SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN FRAUD PENYALAHGUNAAN ASET



Disusun Oleh:

Nama : Ulfa Zahria Ashari

NIM : 19312249

PRODI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 6 Maret 2023

Penulis,



(Ulfa Zahria Ashari)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN FRAUD PENYALAHGUNAAN ASET

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama: Ulfa Zahria Ashari

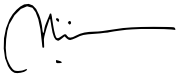
No. Mahasiswa: 19312249

Telah disetujui oleh Dosen

Pembimbing Pada Tanggal 6

Maret 2023

Dosen Pembimbing,



(Dra. Isti Rahayu, M.Si., Ak., CA, ACPA)

ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap kecenderungan *fraud* terhadap Penyalahgunaan Aset. Teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan *convenience Sampling*. Metode pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung pada pegawai perusahaan retail yang berada di wilayah Yogyakarta.

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *software* SPSS 22. Instrumen pengujian penelitian ini dari Uji validitas dan Uji reliabilitas serta Uji Asumsi klasik. Untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset, (2) kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset, dan (3) budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.

Kata Kunci: *pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, kecenderungan fraud penyalahgunaan aset*

ABSTRACT

This research is related to the influence of Internal Control, Compensation Appropriateness, and Organizational Culture on the tendency of fraud towards Asset Misuse. The technique of determining the sample of this study using convenience sampling. The data collection method is based on a questionnaire given directly or indirectly to retail company employees in the Yogyakarta area.
The instruments in this study were tested using SPSS 22 software. The instruments for testing this research were the validity test and the reliability test as well as the classic assumption test. To test the hypothesis of this study using multiple linear regression tests, F test and test the coefficient of determination. The results of this study indicate that (1) Internal control has a negative and significant effect on the tendency of asset misuse fraud, (2) the appropriateness of compensation has no effect on the tendency of asset misuse fraud, and (3) organizational culture has a negative and significant effect on the tendency of asset misuse fraud.

Keywords: influence of internal control, suitability of compensation, organizational culture, tendency to fraud, misuse of assets

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabbil ‘alamin, Puji Syukur kehadirat Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset”.**

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis juga tidak luput dari kesulitan dan hambatan yang menerpa. Namun, kebahagiaan yang tak ternilai bagi penulis secara pribadi adalah dapat menyelesaikan skripsi ini berkat bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dzat yang maha besar lagi maha penyayang yakni, Allah SWT yang telah memudahkan dan melancarkan seluruh kegiatan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberi kan Rahmat-Nya dan memberkahi hamba ke jalan yang diridhai oleh Allah SWT.
2. Junjungan kita dan suri tauladan umat muslim, Nabi Muhammad SAW yang memberikan ajaran serta ilmu.
3. Abah dan Mama selaku orang tua yang selalu mendukung dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga sampai detik ini serta doa-doa yang tak pernah henti dipanjatkan untuk anak-anaknya. Selain itu, untuk Rizky

Akmalia Ashari selaku kakak tersulung yang paling realis sekaligus idealis. Terimakasih atas segala transefran yang tak terduga. Semoga kita sekeluarga selalu diberi kebahagiaan dan kesejahteraan oleh Allah SWT Aamiin.

4. Ibu Dra. Isti Rahayu, M.si., Ak., CA., ACPA. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, arahan dan kesabaran ketika bimbingan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan Ibu Isti.
5. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., CfrA, CertIPSAS selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
7. Bapak Dekar Urumsah, SE., S.Si., M. Com (IS)., Ph.D., CfrA. selaku ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang sudah memberikan pengalaman berupa ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat memperoleh banyak ilmu pengetahuan yang dapat diambil.
9. Para tetua yang ada di Solo dan Jogja Pa de Bu de, Cik Udin, Mba Lea, Cik Jon, Mba Yuli dan Cik Pujah. Terimakasih banyak atas segala yang telah diberikan dan sudah dianggap selayaknya anak sendiri. Hanya Allah SWT yang bisa membalas semua kebaikan kalian
10. Sepupu-sepupu tersayang Mba Mia, Mba Itak, Kak Nunung, Mas Rio, Bang Fahmi, Bang Molas, Ayak dan Ponakan rasa abang, Eef & Zikri Terimakasih atas segala pelajaran hidup yang telah kalian berikan.

11. Mba Zida yang udah mau direpotin untuk membantu Tugas akhir ini. Kelompok baru yang tiba-tiba ada Miftah, Hanif dan Koonen teman seperbimbingan, makasih ya sudah jadi partner bertukar pikiran.
12. Para wanita Cuan Dira, Riris, ka yoo dan Seftia Terimakasih selalu jadi Moodbooster dari MTS sampai sekarang. Qoqom dan Tika Terimakasih banyak sudah mau direpotkan dengan segala hal yang tidak penting. Wanita Sholehah Luthfi, Hanin dan Neni yang udah jadi saudara di jogja bersyukur bertemu kalian didunia perkuliahan ini semoga sampe tua selalu bersama ya.
13. Teman-teman Badan Audit Kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia yang menjadi wadah bagi penulis dalam berproses dan meningkatkan *softskils* berorganisasi.
14. Teman-teman KKN 65 terutama posko 83, para kanit Riandy dan Ismail, para pengikut Farras, Yogi, Vani, Dilan, Elsa dan Marissa. Terimakasih sudah meramaikan hari-hari selama KKN
15. Semua Pihak yang terlibat dan tidak bisa disebutkan namanya satu per satu karena telah membantu penulis dalam menyelsaikan *study* di Universitas Islam Indonesia

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii
ABSTRAK iii
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
BAB 1 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Sistematika Pembahasan 5
BAB II 7
2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel 7
2.1.1 Teori Atribusi 7
2.1.2 Fraud Triangle Theory 8
2.1.3 Pengendalian Internal 10
2.1.4 Kompensasi 14
2.1.5 Budaya Organisasi 14
2.1.6 Kecurangan (Fraud) 16
2.2 Kerangka Pemikiran 19
2.3 Telaah Penelitian Terdahulu 20
2.3.1 Tabel Penelitian terdahulu 20
2.4 Hipotesis Penelitian 24
2.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Penyalahgunaan Aset 24
2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Penyalahgunaan Aset 25
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penyalahgunaan Aset 26
BAB III 27
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian 27
3.2 Sumber data dan Teknik Pengumpulan data 27

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian 28
3.3.1 Variabel Dependen 28
3.3.2 Variabel Independen 29
3.4 Metode Analisis Data 32
3.4.1 Uji Kualitas Data 32
3.4.2 Uji Asumsi Klasik 33
3.4.3 Analisis Regresi Berganda 33
3.4.4 Uji F 34
3.4.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) 34
3.4.6 Pengujian Hipotesis 34
BAB IV 35
4.1 Objek Penelitian 35
4.2 Hasil Pengumpulan Data 35
4.2.1 Analisis Demografi Responden 35
4.2.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif 38
4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data 40
4.2.4 Uji Asumsi Klasik 42
4.2.5 Analisa Regresi Berganda 45
4.2.6 Uji F 46
4.2.7 Koefisien Determinasi 47
4.2.8 Pengujian Hipotesis 48
BAB 5 53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Implikasi Penelitian 53
5.3 Keterbatasan Penelitian 54
5.4 Saran 54
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 61

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3. 1 Kuisioner Variabel Dependen 29
Tabel 3. 2 Kuisioner Variabel Pengendalian Internal 29
Tabel 3. 3 Kuisioner Variabel Kompensasi 30
Tabel 3. 4 Kuisioner Variabel Budaya Organisasi 31
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data 35
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
Tabel 4. 3 Usia Responden 36
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 36
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Jabatan 37
Tabel 4. 6 Responden berdasarkan Status Karyawan 37
Tabel 4. 7 Responden berdasarkan Masa Kerja 37
Tabel 4. 8 Responden berdasarkan Wilayah Kerja 38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif 38
Tabel 4. 10 Pengendalian Internal 41
Tabel 4. 11 Kesesuaian Kompensasi 41
Tabel 4. 12 Budaya Organisasi 41
Tabel 4. 13 Fraud Penyalahgunaan Aset 41
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Data 42
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas 42
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas 44
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas 45
Tabel 4. 18 Hasil Analisa Regresi Berganda 45
Tabel 4. 19 Hasil Uji F 47
Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi 48
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Hipotesis 48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Fraud Triangel Theory 8
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran Penelitian 19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 61
Lampiran 2 62
Lampiran 3 65
Lampiran 4 73
Lampiran 5 73
Lampiran 6 73
Lampiran 7 73
Lampiran 8 74
Lampiran 9 74
Lampiran 10 74
Lampiran 11 74
Lampiran 12 75
Lampiran 13 75
Lampiran 14 78
Lampiran 15 79
Lampiran 16 79
Lampiran 17 79
Lampiran 18 80
Lampiran 19 80
Lampiran 20 80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, kecurangan marak sekali terjadi dan telah menarik perhatian berbagai media di dalam maupun luar negeri. Untuk mendapatkan keuntungan sekaligus merugikan orang lain, kecurangan menjadi pilihan seseorang untuk dilakukan. Dalam konteks akuntansi, kecurangan adalah penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya digunakan oleh suatu entitas yang menyebabkan kesalahan pada laporan keuangan yang disajikan dan penyalahgunaan aset di entitas tersebut. (Susi Wulandari & Zaky, 2014)

Laporan *Association of Certified Fraud Examiners* di tahun 2018 menyatakan bahwa adanya kerugian yang dialami oleh organisasi karena *Fraud* sekitar 5% dari pendapatan kotor suatu organisasi (ACFE Indonesia, 2020). Segala bentuk tindakan yang dilakukan dengan terencana untuk menipu atau menyesatkan pihak lain Secara umum dapat diartikan sebagai kecurangan / fraud (Zainudin & Hashim, 2016). Untuk meminimalisasi kecurangan *Statements on Auditing Standard* (SAS) No. 99 menyatakan bahwa auditor harus merancang prosedur audit memberikan keyakinan yang memadai terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan (Khairunnisa et al., 2020). Lemahnya desain dan implementasi pengendalian internal di suatu entitas atau organisasi menjadi alasan tindak kecurangan terjadi. Secara langsung Pengendalian internal mempengaruhi keandalan pelaporan keuangan pemerintah melalui pencegahan kecurangan (Umar et al., 2019). Menurut penelitian (Eka Putra & Latrini, 2018) terbukti bahwa semakin bagus

pengendalian internal dalam suatu organisasi maka semakin kecil tingkat kecurangan yang terjadi di dalamnya. Sehingga, pengendalian internal yang tidak diterapkan dengan baik dapat merugikan organisasi yang berdampak pada kecurangan (Indrijawati et al., 2019).

Survey *Report to The Nations* Asia Pasific tahun 2018 menemukan bahwa Indonesia menempati pada peringkat ketiga dari 18 negara di kawasan Asia-Pasifik dengan total 29 kasus kecurangan dari total 220 kasus kecurangan. *Association of Certified Fraud Examiners* melalui publikasi *Report to The Nations* tahun 2018 menemukan tiga jenis kasus kecurangan yakni, 89% penyalahgunaan aset, 38% korupsi dan 10% kecurangan pelaporan akuntansi. Walaupun tingkat kecurangan pada laporan akuntansi sendiri berada pada posisi paling rendah dibandingkan dengan kasus penyalahgunaan aset dan korupsi, Kecurangan laporan akuntansi mengakibatkan kerugian yang paling besar hingga 800.000 Dollar Amerika (Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2018).

Beberapa kasus yang terjadi di Indonesia terkait penyalahgunaan aset yaitu kasus Kepala bidang Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) di Sleman, Yogyakarta. Pejabat daerah ini terbukti melakukan penjualan aset negara berupa bongkaran besi jembatan, reklame dan tower untuk kepentingan pribadi sehingga dicopot dari jabatannya dan diturunkan golongan dari eselon III menjadi IV. Kasus tersebut diselesaikan secara internal dengan melibatkan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Mantan Kabid DPUPKP tersebut diminta untuk mengembalikan kerugian dengan tempo yang sudah ditentukan (Razak, 2021). Kedua, kasus PT

Barata Indonesia (Persero) yang dilakukan oleh Direktur Pemberdayaan Keuangan dan SDM PT Barata Indonesia, Mahyudin Harahap. Diduga menjual aset negara berupa tanah bersama dengan Shindo Sumidomo dan Ir Harsusanto (Dirut PT Barata Indonesia). Penjualan aset ini terjadi pada tahun 2003-2005 lalu (Christian & Julyanti, 2021). Penjualan tersebut melanggar UU RI No 19 Tahun 2003 (*UU No. 19 Tahun 2003*, n.d.) tentang BUMN dan Peraturan Menteri Keuangan No. 89/KMK.013/1991 mengenai Pengalihan Aset tetap BUMN. Komisi Pemberantasan Korupsi menyebutkan, tindak pidana korupsi dalam kasus ini dilakukan dengan menurunkan harga jual yang dikenakan pajak Bumi dan bangunan yang dimulai sejak tahun 2004. Aset berupa tanah yang akan dijual terletak di Surabaya, Jawa Timur. Diungkapkan, bahwa nilai tanah yang seharusnya mencapai Rp 132 miliar dijual ke swasta dengan harga sekitar Rp 82 miliar (Mardiah & Jasman, 2021). Selain itu, kasus yang dilakukan oleh Kementerian Agama. Kasus ini berawal dari kasus korupsi dana pengadaan Al-Quran yang menyebabkan kerugian pemerintah akibat korupsi pengadaan Al-Quran sebesar Rp 27,056 miliar. (Mardiah & Jasman, 2021) Tak hanya itu perusahaan BUMN lain juga mendapati adanya kasus penyalahgunaan aset salah satunya, yaitu kasus PT Kereta Api Indonesia yang dilakukan bagian humas perusahaan tersebut dengan melakukan penjualan aset perusahaan berupa gerbong kuno dimana hasil penjualan menjadi milik pribadi serta pengalihfungsian aset milik perusahaan berupa tanah menjadi milik pribadi (Wintoko, n.d.)

Dengan tingginya kasus kecurangan di Indonesia mengingat tingginya kasus ini yang dibuktikan dengan laporan RTTN (Association of Certified

Fraud Examiners (ACFE), 2018) yang menempati peringkat ke-3 dari 18 negara dan masih maraknya kasus kecurangan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia serta masih banyaknya inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya, sehingga memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian Kembali. Oleh karena itu, hal ini menjadi alasan bagi peneliti untuk meneliti kasus kecurangan penyalahgunaan aset perusahaan. dengan judul "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN FRAUD PENYALAHGUNAAN ASET"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset?
2. Apakah Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh Pengendalian Internal terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset
2. Untuk membuktikan pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset

3. Untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kecenderungan *Fraud* Penyalahgunaan Aset

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat untuk Praktisi

   Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada para praktisi di perusahaan maupun instansi terkait pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset yang didasarkan pada perilaku dari karyawan sehingga perusahaan maupun instansi dapat memberikan kebijakan untuk mencegah terjadinya kecurangan (fraud).

2. Manfaat untuk Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah hasil penelitian dalam mengembangkan perusahaan maupun instansi untuk mengetahui kecenderungan seseorang melakukan kecurangan.

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II **Kajian Pustaka**

Bab ini berisi pembahasan beberapa teori dan beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini beserta hipotesis yang akan diuji.

BAB III **Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang penentuan sampel, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV **Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang uraian topik penelitian, hasil dan pembahasan penelitian menggunakan metode analisis data.

BAB V **Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis bab sebelumnya dan saran yang dapat digunakan oleh praktisi dan akademisi sebagai tolak ukur untuk mencegah dan mengatasi kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh Fritz Heider. Menurut (Heider, 1958)

> "Setiap individu pada dasarnya adalah Pseudo-Scientist yang berusaha untuk memahami perilaku orang lain dengan mengumpulkan dan menggabungkan informasi hingga sampai pada sebuah penjelasan masuk akal atas tindakan atau sebab–sebab orang lain tersebut berperilaku atau bertingkah laku tertentu".

Teori ini menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang (Gibson, Ivancevic, 2004). Teori atribusi merupakan penjelasan dari cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu. Seorang individu akan berusaha untuk memahami mengapa individu lain melakukan sesuatu dan memberikan penyebab bagi perilaku.

Menurut Fritz Heider, dalam teori atribusi faktor internal individu, seperti keterampilan bisnis dan kekuatan eksternal seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan merupakan perilaku seseorang yang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan intelektual. Tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab termasuk kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Dengan demikian atribusi kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan bagaimana cara berpikir, bertindak, berperasaan, bersikap, dan berperilaku saat bekerja di dalam organisasi dengan bawahan atau orang lain (Indriastuti et al., 2017). Teori ini berkaitan dengan menjelaskan bagaimana seseorang menjadi penyebab perilaku dirinya sendiri atau orang lain

yang akan ditentukan secara internal maupun eksternal serta pengaruhnya terhadap perilaku individu.

2.1.2 Fraud Triangle Theory

Menurut teori Fraud Triangle (Cressey, 1953), kecurangan (fraud) disebabkan oleh tiga faktor, yaitu peluang (opportunity), tekanan (pressure) dan rasionalisasi (rationalization).

Gambar 2. 1 Fraud Triangel Theory



Sumber: Crassey (1953)

Gambar Segitiga 2.1 "*Fraud Triangle"* menjelaskan mengapa seseorang melakukan kecurangan atau *Fraud*. Teori ini menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena adanya tiga elemen yaitu Tekanan, Kesempatan dan Pembenaran. Tiga elemen ini hidup bersama pada tingkat yang berbeda didalam organisasi dan memengaruhi setiap individu secara berbeda.

Tekanan merupakan alasan seseorang melakukan kecurangan. Motivasi atau tekanan merupakan faktor yang menyebabkan seseorang bereaksi atau bertindak, seringkali menyiratkan emosi atau gairah. Tekanan adalah kekuatan pendorong seseorang yang telah berpindah dari ketaatan kepada hukum menjadi kejahatan.

Ada banyak motif melakukan kecurangan sebagian besar terkait dengan keserakahan, keinginan hidup di bawah tingkatan tertentu, kesulitan ekonomi, hutang, perjudian dan minuman keras, tekanan keluarga, dan banyak lainnya. Beberapa contoh yang telah disebutkan menjadi pendorong terjadinya *Fraud* terutama kecurangan di perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Balas dendam dan ego juga berperan dalam keserakahan individu. Karyawan mungkin merasa tidak senang dan marah terhadap perusahaan dan ingin membalas dendam karena tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dengan melakukan kecurangan.

Kesempatan adalah situasi atau kondisi yang menmungkinkan dalam melaksanakan suatu *fraud*. Jumlah peluang bagi seorang individu untuk melakukan penipuan biasanya ditentukan oleh posisi otoritas mereka dalam suatu organisasi dan akses mereka ke aset dan catatan. Biasanya disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi. Pemisahan fungsi yang tegas akan mengurangi risiko kecurangan karena, kesempatan dapat muncul kapan saja dan oleh siapa saja. Sehingga, Pengawasan dan pengendalian internal perusahaan sangat diperlukan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kesempatan seseorang melakukan kecurangan.

Rasionalisasi atau Pembenaran merupakan bagian dari *Triangle Fraud* yang paling sulit untuk diukur. Tindakan yang mencari alasan pembenaran oleh orang orang yang merasa dirinya terjebak dalam suatu keadaan yg buruk Secara sederhana diartikan sebagai rasionalisasi. Pelaku akan mencari alasan untuk membenarkan kejahatan dirinya agar tindakan yang sudah dilakukan dapat diterima masyarakat. Ketika faktor kebutuhan dan kesempatan datang secara bersamaan,

pelaku yakin bahwa apa yang terjadi tidaklah buruk atau keliru. seringkali mereka akan berpikir bahwa mereka telah jujur dan tidak melakukan kesalahan dan merasionalisasi apa yg mereka percaya dan apa yang dilakukan.

2.1.3 Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal menurut (Trueblood & Johnson, 1956) adalah,

> ” Suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen dan personel lainnya dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori, efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku serta pengamanan aset terhadap akuisisi, penggunaan atau pelepasan yang tidak sah”.

Pengendalian internal merupakan metode yang berguna bagi manajemen untuk menjaga kekayaan organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Sistem pengendalian internal meliputi metode, struktur organisasi dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen dan mendorong efisiensi.

Pengendalian umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen untuk membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilakukan dewan komisaris, manajemen serta personil perusahaan untuk dapat menyampaikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 pokok tujuan, yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Internal, 2015).

Kecurangan yang mungkin terjadi dapat dicegah antara lain dengan cara-cara berikut:

1. Membangun *internal control* yang baik

   Dalam memperkuat pengendalian intern yang baik, COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission) memperkenalkan rerangka pengendalian terdiri dari 5 (lima) komponen yang saling terkait yaitu:

   a. Lingkungan Pengendalian, menetapkan corak suatu organisasi, memengaruhi kesadaran individu dan menyediakan struktur dan disiplin. Lingkungan pengendalian mencakup:

      - Komitmen terhadap kompetensi
      - Nilai etika dan Integritas
      - Partisipasi komite audit atau Dewan Komisaris
      - Filosofi dan operasi manajemen
      - Struktur organisasi
      - Tanggungjawab dan pemberian wewenang
      - SDM dan kebijakan

   b. Penilaian risiko, untuk mencapai tujuan dilakukan analisis terhadap risiko yang relevan dan membuat dasar dalam menentukan suatu risiko dikelola. Risiko dapat berubah atau timbul dikarenakan sebagai berikut:

      - Perubahan pada lingkungan operasi,
      - Personil baru,
      - Sistem dan teknologi baru atau diperbaiki,
      - Lini produk atau aktivitas baru,
      - Aktivitas operasi di luar negeri
      - Standar akuntansi baru

c. Aktivitas Pengendalian, prosedur atau kebijakan yang menjamin operasi atas arahan manajemen dilaksanakan. Prosedur dan kebijakan yang dimaksud terkait:
   - Pengolahan informasi,
   - *Riview* terhadap kinerja,
   - Pemisahan tugas,
   - Kontrol fisik.

d. Informasi dan Komunikasi, sistem informasi meliputi sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan, meringkas, mengolah serta melaporkan transaksi entitas. komunikasi mencakup penyedia pemahaman terkait tanggungjawab dan peran individu atas pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan.

e. Pemantauan, proses penentuan mutu kinerja *internal control* yang mencakup pengendalian tepat waktu dan penentuan desain.

2. Meningkatkan efektivitas pengendalian

   a. Review Kinerja

      Review atas kinerja yang sesungguhnya dengan membandingkan perkiraan, anggaran atau pada kinerja periode sebelumnya. Kemudian dihubungkan dengan data-data yang berbeda seperti keuangan atau operasi bersamaan dengan analisis dan tindakan penyelidikan serta perbaikan.

   b. Pengolahan informasi

      Dua pengelompokan luas aktivitas pengendalian sistem informasi adalah pengendalian umum (general control) dan pengendalian aplikasi (application control). Pengendalian umum mencakup pengendalian atas operasi pusat

data, pemeliharaan sistem perangkat lunak, pemrosesan, keamanan akses, pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi. Pengendalian aplikasi membantu menetapkan bahwa transaksi adalah diotorisasi, sah serta diolah secara akurat dan lengkap.

c. Pengendalian fisik

Pengendalian ini mencakup keamanan fisik aktiva, penjagaan yang memadai, keamanan otorisasi akses ke sistem dan data files dan perhitungan secara periodic.

d. Pemisahan tugas

Pemberian otorisasi wewenang ke individu yang berbeda atas pencatatan transaksi dan penyelenggaraan penyimpanan aset bertujuan untuk meminimalisir kesempatan kecurangan dan meniadakan kekeliruan dalam menjalankan wewenang.

3. Mengefektifkan fungsi internal audit

Setiap auditor harus memiliki kompetensi dan kemahiran sesuai standar dan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan serta memberikan saran-saran kepada manajemen dalam mencegah kecurangan karena adanya internal auditor di suatu entitas tidak akan menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi.

Meminimalisir terjadinya kecurangan dapat dikendalikan dengan pengendalian internal yang baik. Oleh sebab itu, peran pengendalian internal bagi organisasi sangat penting karena mampu dalam menutup peluang terjadinya perilaku kecenderungan penyelewengan. Selain itu, Sistem pengendalian internal yang efektif juga dapat membantu melindungi aset, memastikan pelaporan keuangan

yang andal serta meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi sering disebut sebagai honor atau upah. Kompensasi artinya balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Marwansyah, 2016). Dengan memberikan kepuasan bagi karyawan akan memungkinkan perusahaan ataupun suatu entitas memiliki sistem Kompensasi yang baik sehingga dapat mempekerjakan dan mempertahankan karyawan.

Bagi perusahaan, Kompensasi memiliki arti khusus sebab kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan serta mempertahankan kesejahteraan karyawannya. (Pramudita, 2013) menyebutkan bahwa gaji memiliki kiprah yang sangat krusial dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan.

Dari teori (Wexley, Kenneth A, 2003) menyebutkan bahwa kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang memungkinkan kecurangan aset perusahaan atau organisasi oleh para pekerja, diasumsikan bahwa meningkatkan kesesuaian kompensasi, maka akan semakin rendah terjadinya kecurangan (*Fraud*).

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Sulastri, 2014) merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar/baik dan yang salah/buruk yang memengaruhi hal lainnya.

Budaya organisasi ialah faktor yang paling kritis di suatu organisasi. Efektivitas dalam organisasi bisa ditingkatkan dengan membentuk budaya yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang kuat mempunyai karakteristik spesial sehingga memiliki daya tarik pihak lain untuk bergabung. Dasar adanya budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai ini berperan krusial untuk memengaruhi sikap etis individu seseorang dalam organisasi.

Menurut (Kinicki, 2003) Nilai-nilai tersebut memiliki lima komponen yakni:

1. Nilai adalah gagasan atau kepercayaan,
2. Nilai untuk menggapai kepribadian yang diinginkan
3. Nilai melebihi keadaan/objek,
4. Nilai memandu pilihan atau evaluasi kelakuan dan kejadian, serta
5. Nilai diperoleh melalui tingkat tujuannya.

Adapun fungsi budaya organisasi menurut (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Budaya membangun perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
3. Budaya menciptakan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya sebagai membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan kebijakan yang tepat untuk dilakukan oleh para karyawannya.
5. Budaya sebagai mekanisme menciptakan makna dan kontrol yang mengarahkan serta membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut (Pratiwi & Budiasih, 2020) Untuk mengambil tindakan, memecahkan masalah dan menciptakan sistem, budaya Organisasi dapat menyatukan anggota organisasi dengan menyatukan persepsi bersama. Budaya organisasi dapat membuat pemahaman anggota untuk bertindak etis, memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi sserta memiliki rasa *Sense of belonging* (rasa memiliki).

2.1.6 Kecurangan (Fraud)

Kecurangan didefinisikan sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang didesain oleh individu atau kelompok, dimana kekeliruan tersebut mengakibatkan dampak tidak baik kepada pihak lain (Pambudi, 2016). Menurut (Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2018) *Fraud* adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum dilakukan secara sengaja untuk tujuan eksklusif (memanipulasi atau memberikan laporan keliru kepada pihak lain).

Berdasarkan (Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2018), Kecurangan terbagi pada 3 jenis yaitu Penyalahgunaan Aset (Asset Misappropriation) yaitu penyalahgunaan/pencurian aset perusahaan atau pihak lain. Pernyataan palsu (Fraudulent statement) yaitu tindakan yang dilakukan individu yang memiliki wewenang di perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan sebenarnya atau merekayasa keuangan pada saat menyajikan laporan keuangan. Terakhir Korupsi (Corruption) yaitu jenis *fraud* yang paling sulit dideteksi sebab berkaitan kerja sama dengan pihak lain. Kecurangan dapat dicegah dengan memiliki budaya organisasi yang baik, meningkatkan kualitas kerja,

menjunjung tinggi nilai integritas dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di organisasi (Zelmiyanti & Anita, 2015).

Penyalahgunaan aset ialah salah satu bentuk kecurangan yang dilakukan dengan memiliki secara tidak legal dan penggelapan terhadap aset untuk memperkaya diri sendiri serta memakai aset tersebut untuk kepentingan pribadi yang umumnya dilakukan oleh karyawan perusahaan (Seplina Wulandari & Marwata, 2020) Beberapa cara seperti menggelapkan dana ataupun mencuri aset berwujud dan tidak berwujud dapat dilakukan sebagai bentuk penyalahgunaan aset.

Aset dapat diartikan kekayaan atau modal milik entitas baik berwujud maupun tidak berwujud yang memiliki nilai tukar dan nilai ekonomi. Pengamanan aset merupakan tindakan pengendalian atas upaya keamanan aset secara fisik, hukum dan administrasi sehingga aset dapat dipergunakan secara optimal dan terhindar dari penyalahgunaan.

Penyalahgunaan Aset biasa dikaitkan dengan kecurangan oleh karyawan. Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam ‘Kecurangan Kas’ dan ‘Kecurangan atas Persediaan dan Aset Lainnya’, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (Santini & Wati, 2021). Terdapat 2 faktor risiko terkait penyalahgunaan aset, yaitu kerentanan dan kontrol. Kerentanan ini berkaitan dengan pencurian aset yang mudah untuk dicuri. Contohnya aset lancar seperti uang tunai yang lebih mudah dan rentan untuk disalahgunakan. Kemudian, Kontrol berkaitan dengan perancangan sistem untuk mendeteksi adanya penyalahgunaan aset. Namun, jika sistem data tersebut tidak memiliki keandalan atau menghambat akses catatan transaksi maka dapat meningkatkan risiko penyalahgunaan aset (Seplina Wulandari & Marwata, 2020). Selain itu, penyalahgunaan aset seringkali

disertai dengan pencatatan palsu dan meniadakan fakta bahwa adanya aset yang hilang. Namun, banyak variasi teknik yang dapat mendeteksi kecurangan-kecurangan di kategori ini. Misalnya, mendeteksi adanya kecurangan dalam pembelian dengan melakukan metode vouching. Menelusuri otorisasi nota kredit pihak yang bersangkutan ataupun melakukan konfirmasi. Metode-metode tersebut akan efektif jika digunakan secara kombinasi.

1. Analytical review

   Tinjauan beberapa akun yang mungkin memiliki aktivitas yang tidak biasa. Misalnya, membandingkan pembelian dan penjualan item persediaan yang mungkin mengindikasikan adanya pembelian yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dengan tingkat penjualan. Selain itu, perbandingan pembelian persediaan bahan baku periode sekarang yang dapat menunjukkan adanya kemungkinan pembelian ganda.

2. Statistical sampling

   Misal untuk Persediaan dan dokumen pembelian bisa diuji secara sampling untuk melihat apakah ada kejanggalan. Metode ini menjadi efektif ketika terdapat kecurigaan terhadap satu elemen yang kemungkinan adanya pemasok fiktif.

3. Vendor or outsider complaints

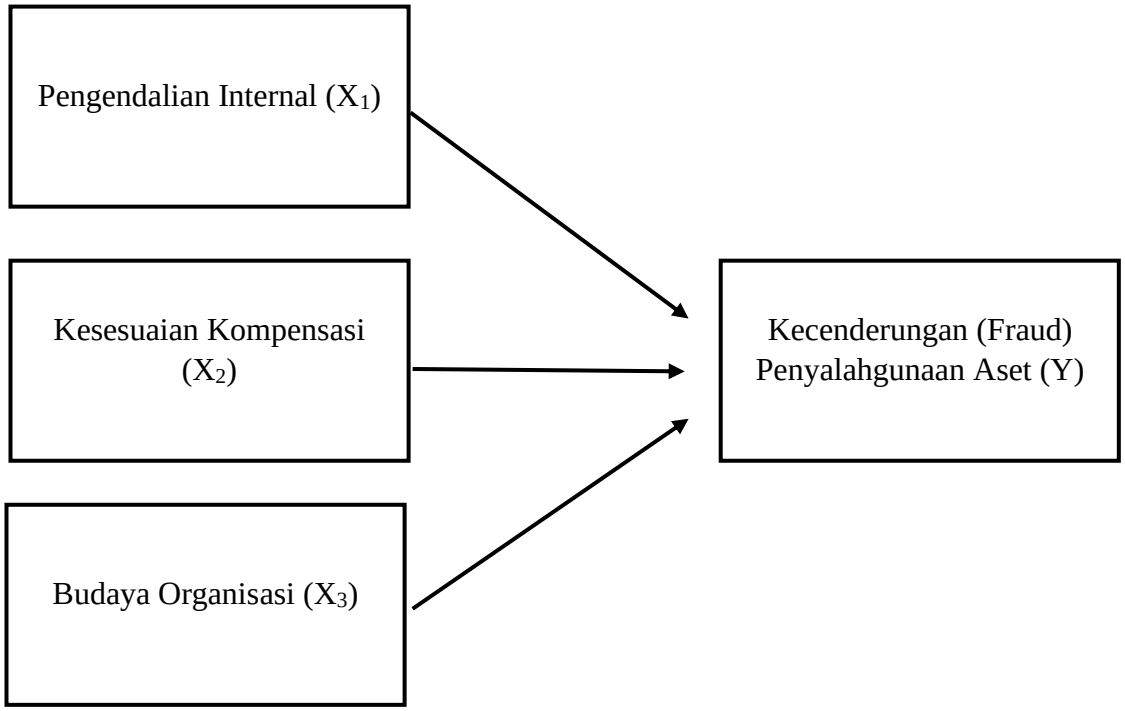
   Keluhan atau komplain dari pemasok, konsumen ataupun pihak lain menjadi alat deteksi yang efektif karena dapat menuntun auditor dalam menindaklanjuti pemeriksaan secara detail.

4. Site visit – observation

Melakukan pengamatan di lapangan umumnya dapat memanifestasikan baik buruknya pengendalian internal di lokasi tersebut. Mengamati kinerja pelaksanaan akan memberi peringatan pada CFE terhadap area-area yang memiliki potensi kesalahan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian



2.3 Telaah Penelitian Terdahulu

2.3.1 Tabel Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti terdahulu	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	(Khairunnisa et al., 2020)	Aktivitas Pengendalian risiko Penyalahgunaan aset pada Bank (BPR)	Variabel dependen Penyalahgunaan Aset, Menggunakan instrument Penelitian Kuesioner	Tidak terdapat kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi dan objek	variabel bebas secara Bersama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel independen. aktivitas pengendalian memiliki pengaruh signifikan terhadap pendeteksian kecurangan serta pengendalian atas teknologi dan realisasi aktivitas tidak memiliki pengaruh signifikan
2	(Mardiah & Jasman, 2021)	Faktor-faktor yang memengaruhi Penyalahgunaan Aset	metode random sampling dan menggunakan kuesioner	variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi	rasionalisasi dan kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset, Sedangkan tekanan, peluang dan integritas tidak berpengaruh terhadap penyalahgunaan aset.
3	(Prayoga & Dewi, 2017)	Pengaruh Pengendalian Internal dan	Variabel Independen pengendalian	Tidak terdapat variabel	secara parsial pengendalian internal dan

		Kompensasi terhadap Kecurangan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri kota Bandung)	internal dan kompensasi. Teknik pengambilan data menggunakan simple random sampling yang diperoleh dari kuesioner.	budaya organisasi	kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud)
4	(Nia & Said, 2015)	Assessing Fraud Risk Factors of Assets Misappropriation: Evidence from Iranian Banks	Pengendalian internal	Pemindahan tugas, peningkatan komunikasi internal, pengendalian internal, pemisahan tugas dan sistem otorisasi	Penyalahgunaan aset melibatkan penipuan untuk mendapatkan keuntungan. Banyak pihak yang terkena dampak termasuk dunia perbankan sehingga bank sentral iran menetapkan beberapa langkah untuk mengatasi risiko tersebut dan meyakini upaya tersebut dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penipuan dan meningkatkan kinerja bank.
5	(Anastasia & Sparta, 2014)	Pengaruh Pengendalian Internal Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Variabel Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi	Menggunakan Variabel Moralitas Individu	pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi dan moralitas individu berpengaruh positif terhadap

					kecenderungan kecurangan akuntansi.
6	(Umar et al., 2019)	*Fraud Star Drives to Asset Missappropriation moderated by Internal Controls*	Variabel Penyalahgunaan Aset	Menggunakan variabel dari *Fraud Triangle* (Tekanan, peluang, Pembenaran, Integritas dan Kapabilitas)	penyebab umumnya terkait dengan kecurangan, yaitu tekanan, peluang, pembenaran. kapabilitas memiliki pengaruh positif pada penyalahgunaan aset, sementara integritas dan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh positif. Kemudian, pengendalian internal tidak mengurangi pengaruh tekanan, kesempatan, pembenaran, dan kemampuan sehubungan dengan penyalahgunaan aset.
7	(Pratiwi & Budiasih, 2020)	Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan	Variabel Pengendalian Internal, Budaya Organisasi.		pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Tabanan.

8	(Hidayat Agi Syarif, 2015)	Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (Studi Kasus PT. Bank BRI Syariah Cab. Bandung Suniaraja)	Kesesuaian kompensasi	Pengembangan karir terhadap komitmen organisasi	Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
9	(Adyaksana & Sufitri, 2022)	Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi dan pengendalian internal terhadap Kecurangan Akuntansi.	Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal	Moralitas Individu terhadap Kecurangan Akuntansi.	Moralitas Individu, Budaya organisasi dan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.
10	(Calsia, 2019)	Analisis Faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan di Dinas Kesehatan Kota Pontianak berdasarkan Teori Fraud Triangle	Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Kultur Organisasi	Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Kultur Organisasi, Perilaku tidak etis dan Gaya kepemimpinan	Sistem Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan Kultur Organisasi Terdapat pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan sedangkan Perilaku tidak etis berpengaruh positif serta tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap fraud.
11	(Manurung et al., 2015)	*The Influence of Organizational Commitment on Employee*	Budaya Organisasi	Keefektifan Pengendalian Internal dan keadilan organisasi	Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah

		Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational a Moderating Variable		sebagai variabel moderasi	tingkat kecurangan pegawai. Tetapi, jika tingkat pengendalian internal buruk maka akan meningkatkan kecurangan pegawai.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Penyalahgunaan Aset

Sistem pengendalian internal adalah suatu bentuk tindakan pencegahan dini atas kecurangan yang kemungkin terjadi di suatu entitas. sistem ini akan berguna menjalankan operasi suatu organisasi sesuai dengan tujuan utama organisasi serta menghindari bentuk kecurangan serta penyimpangan yang mungkin terjadi. Pegawai cenderung akan melakukan perbuatan menyimpang untuk memaksimalkan keuntungan secara langsung, salah satu tindakannya ialah melakukan *fraud* penyalahgunaan Aset.

Kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset dapat terjadi jika ada peluang untuk melakukan hal tersebut. sesuai teori *fraud triangle* kecurangan terjadi karena adanya peluang/*opportunity*. Peluang yang besar akan membentuk kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset akan lebih sering terjadi. Hal ini dikarenakan adanya ketidakefektifan pengawasan dari manajemen atau penyalahgunaan otorisasi seperti pegawai yang terpilih tidak memiliki integritas dan ketidakjujuran, dieksploitasi, dibebankan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang mengarah pada kecurangan, tidak patuh terhadap hukum dan SOP yang berlaku, atau kepala gudang yang tidak melakukan pemeriksaan fisik terhadap persediaan. Perilaku diatas akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Namun, dapat

dikurangi dengan memiliki sistem pengendalian internal yang baik seperti memiliki lingkungan kerja yang baik, rutin melakukan penilaian risiko dan mengevaluasi serta memantau seluruh aktivitas operasi perusahaan. Penelitian (Prayoga & Dewi, 2017) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap Kecurangan (fraud). Sehingga dengan sistem Pengendalian Intern yang baik akan meminimalkan *fraud* yang dilakukan oleh pegawai.

H_1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan Aset.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Penyalahgunaan Aset

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan karena adanya akibat dari pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi atau instansi dalam bentuk moneter yang berupa upah, honor, insentif bonus dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan dan lain-lain (Wahjono & Surabaya, 2010). Menurut penelitian (Anastasia & Sparta, 2014) menunjukkan bahwa mereka yang dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik dan benar serta tepat waktu dikarenakan adanya kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan. Selain itu, para karyawan akan merasa tercukupi dengan terpenuhinya masalah finansial mereka karena kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan karena dapat mengakibatkan seseorang untuk berlaku curang dan tidak etis untuk memenuhi keinginan atas dirinya sendiri dan ketidakpuasan kompensasi yang diterima. Dalam penelitian (Manossoh, 2016) tekanan menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *fraud*, faktor ini dapat dipengaruhi oleh masalah keuangan dari para pejabat/pegawai. Dengan demikian, pemberian kompensasi

yang sesuai dan layak kepada karyawan akan meminimalkan tindakan kecurangan di suatu perusahaan.

H_2: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan aset

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penyalahgunaan Aset

Organisasi akan memiliki perbedaan terkait nilai-nilai, tata cara maupun harapan untuk membentuk *culture*-nya sendiri. Budaya yang baik pada suatu organisasi akan membangun perilaku etis dalam diri anggota organisasinya dengan menanamkan para pegawainya yang memiliki sikap integritas tinggi yaitu memiliki tekad dan kemauan belajar, berpikiran positif, jujur, arif dan bijaksana, selalu mematuhi peraturan yang berlaku dan menolak korupsi ataupun kecurangan. Namun, jika dalam suatu organisasi tersebut memiliki budaya yang wajar atas kecurangan atau biasa terjadi, maka setiap anggotanya akan merasionalisasi tindakan tersebut menjadi tindakan yang wajar terjadi. Demikian pula sebaliknya, jika pada suatu organisasi atau instansi yang sudah menanamkan nilai-nilai tidak baik dan tata cara berorganisasi bahwa suatu kecurangan itu merupakan tindakan yang tidak patut serta merugikan pihak-pihak, maka karyawan cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Berdasarkan penelitian (Pratiwi & Budiasih, 2020) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Sehingga, semakin baik budaya Organisasi maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan tindakan kecurangan.

H_3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan Penyalahgunaan Aset.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Perusahaan retail yang berada di wilayah Yogyakarta. saya melakukan penelitian di perusahaan retail karena transaksi pada perusahaan ini dinilai sangat kompleks dan memiliki item produk yang jumlahnya sangat banyak sehingga memungkinkan kecenderungan terjadinya kecurangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Convenience Sampling". Metode *Convenience Sampling* adalah teknik pemilihan sampel dimana pengambilan sampel dilakukan dengan memilih sampel secara bebas. Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa sampel tersebut memiliki kriteria pegawai yang bekerja dalam Perusahaan retail di Yogyakarta. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus (Hair et al., 2018) karena ukuran populasi yang belum diketahui secara pasti. Sampel dapat dihitung berdasarkan indikator dikali dengan ukuran sampel minimum. Sehingga jumlah indikator sebanyak 20 item dikali 5 (20 x 5 = 100). Jadi perhitungan berdasarkan rumus diatas didapat jumlah sampel dari penelitian ini sebesar 100 orang yang berasal dari pegawai di Perusahaan retail di Yogyakarta.

3.2 Sumber data dan Teknik Pengumpulan data

Sumber yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan (Mahaputra, 2022). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil penelitian kuesioner oleh responden seputar variabel yang dimaksud. Rancangan

penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert yaitu skala pengukuran yang menyatakan peringkat, kategori, dan jarak construct yang diukur serta mengukur jarak antara satu dengan yang lain dan diukur dengan skala likert 1-4. Dalam skala ini memiliki gradasi mulai dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Sangat setuju dengan skor 4, setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua Penelitian, yaitu:

1. Penelitian Pustaka *Library Research*

   Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui jurnal internet, buku, dan perangkat lain yang terkait dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lapangan *Field Research*

   Data utama penelitian diperoleh dengan penelitian lapangan melalui kuesioner yang disebarkan dan diisi oleh responden. Kuesioner dibagikan kepada responden melalui formulir Google maupun lembar kuesioner. Penelitian menggunakan bantuan program *Statistikal Product and Service Solutions* (SPSS) dengan uji non parametrik.

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Bentuk

kecurangan dengan memiliki aset secara tidak sah dan menggunakannya untuk kepentingan pribadi merupakan salah satu wujud dari Penyalahgunaan Aset (Seplina Wulandari & Marwata, 2020). Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dan mengacu pada penelitian terdahulu yaitu (Nia & Said, 2015).

Tabel 3. 1 Kuisioner Variabel Dependen

No	Kuesioner
1.	Saya berniat mengajukan biaya pengobatan pribadi fiktif pada perusahaan
2.	Saya berniat meminjam uang perusahaan untuk keperluan pribadi
3.	Saya menggunakan layanan internet kantor untuk keperluan pribadi
4.	Saya berniat mengambil alat tulis kantor, aset perusahaan dan alat elektronik milik perusahaan untuk kepentingan pribadi
5.	Saya berniat menjual barang perusahaan yang tidak terpakai lagi dan mengambil hasil dari penjualan tersebut

3.3.2 Variabel Independen

a. Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai (Marshall Romney, 2015) Variabel ini diukur dengan 5 item pertanyaan yang terdiri dari kerangka pengendalian internal COSO, 2013 yang dikembangkan oleh (Khairunnisa et al., 2020).

Tabel 3. 2 Kuisioner Variabel Pengendalian Internal

No	Kuesioner

1.	Perusahaan telah menerapkan kebijakan dan prosedur untuk mendukung arahan manajemen
2.	Perusahaan telah menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas untuk mengeksekusi kebijakan dan prosedur
3.	Perusahaan telah menerapkan tindakan koreksi atas aktivitas pengendalian yang ada
4.	Perusahaan telah menugaskan karyawan yang kompeten untuk melaksanakan aktivitas pengendalian
5.	Perusahaan selalu mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan

b. Menurut (Silfi & Wahyuni, 2021) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para atasan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai. Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem kompensasi terdiri dari 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti dari (Hidayat Agi Syarif, 2015).

Tabel 3. 3 Kuisioner Variabel Kompensasi

No	Kuesioner
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintahan tentang upah minimum regional
2.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan
3.	Kompensasi sudah memenuhi kebutuhan hidup pokok saya
4.	Kompensasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya

5.	Kompensasi dapat memicu produktivitas saya

c. Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat pandangan yang dibuat oleh kelompok untuk menentukan bagaimana mereka harus melihat, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungan, termasuk organisasi yang diwariskan kepada pegawai melalui proses karakteristik (Setiawati & Setyawati, 2021). Guna menunjukan karakteristik dan identitas suatu organisasi, budaya organisasi dapat diterapkan secara bersama sama oleh seluruh anggota organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi terdiri dari 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti (Hofstede, 1980).

Tabel 3. 4 Kuisioner Variabel Budaya Organisasi

No.	Kuesioner
1.	Di perusahaan saya orang yang berpendidikan lebih tinggi tidak menunjukkan nilai kekuasaan yang lebih dibandingkan orang yang berpendidikan lebih rendah
2.	Tingkat komunikasi dalam organisasi saya rendah
3.	Di perusahaan saya hubungan pekerjaan dengan yang mempekerjakan merupakan kontrak yang didasari saling menguntungkan
4.	Saya memilih pemecahan konflik dengan menghadapinya daripada berkompromi
5.	Saya menerima risiko yang bersifat umum, takut pada situasi dan risiko yang tidak pasti.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini memakai analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh layak kemudian melakukan uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heterokedasitas.

3.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas artinya tingkat yang menyatakan keandalan dari alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner tersebut akan dinyatakan valid apabila memiliki nilai Sig. 2 tailed < 0.05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna dalam memutuskan apakah kuesioner bisa menghasilkan data yang konsisten serta dipergunakan lebih dari satu kali. Uji reliabilitas ini menggambarkan tingkat konsistensi data sehingga terdapat beberapa syarat suatu instrumen dikatakan reliabel, yaitu:

- Jika Cronbach’s Alpha > 0,90 maka reliabilitas tepat
- Jika Cronbach’s Alpha antara 0,70–0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika Cronbach’s Alpha antara 0,50–0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika Cronbach’s Alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk mengukur sebaran data di sebuah kelompok variabel atau data. Apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai sig *Kolmogorov-Smirnov* >0,05 dinyatakan bahwa residual menyebar normal dan jika nilai sig *Kolmogorov-Smirnov* <0,05 dinyatakan bahwa residual menyebar tidak normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk membuktikan adanya korelasi linear antar variabel tidak terikat. Dinyatakan Multikolinearitas apabila pengujian ini memiliki nilai VIF>10 dan nilai tolerance <0,10. Namun jika memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas diukur menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai sig < alpha 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig > alpha 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda, model yang dikembangkan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e$$

3.4.4 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji kelayakan model penelitian. Jika F signifikan maka model laya. Dimana jika nilai sig<0,05 maka Ha diterima dan jika nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak.

3.4.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui variasi variabel dependen, semakin mendekati nilai 1 maka variabel-variabel independen dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam mengungkapkan variabel dependen. Semakin kecil nilai adjust R^2 maka kemampuan variabel independen terbatas menjelaskan variabel dependen.

3.4.6 Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengukur efek variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian dilihat melalui nilai signifikansinya, apabila nilai sig > 0.05 maka Ha ditolak. Sebaliknya jika nilai sig < 0.05 maka Ha diterima. Kemudian untuk menentukan arah hipotesis dilihat dari *unstandardized coefficients* β. Jika nilai β menunjukkan tanda minus (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan sebaliknya, jika nilai β positif maka variabel independen berpengaruh positif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai perusahaan retail yang tersebar di wilayah Yogyakarta. Pengumpulan data kuesioner dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan perantara online (https://s.id/LinkSkripsiUlfa) maupun offline. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan sejak tanggal 5 Januari sampai 22 Januari 2023.

Jumlah kuesioner yang tersebar sejumlah 113 yang dapat diolah adalah sebesar 100 kuesioner. Karena 8 kuesioner responden tidak memenuhi kriteria penelitian ini dan 5 kuesioner lainnya tidak diisi secara lengkap oleh responden.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Jumlah Sampel		
Keterangan	**Jumlah**	**Persentase**
Kuesioner yang disebar	113	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang tidak dapat diolah	13	12%
Kuesioner yang dapat diolah	100	88%

4.2 Hasil Pengumpulan Data

4.2.1 Analisis Demografi Responden

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	48,0	48,0	48,0
	Perempuan	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 48 orang atau 48% dan sisanya didominasi oleh perempuan berjumlah 52 orang atau 52% responden.

Tabel 4. 3 Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
16-20 Tahun	5	5%
21-25 Tahun	59	59%
26-30 Tahun	29	29%
31-35 Tahun	7	7%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan usia responden < 20 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, untuk responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 59 orang atau 59%, untuk responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 29 orang atau 29% dan untuk responden yang berusia > 30 tahun berjumlah 7 orang atau 7%.

Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	22	22,0	22,0	22,0
	S1/S2	30	30,0	30,0	52,0
	SMA	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa responden dengan pendidikan terakhir Diploma sejumlah 22 orang atau 22%, S1/S2 sejumlah 30 orang atau 30% dan terakhir didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir SMA sejumlah 48 orang atau 48%.

Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala	19	19,0	19,0	19,0
	Staff	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh jabatan Staff atau pegawai yang berjumlah 81 orang atau 81% dan jabatan sebagai Kepala berjumlah 19 orang atau 19%.

Tabel 4. 6 Responden berdasarkan Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Kontrak	33	33,0	33,0	33,0
	Karyawan magang	18	18,0	18,0	51,0
	Karyawan Tetap	35	35,0	35,0	86,0
	Lainnya	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan status karyawan yaitu sebagai Karyawan Kontrak sejumlah 33 orang atau 33%, Karyawan Magang sejumlah 18 orang atau 18%, Karyawan Tetap sejumlah 35 orang atau 35% dan lainnya yang meliputi (Karyawan *part-time* dan *freelance*) sejumlah 14 orang atau 14%.

Tabel 4. 7 Responden berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	3	3,0	3,0	3,0
	1-5 Tahun	92	92,0	92,0	95,0
	5-10 Tahun	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masa kerja responden yang > 10 tahun berjumlah 3 orang atau 3%, responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 92 orang atau 92% dan responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 5 orang atau 5%.

Tabel 4. 8 Responden berdasarkan Wilayah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	6	6,0	6,0	6,0
	Gunung Kidul	2	2,0	2,0	8,0
	Kota Yogyakarta	43	43,0	43,0	51,0
	Kulon Progo	4	4,0	4,0	55,0
	Sleman	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan wilayah kerja responden yang berada di wilayah Bantul berjumlah 6 orang atau 6%, Gunung Kidul berjumlah 2 orang atau 2%, Kota Yogyakarta berjumlah 43 orang atau 43%, Kulon Progo berjumlah 4 orang atau 4% dan terakhir wilayah Sleman berjumlah 45 orang atau 45%.

4.2.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan dan memberikan pengetahuan serta informasi terkait dengan deskripsi bahan penelitian. Penelitian ini melaporkan nilai *mean*, nilai standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum menggunakan analisis statistik. Berikut hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PI	100	7	20	15,05	3,319
KK	100	7	20	14,77	2,562
BO	100	8	20	13,61	2,322
PA	100	5	20	10,21	3,128
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2023

1. Variabel PI (Pengendalian Internal) dari total responden yang berjumlah 100 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 15,05 yang berarti mewakili seluruh responden yang menilai Pengendalian Internal pada Perusahaan tersebut cukup efektif, dengan nilai standar deviasinya adalah 3,319 artinya sebaran data efisiensi Pengendalian Internal adalah 3,319. Nilai terendah (minimum) adalah 7 artinya ada responden yang memberikan peringkat terendah pada variabel Pengendalian Internal yaitu sebesar 7 dan nilai tertinggi (maksimum) adalah 20 yang berarti responden memberikan peringkat tertinggi untuk variabel Pengendalian Internal yaitu 20.
2. Variabel KK (Kesesuaian Kompensasi) dari total responden yang berjumlah 100 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 14,77 yang berarti mewakili seluruh responden yang menilai Kesesuaian Kompensasi pada Perusahaan tersebut cukup sesuai, dengan nilai standar deviasinya adalah 2,562 artinya sebaran data efisiensi Kesesuaian Kompensasi adalah 2,562. Nilai terendah (minimum) adalah 7 artinya ada responden yang memberikan peringkat terendah pada variabel Kesesuaian Kompensasi yaitu sebesar 7 dan nilai tertinggi (maksimum) adalah 20 yang berarti responden memberikan peringkat tertinggi untuk variabel Kesesuaian Kompensasi yaitu 20.

3. Variabel BO (Budaya Organisasi) dari total responden yang berjumlah 100 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 13,61 yang berarti mewakili seluruh responden yang menilai Budaya Organisasi pada Perusahaan tersebut cukup baik, dengan nilai standar deviasinya adalah 2,322 artinya sebaran data efisiensi Kesesuaian Kompensasi adalah 2,322. Nilai terendah (minimum) adalah 8 artinya ada responden yang memberikan peringkat terendah pada variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 8 dan nilai tertinggi (maksimum) adalah 20 yang berarti responden memberikan peringkat tertinggi untuk variabel Kesesuaian Kompensasi yaitu 20.
4. Variabel PA (Penyalahgunaan Aset) dari total responden yang berjumlah 100 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 10,21 yang berarti mewakili seluruh responden yang menilai Kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset cenderung melakukan tindak kecurangan dengan nilai standar deviasinya adalah 3,128 artinya sebaran data efisiensi Kesesuaian Kompensasi adalah 3,128. Nilai terendah (minimum) adalah 8 artinya ada responden yang memberikan peringkat terendah pada variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 5 dan nilai tertinggi (maksimum) adalah 20 yang berarti responden memberikan peringkat tertinggi untuk variabel Kesesuaian Kompensasi yaitu 20.

4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pernyataan atau instrumen yang dikatakan valid apabila telah sempurna digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pada Penelitian ini Penulis menggunakan pengujian dengan Teknik “Pearson Correlation” yang mana menilai

validitas dengan korelasi antar variabel. Dengan tingkat signifikansi < 0,05 akan dikatakan valid pada setiap item pertanyaan. Berikut hasil Uji Validitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 10 Pengendalian Internal

Item	*Pearson Correlation*	Sig.	Keterangan
PI.1	0,836	,000	**Valid**
PI.2	0,822	,000	**Valid**
PI.3	0.860	,000	**Valid**
PI.4	0,834	,000	**Valid**
PI.5	0,840	,000	**Valid**

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4. 11 Kesesuaian Kompensasi

Item	*Pearson Correlation*	Sig.	Keterangan
KK.1	0,587	,000	**Valid**
KK.2	0,729	,000	**Valid**
KK.3	0,662	,000	**Valid**
KK.4	0,686	,000	**Valid**
KK.5	0,584	,000	**Valid**

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4. 12 Budaya Organisasi

Item	*Pearson Correlation*	Sig.	Keterangan
BO.1	0,741	,000	**Valid**
BO.2	0,593	,000	**Valid**
BO.3	0,646	,000	**Valid**
BO.4	0,657	,000	**Valid**
BO.5	0,687	,000	**Valid**

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4. 13 Fraud Penyalahgunaan Aset

Item	*Pearson Correlation*	Sig.	Keterangan
PA.1	0,652	,000	**Valid**
PA.2	0,675	,000	**Valid**
PA.3	0,679	,000	**Valid**
PA.4	0,681	,000	**Valid**
PA.5	0,720	,000	**Valid**

Sumber: Data diolah 2023

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan Teknik Pengukuran satu kali untuk mengukur reliabilitas dari pertanyaan yang hasil akhir akan dibandingkan dengan pertanyaan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel akan reliabel jika *Cronbach Alpha*>0,60. Berikut merupakan hasil Uji Reliabilitas data pada penelitian ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	0,893	**Reliabel**
Kesesuaian Kompensasi	0,702	**Reliabel**
Budaya Organisasi	0,786	**Reliabel**
Fraud Penyalahgunaan Aset	0,784	**Reliabel**

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian berada di atas >0,60. Kesimpulannya adalah semua item dalam pertanyaan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipergunakan untuk mengukur sebaran data di sebuah kelompok variabel. Menilai apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai sig *Kolmogorov-Smirnov*>0,05 dinyatakan bahwa residual menyebar normal dan jika nilai sig *Kolmogorov-Smirnov* <0,05 dinyatakan bahwa residual menyebar tidak normal. Berikut merupakan hasil uji Normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40645646
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,047
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049[c]
Exact Sig. (2-tailed)		,385
Point Probability		0,000

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* penelitian ini menggunakan pendekatan *Exact Sig. (2-tailed)* bukan *Asymp. Sig (2-tailed)* karena tidak sesuai dengan karakteristik jumlah responden sehingga menggunakan pendekatan *Exact Sig. (2-tailed).* Dapat dilihat bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,385 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti data observasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk menentukan apakah suatu model regresi memiliki korelasi linear antar variabel independen atau tidak. Karena model regresi yang baik yaitu tidak memiliki korelasi antar variabel independennya. Dinyatakan Multikolinearitas apabila pengujian ini memiliki nilai VIF >10 dan nilai tolerance <0.10. Namun jika memiliki nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,10 maka bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,403	,608		5,602	,000		
	SQ_PI	-,068	,096	-,087	-,713	,478	,694	1,440
	SQ_KK	,123	,123	,121	1,001	,320	,706	1,416
	SQ_BO	-,065	,125	-,054	-,518	,605	,948	1,055

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal (P1_Total) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,694 dan VIF sebesar 1,440. Variabel Kesesuaian Kompensasi (KK_Total) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,706 dan VIF sebesar 1,416 dan variabel Budaya Organisasi (BO_Total) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,948 dan VIF sebesar 1,055. Oleh karena itu, dapat diyakini bahwa seluruh variabel independen tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas karena hasil nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk model regresi yang baik adalah terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas diukur menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai sig < alpha 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig > alpha 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil Penelitian Uji Heteroskedastisitas:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,086	,359		,238	,812		
	SQ_PI	-,015	,057	-,032	-,262	,794	,694	1,440
	SQ_KK	,078	,073	,129	1,077	,284	,706	1,416
	SQ_BO	-,046	,074	-,065	-,629	,531	,948	1,055

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Hasil Heteroskedastisitas di atas dinyatakan bahwa nilai Signifikansi variabel Pengendalian Internal (PI_Total) sebesar 0,794. Variabel Kesesuaian Kompensasi (KK_Total) sebesar 0,284 dan variabel Budaya Organisasi (BO_Total) sebesar 0,531. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05.

4.2.5 Analisa Regresi Berganda

Uji Analisa berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen yaitu Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Berikut hasil uji regresi linear berganda pada pegawai Perusahaan Retail di Yogyakarta:

Tabel 4. 18 Hasil Analisa Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,403	,608		5,602	,000
	SQ_PI	-,068	,096	-,087	-,713	,002
	SQ_KK	,123	,123	,121	1,001	,320
	SQ_BO	-,065	,125	-,054	-,518	,004

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 3.403 - 0{,}068\ PI + 0{,}123\ KK - 0{,}065\ BO$$

1. Nilai Konstanta sebesar 3.403 adalah jika seluruh variabel independen (Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi) konstan atau memiliki nilai 0 (Nol) maka variabel dependen (*fraud* Penyalahgunaan Aset) sebesar 3.403
2. Nilai Koefisien Pengaruh Pengendalian Internal sebesar -0,068 menyatakan bahwa jika variabel tersebut akan meningkat sebesar satu satuan maka kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset akan menurun sebesar 0,068 dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi tetap.
3. Nilai Koefisien Pengaruh Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,123 menyatakan bahwa jika variabel tersebut akan meningkat sebesar satu satuan maka kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset akan meningkat sebesar 0,123 dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi tetap.
4. Nilai Koefisien Pengaruh Budaya Organisasi sebesar -0,065 menyatakan bahwa jika variabel tersebut akan meningkat sebesar satu satuan maka kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset akan menurun sebesar -0,065 dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi tetap.

4.2.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Jika sig model layak maka data diteruskan dengan uji T untuk menguji hipotesis. Tingkatan yang

digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, jika nilai Sig < 0,05 maka variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen atau kebalikannya (Ghozali, 2016). Pengambilan hasil dari uji ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,142	3	,047	,382	.000[b]
	Residual	11,904	96	,124		
	Total	12,046	99			

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas nilai F hitung sebesar 0,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset atau dapat dikatakan bahwa variabel Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

4.2.7 Koefisien Determinasi

Dalam bukunya, (Ghozali, 2013) menjelaskan koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	,547	,525	,352

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas, hasil koefisien Analisa regresi berganda menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,525 atau sama dengan 52,5%. Nilai tersebut menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan hubungan dan pengaruhnya terhadap *fraud* penyalahgunaan aset sebesar 52,5% dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian ini dilihat melalui nilai signifikansinya, apabila nilai sig > 0.05 maka Ha ditolak. Sebaliknya jika nilai sig < 0.05 dan arah koefisien sebagaimana dihipotesiskan maka Ha diterima/terbukti. Untuk menentukan arah hipotesis dilihat dari *unstandardized coefficients* β. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis:

Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3,403	,608		5,602	,000
	SQ_PI	-,068	,096	-,087	-,713	,002
	SQ_KK	,123	,123	,121	1,001	,320
	SQ_BO	-,065	,125	-,054	-,518	,004

Sumber: Data diolah 2023

4.2.8.1 Hasil Pengujian Keefektifan Pengendalian Internal.

Penelitian ini menyatakan H_1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan Aset.Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar -0,068 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai *unstandardized coefficients* β yang menyatakan arah hipotesis adalah negatif. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah α=5%, sehingga hasil koefisien regresi dapat dikatakan signifikan karena hasil perhitungan nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,002. Dengan demikian H_1 terbukti.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Pratiwi & Budiasih, 2020) dan (Adyaksana & Sufitri, 2022) yang menyatakan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Penelitian ini mendukung teori *fraud triangle* dimana terdapat 3 faktor pendukung seseorang melakukan kecurangan salah satunya adalah (opportunity) kesempatan. Adanya kesempatan menjadi alasan seseorang melakukan kecurangan. Ketika pegawai telah mengikuti semua aturan dan kebijakan dengan benar maka kemungkinan kesempatan seseorang melakukan kecurangan dapat terminimalisir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu organisasi, semakin rendah probabilitas kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

4.2.8.2 Hasil Pengujian Kesesuaian Kompensasi

Penelitian ini menyatakan H_2: kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar 0,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,320 dan nilai *unstandardized coefficients* β yang menyatakan arah hipotesis adalah positif. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah α=5% sehingga hasil koefisien regresi dikatakan tidak signifikan karena hasil perhitungan nilai signifikansi > 0,05 yaitu sebesar 0,320. Dengan demikian H_2 tidak terbukti.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Anastasia & Sparta, 2014) dan (Calsia, 2019) yang menyatakan terdapat Pengaruh negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sunaryo et al., 2019) dan (Setiyawan, 2017) yang menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan penjelasan (Horwath, 2011) dalam *Pentagon Fraud Theory* bahwa kecurangan itu dapat dipengaruhi oleh rasionalisasi dan tekanan. Maka semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula jabatan maupun wewenang yang menyebabkan tanggung jawab besar atas pekerjaannya. Kemudian, kompensasi tinggi tidak berarti dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari seseorang sehingga tekanan atas kebutuhan dan gaya hidup dapat memengaruhi seseorang melakukan kecurangan. Selain itu, rasionalisasi juga menjadi pemicu terjadinya *fraud* walaupun kompensasi yang diberikan kepada pegawai telah sesuai, namun karena merasa upah yang diberikan tidak sesuai dengan kerja kerasnya dengan pendapatan yang didapat oleh perusahaan maka pegawai akan membenarkan (merasionalisasi) kecurangan.

Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan *fraud*, kemungkinan karena perusahaan telah menerapkan pengendalian internal dengan baik sehingga meminimalkan kecenderungan kecurangan. Selain itu, kemungkinan pegawai sudah puas akan fasilitas yang diberikan ataupun kemungkinan pegawai memiliki spiritualitas yang bagus sehingga tidak berniat melakukan *fraud* karena percaya kecurangan merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan ajaran agama.

4.2.8.3 Hasil Pengujian Budaya Organisasi

Penelitian ini menyatakan H_3: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar -0,065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai *unstandardized coefficients* β yang menyatakan arah hipotesis adalah negatif. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah α=5%, sehingga hasil koefisien regresi dapat dikatakan signifikan karena hasil perhitungan nilai signifikansi <0,05 dengan demikian H_3 terbukti.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Pratiwi & Budiasih, 2020) dan (Manurung et al., 2015) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini didukung oleh Teori *fraud Triangle* yang menjelaskan faktor penyebab seseorang melakukan kecurangan salah satunya yaitu, rasionalisasi (rasionalization). Faktor ini menjelaskan karakter, sikap dan nilai-nilai etis yang membolehkan pegawai untuk melakukan tindakan diluar kode etik profesi seperti tindakan tidak jujur, melakukan kecurangan, mencuri dan memanipulasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang bagus

akan meminimalkan terjadinya sikap merasionalisasikan tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin rendah probabilitas kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.
2. Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Bagi para Praktisi:

   Diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi para praktisi di perusahaan maupun di instansi terkait untuk menegakkan sistem pengendalian internal yang efektif dan selalu melakukan penilaian yang sedang berjalan. Selain itu, diharapkan agar para praktisi di perusahaan atau entitas lain lebih memperhatikan aspek budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi para akademisi:

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi bagi kalangan akademisi dan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kecurangan penyalahgunaan aset.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya jumlah sampel yang hanya 100 responden dikarenakan jumlah dan kesediaan responden

5.4 Saran

1. Dalam penelitian ini pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset sebesar 52,5%, masih terdapat 47,5% variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *fraud* penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel lain yang berpengaruh terhadap *fraud* penyalahgunaan aset, misalnya Asimetri Informasi, Moralitas Individu dan Religiusitas.
2. Penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan jumlah responden lebih banyak untuk mendapatkan hasil perhitungan yang lebih akurat dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, *53*(9), 1–76. https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/

Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). *Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi*. *000*.

Anastasia, A., & Sparta, S. (2014). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal ULTIMA Accounting*, *6*(1), 1–26. https://doi.org/10.31937/akuntansi.v6i1.144

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2018). *Report To the Nations 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse*.

Calsia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, *5*(2), 67. https://doi.org/10.26486/jramb.v5i2.580

Christian, N., & Julyanti. (2021). Analisis teori fraud pentagon dalam mendeteksi fraudulent financial report pada perusahaan terdaftar di BEI tahun 2015-2019. *CoMBInES - Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, *1*(1), 1426–1435. https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4576

Cressey, D. R. (1953). *Other people's Money: A study of the social psychology of embezzlement.*

Eka Putra, I. P. A. P., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, *25*, 2155. https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p20

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Gibson, Ivancevic, D. (2004). *Organisasi, terjemahan*. Gramedia Pustaka Utama.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Eight Edition*.

Heider, F. (1958). *Teori Atribusi*.

Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, *III*(1), 334–341.

Hofstede, G. (1980). Motivation. Leadership and Organization. In *Do American Theories Apply Abroad* (pp. 42–63).

Horwath, C. (2011). The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Elements. *United States of America: Crowe Horwath LLP*, 1–62. https://www.fraudconference.com/uploadedFiles/Fraud_Conference

Indriastuti, D. E., -, A.-, & -, A.-. (2017). Analisis Pengaruh Asimetri Informasi, Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *InFestasi*, *12*(2), 115. https://doi.org/10.21107/infestasi.v12i2.2763

Indrijawati, A., Nichen, N., & Kartini, K. (2019). the Tendency of Accounting Fraud in Mediation Influence of Internal Control and Information Asymmetry on Organizational Accountability. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *8*(1), 1. https://doi.org/10.32833/majem.v8i1.75

Internal, C. F. E. I. P. (2015). Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan. *Pengantar Auditing*, *5*(Internal Audit), 1–17.

Khairunnisa, H., Sumardi, Bambang Tutuko, & Christian Wiradendi Wolor. (2020). Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Risiko Penyalahgunaan Aset pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Wahana Akuntansi*, *15*(1), 57–72. https://doi.org/10.21009/wahana.15.015

Kinicki, R. K. dan A. (2003). *Perilaku Organisasi* (Ke-5). Jakarta: Salemba Empat, 2005.

Mahaputra, I. W. P. (2022). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Neraca Peradaban*, *2*(2), 80–88. https://doi.org/10.55182/jnp.v2i2.173

Manossoh, H. (2016). Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Fraud Pada Pemerintah Di Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, *4*(1), 484–495.

Manurung, D., Suhartadi, A. R., & Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *211*, 1064–1072. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.142

Mardiah, S., & Jasman. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyalahgunaan Aset. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, *13*(1), 14–24. https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.14-24

Marshall Romney, S. P. J. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nia, E. H., & Said, J. (2015). Assessing Fraud Risk Factors of Assets Misappropriation: Evidences from Iranian Banks. *Procedia Economics and Finance*, *31*(15), 919–924. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01194-6

Pambudi, K. O. (2016). the Effect of Fraud Diamond and Technology on Fraud Tendencies of Automotive Dealerships Employees in Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3271

Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, *2*(1), 35–43.

Pratiwi, N. L. G. D. A., & Budiasih, I. G. A. N. (2020). Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(11), 2907. https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p15

Prayoga, F. N., & Dewi, I. P. (2017). PENGARUH PENGENDALIAN

INTERNAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN (FRAUD) (Studi Kasus Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Asia Afrika Kota Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, *IX*(2), 65–75.

Razak, A. H. (2021). *Jual Aset Negara, Ini Hukuman yang Diterima Seorang Pejabat di Sleman*. Harian Jogja.Com.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*.

Santini, N. K. M., & Wati, N. W. A. E. (2021). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pelaporan Pendapatan Untuk Pajak Hotel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, *April*, 223–241. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/HAK/article/view/1541

Setiawati, R., & Setyawati, I. (2021). *Approaches to Fraudulence Risk Management through Business Control and Culture Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article*. *12*(11), 6900–6906.

Silfi, A., & Wahyuni, N. (2021). Budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh antara asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada OPD Kabupaten Indragiri Hulu). *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 27–37. https://doi.org/10.52364/synergy.v1i1.4

Sulastri, S. (2014). FRAUD PADA SEKTOR PEMERINTAH BERDASARKAN FAKTOR KEADILAN KOMPENSASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN ETIKA ORGANISASI PEMERINTAH (Studi Empiris Dinas Pemerintah Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, *1*(2), 199–227. https://doi.org/10.25105/jmat.v1i2.4938

Sunaryo, K., Paramita, I., & Raissa, S. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi , Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi atau yang sering disebut dengan fraud akhir- akhir ini banyak terjadi di Indon. *Jurnal Aset Akuntansi*, *11*(1), 71–84.

Trueblood, R. M., & Johnson, A. W. (1956). Principles of Auditing. In *Journal of the American Statistical Association* (Vol. 51, Issue 275). https://doi.org/10.2307/2281444

Umar, H., Indriani, A., & Purba, R. B. (2019). the Determinant Fraud Prevention of Quality Local Government'S Financial Report. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, *5*(1), 41. https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2310

UU No. 19 Tahun 2003. (n.d.). https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/32159/UU Nomor 19 Tahun 2003.pdf

Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2010). *Book Name : Manajemen Pemasaran Bank Author : SENTOT IMAM WAHJONO Book Type : Printed Type of Dispersion : National Index Level : Index by Google Scholar Year : 2010* (Issue January 2010).

Wexley, Kenneth A, dan G. A. Y. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Terjemahan Muh. Shobaruddin.*

Wintoko, D. H. (n.d.). PERALIHAN HAK ATAS TANAH MILIK NEGARA PT . KERETA API INDONESIA (KAI) DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM PERDATA Dhudy Hario Wintoko Program Studi S1 Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Tidar. *Peralihan Hak Atas Tanah*, 213–224.

Wulandari, Seplina, & Marwata, M. (2020). Pengaruh Keamanan Aset Pemerintah Daerah Terhadap Penyalahgunaan Peralatan Kantor: Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Salatiga. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, *6*(1), 22–35. https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2802

Wulandari, Susi, & Zaky, A. (2014). Determinan terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan (Persepsi pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, *3*(2), 1–32. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1568

Zainudin, E. F., & Hashim, H. A. (2016). Detecting fraudulent financial reporting using financial ratio. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, *14*(2), 266–278. https://doi.org/10.1108/jfra-05-2015-0053

Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *8*(10), 67–76. http://jurnal.pcr.ac.id

LAMPIRAN

Lampiran 1

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner Yogyakarta, 27 Desember 2022

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu/Sdr/i Responden
Di Tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Program Studi Strata Satu (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, saya:

Nama : Ulfa Zahria Ashari
NIM : 19312249
Fak/Jur : Bisnis dan Ekonomika/Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset".**

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan terimakasih sebelumnya serta mohon maaf telah menggangu waktu kerja Bapak/ Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/ Ibu/Sdr/i bekerja, sehingga kerahasiaan akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Silakan memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda, tidak ada jawaban benar atau salah. Jika ada pertanyaan terkait dengan kuesioner ini, dapat menghubungi peneliti di no Hp: +62821 37 59 22 24 atau email: ulfa.zahria.ashari@gmail.com

Lampiran 2

Bagian 1

Nomor: ..... (Diisi oleh peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ..... (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur : .....

Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ S1/S2

Jabatan : ☐ Staff ☐ Kepala

Masa Kerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ >10 tahun

Apakah anda sedang

Bekerja di Perusahaan Retail : ☐ Ya ☐ Tidak

Wilayah Kerja : ☐ Sleman ☐ Bantul ☐ Kota Yogyakarta

☐ Kulon Progo ☐ Gunung Kidul

Berilah tanda silang (X) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda, dimana:

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 3= Setuju (S)

2= Tidak Setuju (TS) 4= Sangat Setuju (SS)

Bagian 2. Variabel Penyalahgunaan Aset

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berniat mengajukan biaya pengobatan pribadi fiktif pada perusahaan				
2.	Saya berniat meminjam uang perusahan untuk keperluan pribadi				
3.	Saya menggunakan layanan internet kantor untuk keperluan pribadi				
4.	Saya berniat mengambil alat tulis kantor, asset perusahaan dan alat elektronik milik perusahaan untuk kepentingan pribadi				
5.	Saya berniat menjual barang perusahaan yang tidak terpakai lagi dan mengambil hasil dari penjualan tersebut				

Bagian 3. Variabel Pengendalian Internal

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Perusahaan telah menerapkan kebijakan dan prosedur untuk mendukung arahan manajemen				
2.	Perusahaan telah menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas untuk mengeksekusi kebijakan dan prosedur				
3.	Perusahaan telah menerapkan tindakan koreksi atas aktivitas pengendalian yang ada				
4.	Perusahaan telah menugaskan karyawan yang kompeten untuk melaksanakan aktivitas pengendalian				
5.	Perusahan selalu mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan				

Bagian 4. Variabel Kesesuaian Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintahan tentang upah minimum regional				

2.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan				
3.	Kompensasi sudah memenuhi kebutuhan hidup pokok saya				
4.	Kompensasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya				
5.	Kompensasi dapat memicu produktivitas saya				

Bagian 5. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Diperusahaan saya orang yang berpendidikan lebih tinggi tidak menunjukkan nilai kekuasaan yang lebih dibandingkan orang yang berpendidikan lebih rendah				
2.	Tingkat komunikasi dalam organisasi saya rendah				
3.	Diperusahaan saya hubungan pekerjaan dengan yang mempekerjakan merupakan kontrak yang didasari saling menguntungkan				
4.	Saya memilih pemecahan konflik dengan menghadapinya daripada berkompromi				
5.	Saya menerima risiko yang bersifat umum, takut pada situasi dan risiko yang tidak pasti.				

Lampiran 3

No Resp	Pengendalian Internal (X1)					Total X1
	X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	
1	4	4	3	3	3	17
2	4	2	3	3	2	14
3	4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	4	2	17
5	3	4	4	3	3	17
6	3	3	3	3	3	15
7	4	4	4	3	4	19
8	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	3	4	16
10	3	3	3	3	4	16
11	3	3	3	3	3	15
12	3	2	4	2	2	13
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	2	3	3	14
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	1	2	2	2	1	8
21	1	1	2	1	2	7
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	4	4	3	4	4	19
26	3	4	3	3	4	17
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	4	4	4	3	4	19
30	3	3	2	3	3	14
31	3	4	3	3	4	17
32	2	2	3	2	3	12
33	2	3	2	3	2	12
34	2	3	2	1	4	12
35	2	3	2	4	1	12
36	2	3	4	2	3	14
37	2	2	1	2	1	8
38	2	2	3	4	2	13
39	2	4	3	2	3	14
40	2	1	2	3	3	11
41	3	4	4	4	4	19
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	2	3	3	2	1	11
47	4	4	4	4	3	19
48	3	4	2	2	1	12

49	2	2	2	2	2	10
50	2	4	4	3	3	16
51	4	4	3	4	4	19
52	2	2	2	2	2	10
53	4	4	4	4	4	20
54	3	4	3	3	3	16
55	3	4	3	3	4	17
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	2	2	2	12
59	3	2	2	2	2	11
60	3	3	3	3	4	16
61	3	3	3	4	4	17
62	3	3	3	3	3	15
63	3	2	3	3	3	14
64	3	3	3	3	3	15
65	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	15
67	2	2	3	2	3	12
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	4	16
70	3	3	2	4	3	15
71	3	3	2	2	2	12
72	3	3	1	1	1	9
73	2	2	2	3	2	11
74	3	3	3	3	4	16
75	2	2	3	2	3	12
76	2	2	2	3	2	11
77	3	3	3	3	3	15
78	3	3	4	4	4	18
79	3	3	3	3	3	15
80	2	3	2	2	3	12
81	3	2	2	3	2	12
82	3	2	2	3	3	13
83	3	3	3	3	3	15
84	3	3	4	4	4	18
85	3	3	2	3	3	14
86	4	4	4	4	4	20
87	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	15
89	4	3	3	3	3	16
90	3	3	3	3	3	15
91	4	4	4	4	4	20
92	3	3	3	3	4	16
93	4	4	4	4	4	20
94	3	4	4	4	4	19
95	3	3	2	2	2	12
96	3	3	3	3	3	15
97	2	2	1	1	1	7
98	2	2	2	2	2	10
99	4	4	4	4	4	20
100	2	2	2	2	2	10

Kesesuaian Kompensasi (X2)					Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
3	3	2	4	3	15
1	3	2	4	4	14
3	3	3	3	3	15
4	1	4	1	3	13
3	3	3	3	2	14
2	2	3	3	4	14
3	3	3	3	3	15
2	2	2	4	3	13
3	3	3	4	2	15
3	3	3	3	3	15
2	3	3	2	2	12
3	2	2	2	4	13
4	2	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	2	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	1	4	4	17
3	3	2	2	2	12
4	4	4	4	4	20
1	4	2	3	3	13
2	4	3	4	1	14
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
2	3	2	3	3	13
4	4	2	4	4	18
4	3	3	4	4	18
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	1	1	2	4	10
4	4	3	3	3	17
2	4	3	1	2	12
2	1	2	2	3	10
2	1	4	2	3	12
2	3	4	3	2	14
2	3	4	4	3	16
3	2	4	3	2	14
2	2	2	3	3	12
2	2	2	3	3	12
3	2	1	4	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	2	13
4	4	3	3	3	17
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	2	2	3	4	14
2	2	2	2	4	12
4	2	1	3	4	14

1	1	2	2	1	7
1	4	4	4	3	16
2	3	3	2	3	13
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	2	2	3	3	14
3	2	1	4	4	14
4	2	1	3	3	13
4	3	2	3	4	16
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
4	2	2	3	3	14
2	3	2	2	3	12
3	3	1	3	4	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
3	4	3	4	4	18
2	3	3	3	3	14
3	3	2	3	4	15
4	4	2	3	4	17
3	2	1	3	4	13
3	3	2	3	4	15
3	2	1	4	3	13
4	2	1	3	3	13
3	3	2	4	4	16
3	3	3	4	4	17
3	3	2	2	4	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	1	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	4	4	2	2	15
3	2	1	1	1	8
4	3	2	2	4	15
4	3	2	3	3	15
3	2	2	3	1	11
4	2	1	4	4	15
3	1	1	2	1	8

Budaya Organisasi (X3)					Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
3	4	3	1	1	12
1	3	4	3	1	12
1	2	3	4	1	11
3	4	3	3	2	15
1	3	2	4	1	11
1	4	3	3	1	12
2	2	4	3	3	14
2	3	3	4	1	13
1	3	4	2	1	11
3	2	3	3	3	14
3	2	3	2	3	13
3	2	2	3	2	12
3	3	2	4	2	14
1	2	3	2	1	9
3	4	3	3	1	14
3	3	2	2	1	11
2	3	4	4	1	14
1	2	3	2	1	9
2	4	3	2	1	12
3	1	3	3	1	11
2	4	1	4	3	14
3	3	4	2	3	15
3	4	4	3	1	15
3	3	2	3	3	14
2	3	3	4	1	13
1	3	4	3	3	14
2	2	3	3	3	13
3	1	3	3	2	12
1	2	4	2	3	12
1	1	2	2	3	9
3	2	4	4	3	16
1	4	2	3	2	12
2	3	2	2	3	12
2	3	4	4	1	14
2	4	2	3	3	14
3	3	3	4	1	14
3	3	4	4	3	17
2	3	2	3	2	12
3	2	3	4	1	13
2	4	3	2	1	12
3	2	4	3	3	15
3	1	3	1	2	10
3	2	2	2	2	11
1	3	3	3	1	11
2	1	4	3	2	12
3	4	3	3	1	14
3	2	3	3	3	14
3	2	3	4	3	15

1	1	2	3	1	8
3	3	4	4	1	15
2	2	3	3	1	11
3	4	4	4	3	18
3	3	1	3	1	11
2	2	2	3	1	10
1	3	4	2	1	11
2	2	3	3	3	13
3	4	3	3	1	14
3	1	2	4	3	13
1	3	4	3	1	12
3	3	3	3	3	15
2	1	3	3	1	10
1	3	2	3	1	10
1	4	2	3	2	12
3	4	3	3	3	16
1	3	2	3	1	10
3	4	3	3	2	15
2	1	2	2	3	10
2	3	2	3	3	13
3	4	3	4	1	15
3	2	4	3	3	15
1	3	3	4	3	14
3	2	3	3	3	14
2	4	4	2	2	14
2	2	3	1	1	9
2	4	2	4	3	15
2	3	3	3	3	14
3	3	4	3	3	16
3	4	3	4	3	17
2	3	3	4	3	15
2	3	2	3	3	13
2	3	3	2	1	11
2	1	4	3	1	11
3	3	3	4	1	14
2	2	3	3	1	11
3	2	4	3	1	13
3	2	3	1	1	10
3	2	3	3	3	14
3	2	3	1	2	11
3	2	3	3	3	14
3	2	3	2	1	11
1	3	4	4	1	13
3	2	3	3	3	14
2	3	4	4	1	14
1	2	3	3	3	12
3	3	3	4	3	16
1	1	3	3	3	11
3	4	3	3	3	16
1	2	2	2	2	9
3	4	3	3	1	14
2	4	2	3	3	14

Penyalahgunaan Aset (Y)					Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	3	1	1	10
3	2	2	2	1	10
4	3	3	3	2	15
4	1	4	4	3	16
4	2	2	2	1	11
3	1	3	4	2	13
4	1	2	3	3	13
2	1	3	1	2	9
3	2	3	2	3	13
4	1	3	1	1	10
3	3	3	2	3	14
4	3	2	2	1	12
4	3	2	4	3	16
2	1	3	1	2	9
2	2	4	2	3	13
4	4	4	4	3	19
4	4	4	3	1	16
2	2	4	2	2	12
4	1	4	1	1	11
2	3	2	4	2	13
4	4	2	4	1	15
4	3	4	2	2	15
3	3	2	3	1	12
3	2	3	1	2	11
2	1	2	1	3	9
4	3	3	3	2	15
2	2	3	2	3	12
4	3	2	1	2	12
3	2	3	2	1	11
4	3	4	2	3	16
4	2	4	1	1	12
2	3	2	1	2	10
3	2	2	1	2	10
2	1	2	1	3	9
2	2	3	2	1	10
3	2	3	4	2	14
4	3	2	1	2	12
4	3	4	2	1	14
2	4	4	2	2	14
2	1	2	1	1	7
4	2	4	1	3	14
2	2	3	2	2	11
3	2	2	2	1	10
4	3	4	4	3	18
2	2	2	1	3	10
3	2	1	1	2	9
1	3	3	2	3	12
3	2	4	3	3	15

3	4	3	4	1	15
2	2	1	2	3	10
2	1	4	1	2	10
4	4	3	4	1	16
1	2	2	1	1	7
3	4	3	2	2	14
2	3	3	2	1	11
1	4	4	1	1	11
2	3	3	2	3	13
2	2	2	1	3	10
2	3	3	2	2	12
3	3	2	2	2	12
2	2	2	2	3	11
1	2	2	1	1	7
1	2	3	1	2	9
2	2	2	2	2	10
3	2	3	2	2	12
2	2	2	2	3	11
3	3	3	2	3	14
2	2	3	2	2	11
3	1	2	1	1	8
1	2	3	2	3	11
2	2	2	2	3	11
3	2	3	1	2	11
4	2	3	2	2	13
2	2	3	2	3	12
2	2	2	3	1	10
1	2	3	3	3	12
1	2	4	2	2	11
2	2	3	3	2	12
1	1	3	2	2	9
3	1	3	2	1	10
2	1	2	2	2	9
2	2	2	1	3	10
2	2	1	2	2	9
1	4	2	4	1	12
3	2	3	2	2	12
2	4	4	2	3	15
2	1	3	2	1	9
3	1	3	2	2	11
2	2	3	2	2	11
3	2	3	1	1	10
4	4	3	4	2	17
3	2	2	1	2	10
1	1	4	4	3	13
3	4	2	4	1	14
2	3	3	3	2	13
4	2	3	2	1	12
3	3	4	3	1	14
1	2	3	2	3	11
2	1	3	1	2	9
3	4	4	2	2	15

Lampiran 4

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PI	100	7	20	15,05	3,319
KK	100	7	20	14,77	2,562
BO	100	8	20	13,61	2,322
PA	100	5	20	10,21	3,128
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 5

Jumlah Sampel		
Keterangan	**Jumlah**	**Persentase**
Kuesioner yang disebar	113	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang tidak dapat diolah	13	12%
Kuesioner yang dapat diolah	100	88%

Lampiran 6

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	48,0	48,0	48,0
	Perempuan	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 7

Keterangan	**Jumlah**	**Persentase**
16-20 Tahun	5	5%
21-25 Tahun	59	59%
26-30 Tahun	29	29%
31-35 Tahun	7	7%
Total	100	100%

Lampiran 8

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	22	22,0	22,0	22,0
	S1/S2	30	30,0	30,0	52,0
	SMA	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 9

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala	19	19,0	19,0	19,0
	Staff	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 10

Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Kontrak	33	33,0	33,0	33,0
	Karyawan magang	18	18,0	18,0	51,0
	Karyawan Tetap	35	35,0	35,0	86,0
	Lainnya	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 11

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	3	3,0	3,0	3,0
	1-5 Tahun	92	92,0	92,0	95,0
	5-10 Tahun	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 12

Wilayah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	6	6,0	6,0	6,0
	Gunung Kidul	2	2,0	2,0	8,0
	Kota Yogyakarta	43	43,0	43,0	51,0
	Kulon Progo	4	4,0	4,0	55,0
	Sleman	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 13

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.699**	.598**	.668**	.576**	.836**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.699**	1	.626**	.568**	.572**	.822**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.598**	.626**	1	.656**	.713**	.860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.668**	.568**	.656**	1	.609**	.834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.576**	.572**	.713**	.609**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100

X1_Total	Pearson Correlation	.836**	.822**	.860**	.834**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.218*	,051	.277**	.312**	.587**
	Sig. (2-tailed)		,029	,615	,005	,002	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.218*	1	.467**	.422**	,165	.729**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,000	,102	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,051	.467**	1	,165	-,029	.662**
	Sig. (2-tailed)	,615	,000		,101	,776	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.277**	.422**	,165	1	.350**	.686**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,101		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.312**	,165	-,029	.350**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	,002	,102	,776	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2_Total	Pearson Correlation	.587**	.729**	.562**	.686**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,042	,063	,059	,188	.741**
	Sig. (2-tailed)		,676	,536	,563	,061	,000

	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,042	1	-,041	,188	-,094	.593**
	Sig. (2-tailed)	,676		,682	,060	,353	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,063	-,041	1	,050	-,089	.646**
	Sig. (2-tailed)	,536	,682		,625	,378	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,059	,188	,050	1	,094	.657**
	Sig. (2-tailed)	,563	,060	,625		,354	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,188	-,094	-,089	,094	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	,061	,353	,378	,354		,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3_Total	Pearson Correlation	.541**	.493**	.346**	.557**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	,182	,123	.226*	-.332**	.652**
	Sig. (2-tailed)		,070	,224	,023	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	,182	1	,139	.372**	-,099	.675**
	Sig. (2-tailed)	,070		,167	,000	,325	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	,123	,139	1	,139	-,078	.679**
	Sig. (2-tailed)	,224	,167		,167	,443	,000
	N	100	100	100	100	100	100

Y4	Pearson Correlation	.226*	.372**	,139	1	-,180	.681**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,167		,074	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	-.332**	-,099	-,078	-,180	1	,720
	Sig. (2-tailed)	,001	,325	,443	,074		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_Total	Pearson Correlation	.552**	.675**	.499**	.681**	,020	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,845	
	N	100	100	100	100	100	100

Lampiran 14

PI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	5

KK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	5

BO

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	5

PA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	5

Lampiran 15

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40645646
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,047
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049[c]
Exact Sig. (2-tailed)		,385
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 16

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,403	,608		5,602	,000		
	SQ_PI	-,068	,096	-,087	-,713	,478	,694	1,440
	SQ_KK	,123	,123	,121	1,001	,320	,706	1,416
	SQ_BO	-,065	,125	-,054	-,518	,605	,948	1,055

a. Dependent Variable: SQ_PA

Lampiran 17

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,086	,359		,238	,812		
	SQ_PI	-,015	,057	-,032	-,262	,794	,694	1,440
	SQ_KK	,078	,073	,129	1,077	,284	,706	1,416
	SQ_BO	-,046	,074	-,065	-,629	,531	,948	1,055

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Lampiran 18

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,403	,608		5,602	,000
	SQ_PI	-,068	,096	-,087	-,713	,002
	SQ_KK	,123	,123	,121	1,001	,320
	SQ_BO	-,065	,125	-,054	-,518	,004

Lampiran 19

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,142	3	,047	,382	.000[b]
	Residual	11,904	96	,124		
	Total	12,046	99			

a. Dependent Variable: SQ_PA

b. Predictors: (Constant), SQ_BO, SQ_KK, SQ_PI

Lampiran 20

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	,547	,525	,352

a. Predictors: (Constant), SQ_BO, SQ_KK, SQ_PI