

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN
INDUSTRI MANUFAKTUR DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Oleh : YUSRIWARTI

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: yusriwati9@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi dan moralitas secara simultan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir. Teknik analisa data menggunakan SPSS Versi 23. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesa menggunakan uji t (parsial), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Statistik deskriptif digunakan untuk membantu menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,483 + 0,077X_1 + 0,651X_2 + \dots$. Hasil uji t (parsial) menunjukkan Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana nilai t_{hitung} Kesesuaian Kompensasi sebesar $0,571 < t_{tabel}$ sebesar $2,02108$, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar $0,571$ lebih besar dari taraf signifikan $0,05$. Maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menunjukkan adanya kompensasi yang diperoleh tidak mampu menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan. Sifat manusia yang oportunistik menjadi alasan dari hal tersebut. Dengan melakukan kecurangan, jumlah keuntungan yang didapat akan jauh lebih besar dibanding jumlah kompensasi yang diterima sehingga kompensasi yang sesuai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar $3,607$ sedangkan t_{tabel} sebesar $2,02108$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar $0,001$ lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Semakin tinggi moralitas individu, semakin ia akan berusaha untuk menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $65,379$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,24$ dengan df pembilang = 2 , df penyebut = 39 dan taraf signifikan = $0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga H_3 diterima.

Dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $76,8\%$ dari variable perubahan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas, sedangkan sisanya sebesar $23,2\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Uji F memiliki nilai F_{hitung} sebesar $65,379 > F_{tabel}$ sebesar $3,24$ yang menjelaskan bahwa variable Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata Kunci : Kesesuaian Kompensasi, Moralitas, Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Akuntansi selalu berkembang dari masa ke masa. Perkembangan ini membawa dampak yang baik maupun buruk bagi kehidupan masyarakat. Dampak yang dirasakan dari perkembangan akuntansi yang

Yusriwati, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir

awalnya mulai dari pencatatan keuangan berbentuk *single* dan *double entry*, kemudian mengenal neraca sebagai laporan yang digunakan dalam perusahaan, serta mengenal pemeriksaan laporan keuangan (*financial auditing*), sampai pada perkembangannya sistem informasi yang semakin canggih.

Disamping itu, dari perkembangan akuntansi terdapat pula hal negatif yang dirasakan yaitu mengenai kecurangan (*fraud*). Kecurangan akuntansi bisa diartikan sebagai salah saji yang timbul dari pelaporan keuangan yang mengandung kecurangan dan salah saji yang timbul karena perlakuan tidak semestinya terhadap aset (IAPI, 2014:1). Kasus kecurangan akuntansi telah berkembang dengan pesat di berbagai negara termasuk di Indonesia. Tidak hanya sektor swasta, kecurangan akuntansi saat ini juga telah berkembang di berbagai organisasi publik dan lembaga-lembaga pemerintahan di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya kasus-kasus korupsi yang terjadi belakangan ini.

Kecurangan akuntansi dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi dan terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari pengungkapan fakta-fakta menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan kepercayaan, dan omisi fakta kritis. Indikasi adanya kecurangan akuntansi dapat dilihat dari bentuk kebijakan yang disengaja dan tindakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang merugikan pihak lain. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada.

Ikatan Akuntan Indonesia (2001) dalam Zilmy (2013), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai Laporan Keuangan. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berkaitan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Menurut Simanjuntak (2005) ada empat faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan, yaitu: *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), dan *exposure* (pengungkapan). *Opportunity* dan *Exposure* berhubungan dengan organisasi yang bisa disebut faktor umum seperti elemen pengendalian internal. *Greedy* dan *need* berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (faktor individual). Hal ini berhubungan dengan perilaku apa yang melekat dalam diri seseorang yang berkaitan dengan moralitas seseorang.

Moral manusia dapat dilihat dari kepribadian dan pola pikir mereka yang menjunjung tinggi kejujuran dan keadilan. Pola pikir ini akan berdampak pada berkurangnya rasa ingin melakukan kecurangan dari dalam diri seseorang. Banyaknya kasus kecurangan bisa dikaitkan dengan moralitas individunya. Albrecht (2004) mengatakan bahwa salah satu motivasi individu dalam melakukan kecurangan akuntansi adalah keinginan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Semakin tinggi tahapan moralitas manajemen, semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kecurangan akuntansi dalam suatu perusahaan adalah kesesuaian kompensasi yang didapatkan karyawan. Kompensasi tersebut dapat berupa pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kompensasi menurut Hasibuan (2003) dalam Zilmy (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Salah satu akibat fatal dari ketidaksesuaian kompensasi adalah kecurangan akuntansi. Manajemen maupun karyawan melakukan perilaku menyimpang dari tujuan perusahaan yang ditutupi dengan penyajian yang tidak konsisten dalam laporan keuangan, misalnya pencurian kas perusahaan, memanipulasi catatan, kebutuhan untuk berhasil dan mempertahankan diri, menyebabkan manajer melakukan penipuan dalam melaporkan penjualan, performa mungkin mendistorsi untuk menjamin bonus yang lebih besar. Pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham) sehingga dapat mengurangi kecenderungan dilakukannya tindakan kecurangan dalam akuntansi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan kecurangan.

Penelitian ini melanjutkan penelitian dari Zilmy (2013), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan tahun penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir. Alasan mengapa dipilihnya lokasi tersebut adalah karena ingin melihat sejauh mana tingkat kesesuaian kompensasi diberikan kepada karyawan dan moralitas para karyawan perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir agar bisa meminimalisir terjadinya kecurangan akuntansi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut : Apakah kesesuaian kompensasi dan moralitas secara partial dan simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir ?

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

II. Telaah Pustaka

2.1 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecurangan (*Fraud*) menurut *Black Low Dictionary* dalam krisdayanthi (2015) adalah kesengajaan atau salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan. Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2014:1), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari pelaporan keuangan yang mengandung kecurangan dan salah saji yang timbul karena perlakuan tidak semestinya terhadap asset.

Menurut Sawyer (2006:339) melakukan kejahatan dengan penipuan memiliki banyak istilah antara lain disebut kecurangan (*fraud*), kejahatan kerah putih (*white collar crime*) dan penggelapan. Kejahatan kerah putih dalam dunia usaha diantaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuapan komersial, penyuapan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan. Kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari pembayaran/kerugian jasa atau untuk mengamankan keuntungan pribadi.

IAI (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.

IAPI (2014) menjelaskan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinyaterhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan pada "A5" (IAPI, 2014:15) bahwa penyalahgunaan asset dapat dilakukan dengan berbagai cara; termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian asset fisik atau kekayaan intelektual, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar harga barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas, dan menggunakan asset entitas untuk kepentingan pribadi. Penyalahgunaan aset yang seringkali disertai dengan catatan atau dokumen palsu untuk menyembunyikan fakta bahwa aset tersebut telah hilang atau telah dijamin tanpa otorisasi semestinya.

Kecurangan sering dilakukan oleh dua pihak yaitu manajemen dan karyawan atau pegawai. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan melakukan kecurangan untuk keuntungan individu. Kecurangan dapat disembunyikan dengan memalsukan dokumentasi, termasuk pemalsuan tanda tangan. Sebagai contoh, manajemen yang melakukan kecurangan dalam pelaporan keuangan dapat mencoba menyembunyikan salah saji dengan menciptakan faktur fiktif; karyawan atau manajemen yang memperlakukan kas secara tidak semestinya dapat mencoba menyembunyikan tindakan pencurian mereka dengan memalsu tanda tangan atau menciptakan pengesahan elektronik yang tidak sah di atas dokumen otorisasi pengeluaran kas.

Kecurangan juga disembunyikan melalui kolusi di antara manajemen, karyawan, ataupun pihak ketiga. Sebagai contoh, melalui kolusi, bukti palsu bahwa pengendalian aktivitas telah dilaksanakan secara efektif dapat disajikan kepada auditor. Contoh lain, auditor dapat menerima konfirmasi palsu dari pihak ketiga yang melakukan kolusi dengan manajemen. Kolusi dapat menyebabkan auditor percaya bahwa suatu bukti dapat meyakinkan, meskipun kenyataannya palsu. Kolusi merupakan sikap dan perbuatan tidak jujur dengan membuat kesepakatan secara tersembunyi dalam melakukan kesepakatan perjanjian yang diwarnai dengan pemberian uang atau fasilitas tertentu sebagai pelicin agar segala urusannya menjadi lancar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui kecurangan akuntansi yang terdapat dalam laporan keuangan terdiri dari tindakan, manipulasi, pemalsuan catatan akuntansi, penghapusan secara sengaja terhadap informasi yang ada dalam laporan keuangan, dan terdapatnya salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi.

1. Jenis Kecurangan Akuntansi

Karni (2000:35) mengklasifikasikan kecurangan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. *Management Fraud*. Kecurangan ini dilakukan oleh orang dari kelas ekonomi yang lebih atas dan terhormat yang biasa disebut *white collar crime*, karena orang yang melakukan kecurangan biasanya memakai kerah putih.
2. *Non Management (Employee) Fraud*. Kecurangan karyawan biasanya melibatkan karyawan bawahan. Kecurangan ini kadang-kadang merupakan pencurian atau manipulasi. Kesempatan melakukan kecurangan pada karyawan tingkat bawah relatif lebih kecil dibandingkan kecurangan pada manajemen. Hal ini dikarenakan mereka tidak mempunyai wewenang, sebab pada umumnya semakin tinggi wewenang semakin besar kesempatan untuk melakukan kecurangan.
3. *Computer Fraud*. Kejahatan komputer dapat berupa pemanfaatan sumber daya komputer di luar peruntukan yang sah dan merusak atau pencurian fisik atas sumber daya komputer itu sendiri. Termasuk juga *defalcation* atau *embezzlement* yang dilakukan dengan memanipulasi program komputer, file data, proses operasi, peralatan atau media lainnya yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan/organisasi yang mempergunakan sistem komputer tersebut.

Salah satu Menurut Alison (2006), dilihat dari pelaku *fraud* maka secara garis besar kecurangan dapat digolongkan menjadi dua jenis:

1. Oleh pihak perusahaan, yaitu:
 - a. Manajemen untuk kepentingan perusahaan, yaitu salah satu yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan. Kecurangan pelaporan keuangan biasanya dilakukan karena adanya dorongan dan ekspektasi terhadap prestasi kerja manajemen. Salah satu yang timbul karena kecurangan terhadap pelaporan keuangan lebih dikenal dengan istilah ketidakberesan.
 - b. Pegawai untuk kepentingan individu, yaitu salah satu yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar harga barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu antara manajemen, karyawan atau pihak ketiga.
2. Oleh pihak diluar perusahaan, yaitu pelanggan, mitra usaha dan pihak asing yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Faktor Pendorong Kecurangan Akuntansi

Adapun faktor-faktor yang mendorong terjadinya kecurangan menurut teori *fraud triangle* yaitu:

1. Faktor tekanan (*perceived pressure*), yaitu adanya insentif, tekanan dan kebutuhan untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dll.
2. Faktor kesempatan atau peluang (*perceived opportunity*), yaitu situasi yang membuka kesempatan untuk memungkinkan suatu kecurangan terjadi seperti bekerja tidak ada prosedur yang cukup, tidak mampu menilai kualitas kerja, kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi dan gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi pelaku kecurangan. Biasanya hal ini dapat terjadi karena adanya internal control perusahaan yang lemah kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan wewenang. Diantara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan control dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*.
3. Rasionalisasi (*Rationalization*), merupakan elemen penting dalam terjadinya *fraud*, dimana pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudah melakukan tindakan tersebut. Rasionalisasi diperlukan agar si pelaku dapat mencerna perilakunya yang illegal untuk tetap mempertahankan jati dirinya

sebagai orang yang dipercaya, tetapi setelah kejahatan dilakukan, rasionalisasi ini ditinggalkan karena sudah tidak dibutuhkan lagi. Rasionalisasi atau sikap (*attitude*), yang paling banyak digunakan adalah hanya meminjam asset yang dicuri dan alasan bahwa tindakannya untuk membahagiakan orang-orang yang dicintainya.

2.2 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Cahyani (2009), kompensasi sesungguhnya merupakan pengertian luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pula tunjangan, baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang, selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2005) menjelaskan kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi menurut Handoko (2002) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut William dan Keith dalam Hasibuan (2005), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Hasibuan (2005), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa. Kompensasi menurut Filippo dalam Hasibuan (2003) didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Veitzal (2005) kompensasi adalah sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas kesesuaian kompensasi dapat diketahui kesesuaian kompensasi adalah nilai/value yang diterima oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada organisasi dengan melihat hasil dari penghitungan kinerja pegawai atau karyawan tersebut. Bisa juga diartikan sebagai hak yang harus diterima oleh pegawai atau karyawan atas kewajiban yang telah dikerjakan nya berdasarkan nilai standar yang telah ditetapkan.

Banyak perusahaan yang mengenyampingkan pemberian kompensasi yang sesuai bagi para karyawannya. Tanpa disadari, justru hal itu yang membuat semakin banyaknya perilaku tidak produktif dan masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku tidak etis di dalam perusahaan tersebut. Masalah-masalah itu antara lain *irresponsible behaviour* (perilaku yang tidak bertanggung jawab) dan *employee dishonesty* (ketidakhujuran karyawan).

Agar hubungan kontraktual dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. Jensen and Meckling (1976) dalam penelitian Rian Putra (2013) menjelaskan bahwa prinsipal dapat memecahkan permasalahan antara principal dan agen dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku kecurangan akuntansi dapat berkurang.

Kunci untuk memotivasi seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga memajukan cita-cita suatu organisasi terletak pada cara pemberian insentif atau kompensasi oleh organisasi tersebut. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang diperlukan organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan secara layak sehingga mereka dengan sadar melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi.

1. Bentuk Kompensasi

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, pengetahuan atas pekerjaan dan sebagainya.

Menurut Veithzal (2006), kompensasi yang diberikan kepada karyawan terdiri dalam dua bentuk yaitu

:

1) Kompensasi yang bersifat financial.

Bentuk kompensasi ini ada dua macam, yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Serta kompensasi tidak langsung atau benefit yang terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2) Kompensasi yang bersifat non financial

Bentuk kompensasi ini seperti pujian, menghargai diri sendiri, promosi jabatan, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas, dan kepuasan

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Mathis and Jackson (2006), program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan. Dimana tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku.
2. Efektifitas biaya bagi organisasi.
3. Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan.
4. Peningkatan kinerja bagi organisasi.

Hasibuan (2007) menjelaskan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mathis and Jackson (2006) Berpendapat bahwa: Pemberi kerja harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan pada karyawan, para pemberi kerja memberikan beberapa jenis kompensasi.

3. Jenis Program Kompensasi

Menurut Mathis&Jackson (2006:420), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan penghasilan tidak tetap, sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya terdiri atas tunjangan karyawan. Adapun kompensasi langsung dan tidak langsung tersebut dapat dilihat berikut ini, yaitu :

1) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok; per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. Imbalan kerja per jam merupakan cara pembayaran yang paling umum yang didasarkan dari waktu dan karyawan yang dibayar berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji biasanya membawakan status yang lebih tinggi untuk para karyawan daripada diberi upah. Beberapa organisasi mempertahankan pendekatan yang mana semua digaji pada karyawan manufaktur dan administrasi mereka guna menciptakan rasa kesetiaan dan komitmen yang lebih besar. Akan tetapi, mereka masih harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu seperti yang didefinisikan undang-undang mengenai imbalan kerja yang berlaku.

2) Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Jenis penghasilan tidak tetap yang paling umum untuk sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program insentif. Eksekutif sering menerima penghargaan dalam jangka panjang seperti opsi saham.

3) Tunjangan

Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan tidak langsung, asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja.

4. Penentuan Tingkat Kompensasi

Menurut Cahyani (2009:87), ada lima cara menentukan tingkat kompensasi, yaitu:

1. Survey tentang Kompensasi atau Upah

Pelaksanaan survey ini terutama dilakukan untuk mendapatkan keadilan eksternal. Memang bukan hal yang mudah untuk melakukan survey kompensasi, tetapi kesulitan yang tinggi tidak bisa dijadikan alasan untuk tidak melakukan survey kompensasi. Survey bisa dilakukan secara formal yang biasanya lebih sering mendapatkan kendala atau secara informal berdasarkan hubungan pertemanan.

2. Melakukan Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan menilai bobot atau harga suatu pekerjaan atau jabatan dalam rangka menentukan tingkat atau hierarki kompensasi yang layak diterima oleh pemegang jabatan atau pelaku pekerjaan tersebut.

3. Mengelompokkan Pekerjaan ke Jenjang Upah

Jenjang upah terdiri dari jabatan yang memiliki tingkat kesulitan yang kurang lebih sama, seperti yang telah ditetapkan oleh evaluasi jabatan.

4. Menetapkan 'Harga' untuk Setiap Jenjang Upah

Penetapan harga untuk setiap jenjang upah digambarkan dalam kurva upah. Hal ini dilakukan agar pemberian kompensasi lebih transparan dan untuk mengurangi kecurangan. Dengan adanya kurva upah ini, maka setiap karyawan di bagian penggajian dapat mengetahui rentang kompensasi yang patut diterima oleh sang karyawan.

5. Memastikan Tingkat Upah

Tingkat upah perlu dipastikan karena harga yang telah ditetapkan untuk setiap jenjang terkadang tidak bisa seperti garis lurus. Terkadang, ada satu atau dua orang mendapat upah diluar garis lurus dalam kurva upah, sehingga perlu di tetapkan batas maksimum dan minimum kompensasi dari suatu posisi.

2.3 Moralitas

Moralitas memiliki dua makna utama, yaitu dalam "deskriptif" arti moralitas mengacu pada nilai-nilai pribadi atau budaya, kode etik atau adat istiadat sosial yang membedakan antara benar dan salah dalam masyarakat manusia. Menggambarkan moralitas dalam cara ini tidak membuat klaim tentang apa yang secara objektif benar atau salah, tetapi hanya mengacu pada apa yang dianggap benar atau salah oleh seorang individu atau sekelompok orang (seperti agama). Dalam arti yang "normatif", moralitas merujuk langsung ke apa yang benar dan salah, terlepas dari apa yang individu-individu tertentu berpikir. Hal ini dapat didefinisikan sebagai perilaku orang yang ideal dalam situasi tertentu.

Menurut KBBI (2012) Moralitas merupakan pelaksanaan kewajiban karena hormat terhadap hukum, sedangkan hukum itu sendiri tertulis dalam hati manusia. Dengan kata lain, moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak.

Menurut Salam (2002) moral berasal dari kata lain *mores*. *Mores* berasal dari kata *mos* yang berarti kesusilaan, tabiat, atau kelakuan. Berarti moral dapat diartikan sebagai kesusilaan. Menurut Budiningsih (2004), moralitas terjadi apabila orang mengambil yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggungjawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan. Jadi moralitas adalah sikap dan perbuatan baik yang betul-betul tanpa pamrih. Menurut Amin (1992) alasan yang melatarbelakangi kecurangan manajemen adalah manajer tidak mengindahkan moral (*unscrupulous*) seperti membantu kepentingan yang bertentangan. Dengan mengetahui sifat dan karakteristik manusia yang paling mungkin melakukan kecurangan, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Menurut Bertens (1993), moralitas (dari kata sifat latin *moralis*) mempunyai arti yang pada dasarnya sama dengan "moral", kita berbicara "moralitas suatu perbuatan" artinya segi moral suatu perbuatan baik atau buruk. Moralitas adalah sifat moral/keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

Menurut Amrizal (2004) dalam Sanua (2010) dalam suatu organisasi perbuatan curang dapat terjadi karena kurangnya kepedulian positif karyawan terhadap perbuatan salah tersebut, bahkan dipandang sudah hal biasa atau pura-pura tidak mengetahuinya. Kepedulian positif dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang kuat. Rendahnya kepedulian dan rendahnya moral menyuburkan tindakan kecurangan yang pada akhirnya dapat merusak bahkan menghancurkan organisasi.

Menurut Tuanakotta (2010), untuk meneliti para pegawai yang yang mencuri uang perusahaan (*embezzlers*) yang merupakan perbuatan kecurangan, ia mewawancarai 200 orang yang dipenjarakan karena fraud. Cressey menemukan bahwa adanya *violation of ascribed obligation*, artinya melanggar suatu pedoman kerja atau lebih dikenal dengan penyalahgunaan jabatan merupakan salah satu perbuatan kecurangan yang disebabkan moral seseorang.

Menurut Wilopo (2006) moralitas manajemen juga berkaitan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya maka semakin tinggi moralitas manajemen sehingga manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Wilopo menggunakan teori perkembangan moral, Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan Kohlberg (1969) .

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa moralitas adalah suatu ketentuan-ketentuan kesusilaan yang mengikat perilaku sosial manusia untuk terwujudnya dinamisasi kehidupan di dunia, kaidah (norma-norma) itu ditetapkan berdasarkan konsensus kolektif, yang pada dasarnya moral diterangkan berdasarkan akal sehat yang objektif.

Tahapan Moralitas

Dalam penelitiannya, Wilopo (2006) menyatakan bahwa moralitas berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan prakonvensional, tahapan konvensional, dan tahapan postkonvensional (pasca konvensional).

Daft (2002) menguraikan tiga tahapan moralitas sebagai berikut :

1. Prakonvensional
 - a. Mengikuti peraturan untuk menghindari hukuman.
 - b. Bertindak untuk kepentingan sendiri.
 - c. Kepatuhan dan kebaikan demi kebajikannya sendiri.
2. Konvensional
 - a. Berdasarkan harapan orang lain.
 - b. Memenuhi tugas dan kewajiban sistem sosial.
 - c. Menjunjung undang-undang
3. Pasca Konvensional
 - a. Mengikuti prinsip keadilan dan hak yang dipilih sendiri.
 - b. Sadar bahwa orang-orang memiliki nilai yang berbeda dan mencari solusi yang kreatif atas dilema etika.
 - c. Keseimbangan atas kepedulian individu dan kebaikan secara umum

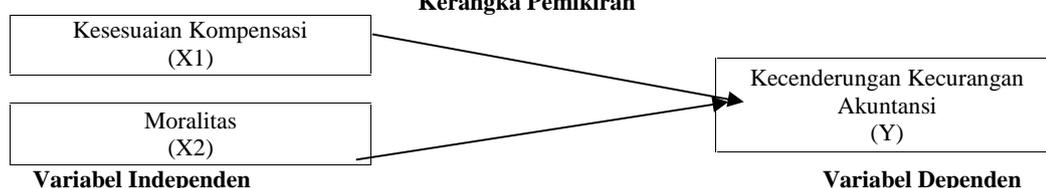
2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dari kajian teori yang telah dikemukakan di atas. Kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari pembayaran/kerugian jasa atau untuk mengamankan keuntungan pribadi. Ada beberapa faktor yang cenderung dapat mengurangi atau mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi diantaranya adalah sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan memelihara karyawan sehingga dapat mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi. Moralitas adalah sikap dan perbuatan baik yang betul-betul tanpa pamrih. Moralitas dapat dinilai dari tahap perkembangan moral. Manajemen merupakan kumpulan individu yang memiliki tahapan moral. Semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya maka semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi.

Moralitas berpengaruh terhadap tingkat kecurangan akuntansi. Dengan menyalahgunakan jabatan yang telah diberikan (tidak berperilaku sesuai dengan pedomannya) dan keserakahan merupakan faktor pemicu kecurangan. Seseorang melakukan kecurangan di timbulkan karena adanya tekanan dalam diri seseorang dan adanya kebutuhan. Faktor rasionalisasi dan tekanan merupakan karakteristik pelaku kecurangan akuntansi yang tidak dapat diobservasi karena mustahil untuk mengetahui apa yang dipikirkan oleh pelaku ketika akan melakukan kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi sangat erat hubungannya dengan etika. Kecurangan akuntansi adalah suatu perilaku yang tidak etis, sehingga ada hukum yang harus ditegakkan sebagai usaha penegakan standar moral.

Kecurangan sering dilakukan oleh dua pihak yaitu manajemen dan karyawan atau pegawai. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan melakukan kecurangan untuk keuntungan individu. Kecurangan dapat disembunyikan dengan memalsukan dokumentasi, termasuk pemalsuan tanda tangan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesa

- H₁ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.
- H₂ : Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir..
- H₃ : Kesesuaian kompensasi dan moralitas secara simultan berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Yusriwanti, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir

III. Metode Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan oleh peneliti mulai dari membuat hipotesa dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner, dimana rancangan penelitian seseorang yang diperoleh dari kuesioner tersebut dianalisis dan diproses lebih lanjut berdasarkan teori-teori yang ada.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir. Peneliti melakukan penelitian pada bulan April - Juli 2016.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya. Populasi adalah suatu kelompok dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Manufaktur yang terdiri dari PT. Inhil Sarimas Kelapa, PT. Bumi Palma Lestari Persada, dan Pulau Sambu Guntung, dan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Nusa Lestari Estate.

Sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi (Sugiyono, 2013), sedangkan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Perusahaan Manufaktur yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Perusahaan yang dapat memberikan data sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan jenjang pendidikan karyawan minimal SLTA.
3. Karyawan yang memiliki masa kerja didalam perusahaan minimal 1 tahun.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup. Kuesioner disebarkan secara langsung ke responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri sesuai janji pada perusahaan tersebut.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1. Kesesuaian Kompensasi (X1)

Hariandja (2002:244) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya dan lain-lain. Variabel kesesuaian kompensasi diukur dengan 6 indikator yaitu gaji, insentif, bonus, premi, pengobatan, dan asuransi.

Kesesuaian kompensasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Khaufun Nikmah (2014) serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (TS), 3 netral (N), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tidak sesuai kompensasi yang didapat.

3.5.2. Moralitas (X2)

Menurut KBB (2012) Moralitas merupakan pelaksanaan kewajiban karena hormat terhadap hukum, sedangkan hukum itu sendiri tertulis dalam hati manusia. Dengan kata lain, moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak. Variabel moralitas diukur dengan 2 indikator yaitu motivasi instrinsik (dari dalam diri individu tersebut), dan motivasi ekstrinsik (dari luar atau bukan dari diri individu tersebut).

Instrumen ini berbentuk kasus dilema etika yang dikembangkan oleh Khaufun Nikmah (2014). Moralitas diukur melalui enam item pertanyaan yang mengukur tinggi rendahnya moralitas melalui kasus dilema etika akuntansi. Hasil pengukuran atas dilema etika akuntansi ini merupakan cerminan moralitas manajemen organisasi. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (TS), 3 netral (N), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (SS). Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi juga nilai moral manajemen.

3.5.3. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

IAI (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah satu yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan dan salah satu yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat

laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi diukur dengan 3 indikator yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kecenderungan kecurangan akuntansi terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Khaufun Nikmah (2014). Skala Likert 1 – 5 digunakan untuk mengukur respons dari responden, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (TS), 3 netral (N), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (SS). Semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi tingkat kecurangan.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Tahap yang pertama setelah kuesioner diisi dan diperoleh dari responden dilakukan beberapa proses sebelum data diolah dalam statistik. Pemberian skor atau nilai dalam penelitian ini digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Tahap selanjutnya setelah kuesioner tersebut atau data yang diperoleh siap untuk diolah, data diolah dengan bantuan Program SPSS V.23.

Analisis data yang digunakan adalah uji instrument yaitu alat pengukur kesungguhan responden dalam menjawab kuesioner untuk pengujian apakah instrument dan data penelitian berupa jawaban responden telah dijawab dengan benar atau tidak yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik yaitu hasil perhitungan yang dapat diinterpretasikan dengan akurat terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.1. Uji Hipotesa

Uji hipotesa adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Metode penganalisisan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

3.6.2. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini pengujian hipotesa menggunakan model Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = + iX_1 + 2X_2 +$$

Keterangan:

- Y = Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
- X₁ = Kesesuaian Kompensasi
- X₂ = Moralitas
- = Konstanta
- i = Koefisien Regresi
- = Error

3.6.3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- H1 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
- H2 : Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

H3 : Kesesuaian kompensasi dan moralitas secara simultan berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel X.

IV. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel karyawan yang memiliki jenjang pendidikan minimal tamat SLTA. Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa, PT. Bhumireksa Nusa Sejati Nusa Lestari Estate, PT. Pulau Sambu Guntung dan PT. Bumi Palma Lestari. Dimana kuesioner tersebut disebarkan sebanyak 40 orang karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan pada perusahaan.

Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Kesesuaian Kompensasi adalah valid. Hasil Uji Validitas Moralitas (X_2) menunjukkan bahwa nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Moralitas adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,349. Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y) menunjukkan bahwa nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,3044. Hasil Uji Reliabilitas Data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kesesuaian Kompensasi adalah 0,895 > 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruksi pertanyaan yang disusun untuk mengukur Kesesuaian Kompensasi adalah reliabel. Begitu pula dengan Moralitas nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Moralitas tersebut adalah 0,822 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel Moralitas tersebut dinyatakan reliabel. Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi tersebut adalah 0,766 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi tersebut dinyatakan reliabel. Hasil Uji normalitas disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Kolmogrov-Smirnov pada Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,140, Moralitas sebesar 0,148, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar 0,120, dimana nilai signifikan yang di hasilkan lebih besar dari 0,05. Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kesesuaian Kompensasi bernilai sebesar 7,613 dan Moralitas sebesar 7,613 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10, disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas. Hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.1 Hasil Pengujian Hipotesa

4.1.1. Uji Regresi Linier Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,483	1,910		1,823	,076
Kesesuaian Kompensasi	,077	,134	,122	,571	,571
Moralitas	,651	,180	,768	3,607	,001

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akt

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23, 2017

Dari tabel uji regresi berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,483 + 0,077X_1 + 0,651X_2 +$$

Uji t
Tabel 4.2
Hasil Uji Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,483	1,910		1,823	,076
Kesesuaian Kompensasi	,077	,134	,122	,571	,571
Moralitas	,651	,180	,768	3,607	,001

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akt

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23, 2017

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Kesesuaian Kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 0,571 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,571 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Moralitas adalah sebesar 3,607 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Uji F
Tabel 4.3
Uji Hipotesa Secara simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,940	2	42,470	65,379	,000 ^b
	Residual	24,035	37	,650		
	Total	108,975	39			

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akt

b. Predictors: (Constant), Moralitas, Kesesuaian Kompensasi

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23, 2017

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari hasil uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas sebesar 65,379 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 dengan $df_{pembilang} = 2$, $df_{penyebut} = 39$ dan taraf signifikan $= 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga H_3 diterima.

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883 ^a	,779	,768	,80597	2,054

a. Predictors: (Constant), Moralitas, Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akt

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23, 2017

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,768 atau sebesar 76,8%. Hal ini berarti 76,8% dari variabel perubahan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi (X_1) Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

Variabel Kesesuaian Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, dimana dapat dilihat dari nilai yang dihasilkan yaitu t_{hitung} sebesar 0,571 sedangkan t_{tabel}

Yusriwati, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir

sebesar 2,02108 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,571 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Hal ini menunjukkan adanya kompensasi yang diperoleh tidak mampu menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan. Sifat manusia yang oportunistik menjadi alasan dari hal tersebut. Manusia cenderung melakukan hal yang menghasilkan keuntungan lebih besar. Dengan melakukan kecurangan, jumlah keuntungan yang didapat akan jauh lebih besar dibanding jumlah kompensasi yang diterima sehingga kompensasi yang sesuai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

Jika para karyawan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya maka akan berdampak terhadap organisasi. Artinya jika ketidakpuasan tersebut tidak diselesaikan dengan baik, maka setiap karyawan menyatakan keinginan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian sejalan dengan penelitian Giarini (2015), dengan hasil penelitian pada model regresi diketahui R^2 diperoleh 0,361 yang berarti bahwa 36,1% kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi. Sisanya sebanyak 63,9% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, (2) kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, (3) asimetri.

4.2.2 Pengaruh Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Moralitas memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana dapat dilihat nilai t_{hitung} 3,607 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.

Hal ini menunjukkan bahwa level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Moralitas akan mempengaruhi kecenderungan seseorang melakukan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin tinggi tahapan moralitas individu (tahapan *post-konvensional*), semakin individu memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan organisasinya semata, apalagi kepentingan individunya. Dengan demikian, semakin tinggi moralitas individu, semakin ia akan berusaha untuk menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Prawira (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) moralitas individu berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi (2) asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi, (3) efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negative terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi dan (4) moralitas individu, asimetri informasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi.

4.2.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi (X_1) dan Moralitas (X_2) Secara Simultan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 65,379 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 dengan df pembilang = 2, df penyebut = 39 dan taraf signifikan = 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga H_3 diterima. Alasan berpengaruhnya yaitu kecurangan akuntansi sebagai perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. (IAI, 2001). Oleh karena itu kecurangan dapat mempengaruhi kesesuaian kompensasi dan moralitas.

Hasibuan (2007) menjelaskan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh

Yusriwati, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir

serikat buruh dan pemerintah. Menurut KBBI (2012) Moralitas merupakan pelaksanaan kewajiban karena hormat terhadap hukum, sedangkan hukum itu sendiri tertulis dalam hati manusia. Dengan kata lain, moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryaningtyas (2016) *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Temanggung)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,584 yang berarti bahwa sebesar 58,4% variasi variabel independen (kesesuaian kompensasi, moralitas individu, asimetri informasi dan efektivitas pengendalian internal) dapat menjelaskan variabel dependen (kecenderungan kecurangan akuntansi). Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,704 > 2,64$ dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada tingkat signifikan 5%. Hal ini juga membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam sudah fit atau cocok dengan penelitian ini.

V. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 3,483 + 0,077X_1 + 0,651X_2 +$
2. Uji secara parsial diketahui bahwa :
 - a. Kesesuaian Kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 0,571 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 sehingga secara parsial kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.
 - b. Variabel Moralitas adalah sebesar 3,607 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa secara parsial Moralitas berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Uji secara simultan diketahui bahwa F_{hitung} untuk Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas sebesar 65,379 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 sehingga Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Industri Manufaktur di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga H_3 diterima.
4. Dengan menggunakan uji koefisien determinasi diketahui bahwa terhadap pengaruh sebesar 76,8% dari variabel perubahan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas. Sedangkan sisanya sebesar 23,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, misalnya, asimetri akuntansi, *Keefektifan Pengendalian Ir* dan lain-lain sebagainya.
2. Bagi pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja pada perusahaan, agar tidak terjadi kecenderungan kecurangan akuntansi dalam bekerja pada perusahaan.
3. Penelitian lain yang berminat untuk mendalami bidang akuntansi manajemen diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan lainnya yang cakupannya lebih luas lagi dari yang peneliti lakukan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. (2005), *Sistem Pengendalian Mnaajemen*. Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Aziz, Arnicon dan Hartomo. (2008), *Ilmu Sosial Dasar*. Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Boynton, william dkk. (2002), *Modern Auditing*. Erlangga: Jakarta.
- Fauwzi, M. Glifandi Hari. (2011), *Analisis Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Jurusan Akuntansi. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Yusriwanti, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir*

- Hariandja, Marihot Efendi Tua. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- IAI, (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*, Penerbit Salemba Empat, Cetakan Kedua Jakarta.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2011), *Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) No. 70*. Salemba Empat: Jakarta.
- Krisdayanthi, Astrid. (2015), *Interaksi Moralitas Individu dan Kesesuaian Kompensasi Pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Pemerintah Kota Denpasar)*. Jurusan Akuntansi. Universitas Udayana: Denpasar.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyadi. (2009), *Akuntansi Manajemen*. Edisi 6. Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nikmah, Khaufun. (2014), *Pengaruh Moralitas, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada BUMN Se-Jawa Tengah)*. Jurusan Akuntansi. Universitas Muria Kudus: Kudus.
- Putra, Zilmy Rian. (2013), *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*. Jurusan Akuntansi. Universitas Negeri Padang: Padang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset: Yogyakarta.
- Sanuari, Nilam. (2014), *Pengaruh Sistem Pengendalian internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada BUMN Kota Padang)*. Jurusan Akuntansi. Universitas Negeri Padang: Padang.
- Simamora. Henry. (2002), *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Suryaningtyas (2016) *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Temanggung)*. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Thoyibatun, Siti. (2009), *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan STIESIA Vol. 16 No.2.
- Wilopo. (2006), *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi 9: Padang.

<http://mochrizal212.blogspot.co.id/2014/11/kecurangan-dalam-akuntansi.html?m=1>

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/kompensasi_\(finansial\)](https://id.m.wikipedia.org/wiki/kompensasi_(finansial))

Yusriwati, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kabupaten Indragiri Hilir*