

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KECENDERUNGAN KECURANGAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**WILDA AULIYA SYAFITHRI  
188330061**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/11/22

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KECENDERONGAN KECURANGAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**WILDA AULIYA SYAFITHRI  
188330061**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/11/22

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KECENDERONGAN KECURANGAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**



**OLEH:**

**WILDA AULIYA SYAFITHRI**  
**188330061**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/11/22

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian  
Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT.  
Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Nama : **WILDA AULIYA SYAFITHRI**

NPM : 188330061

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

  
(Drs. Ali Usman Siregar, M.Si)

Dosen Pembimbing

Mengetahui :

  
(Ahmad Esfandi, Ph.D. (Hons), MMgt, Ph.D. CIMA)  
Dekan

  
(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)  
K.a. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23/September/2022

## **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini..

Medan, 23 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,



**Wilda Auliya Syafithri**  
**NPM. 188330061**



## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WILDA AULIYA SYAFITHRI  
NPM : 188333061  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksekutif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 23 September 2022

Yang menyatakan,

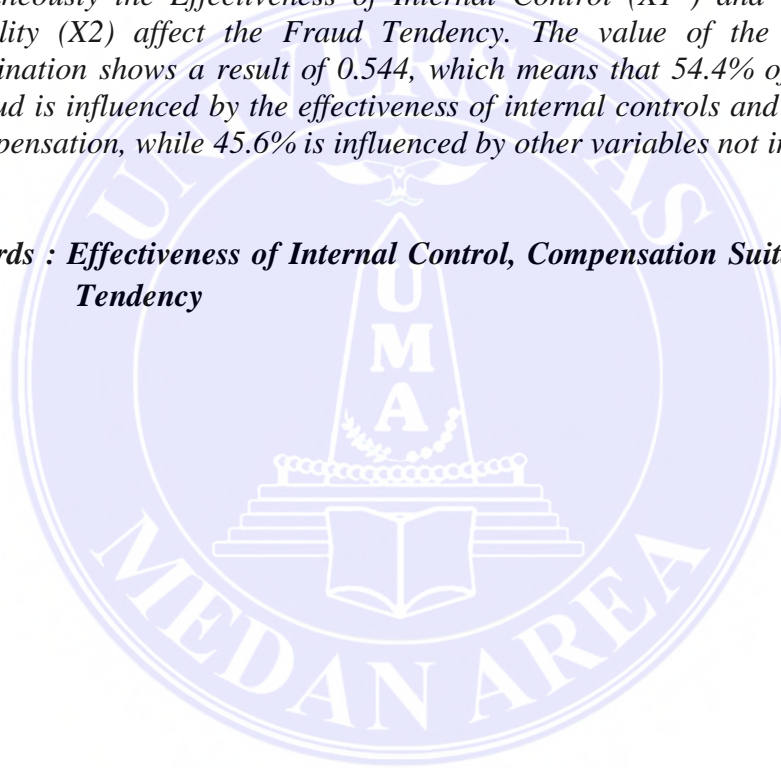


**Wilda Auliya Syafithri**  
**NPM. 188330061**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Internal Control Effectiveness and Compensation Suitability on Fraud Trends at PT. Nusantara II Tanjung Morawa Plantation. The independent variable used in this study is the Effectiveness of Internal Control and Compensation Suitability, while the dependent variable is the tendency to fraud. The type of research used is a quantitative type. The population used in this study is all employees of the finance and accounting department at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa as many as 47 employees and the sampling method used the saturated sample technique so that the sample in this study was 47 respondents. The data analysis technique in this study used IBM SPSS version 26 software. The results showed that the Effectiveness of Internal Control (X1) partially affected the Fraud Tendency, Compensation Suitability (X2) partially affected the Fraud Tendency, then simultaneously the Effectiveness of Internal Control (X1) and Compensation Suitability (X2) affect the Fraud Tendency. The value of the coefficient of determination shows a result of 0.544, which means that 54.4% of the tendency for fraud is influenced by the effectiveness of internal controls and the suitability of compensation, while 45.6% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords :** *Effectiveness of Internal Control, Compensation Suitability, Fraud Tendency*



## ABSTRAK

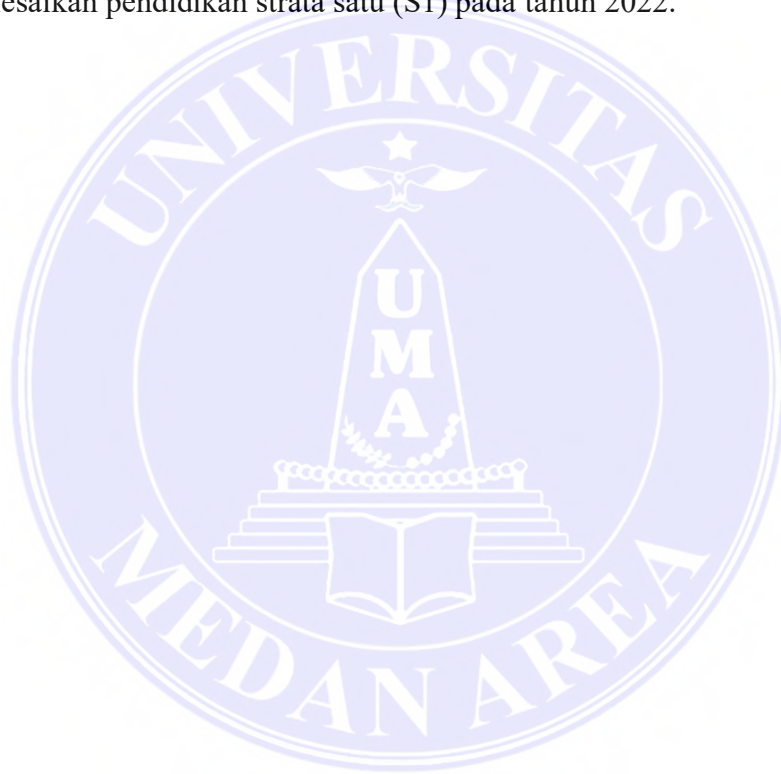
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah Kecenderungan Kecurangan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan dan akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yaitu sebanyak 47 karyawan dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Efektivitas Pengendalian Internal ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, Kesesuaian Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, kemudian secara simultan Efektivitas Pengendalian Internal ( $X_1$ ) dan Kesesuaian Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,544 yang artinya 54,4% kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi, sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Kecenderungan Kecurangan**



## RIWAYAT HIDUP

Peneliti Wilda Auliya Syafithri, dilahirkan di Medan pada tanggal 30 Januari 2000. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Suharman, SP dan Rasyidah MR. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pancur Batu pada tahun 2018, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi. Peneliti menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada tahun 2022.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam juga peneliti persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan keberkahan dalam penulisan ini. Penelitian ini ditulis sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**.

Peneliti menyadari jika selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BB (Hons). MMgt, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak, selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Dosen Sekretaris yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Ali Usman Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan, saran serta membantu dan membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc, Ak selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Kepada kedua orangtua saya Ayah dan Ibunda tercinta yang tiada henti-hentinya memberi dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada peneliti. Serta adik saya yang selalu mendukung peneliti.
7. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini terutama Danang Alif Fandy, Indi Fadliah, Aldo Fahrezi, dan Haya Ulya Qasimah.

8. Teman-teman seperjuangan grup Akuntansi A1 yang sama-sama sedang berjuang dan saling memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Pihak PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Medan, 23 September 2022

Peneliti,



**Wilda Auliya Svafithri**  
**NPM. 188330061**



**DAFTAR ISI**

Halaman

**ABSTRACT** ..... v  
**ABSTRAK** ..... vi  
**RIWAYAT HIDUP** ..... vii  
**KATA PENGANTAR**..... viii  
**DAFTAR ISI**..... x  
**DAFTAR TABEL**..... xiii  
**DAFTAR GAMBAR**..... xiv  
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xv

**BAB I : PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1  
 1.2 Rumusan Masalah..... 4  
 1.3 Tujuan Penelitian ..... 5  
 1.4 Manfaat Penelitian..... 5

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA** ..... 7

2.1 Kecenderungan Kecurangan ..... 7  
 2.1.1 Pengertian Kecenderungan Kecurangan..... 7  
 2.1.2 Jenis-Jenis Kecurangan..... 8  
 2.1.3 Faktor-Faktor Pendorong Kecurangan ..... 9  
 2.1.4 Indikator Kecenderungan Kecurangan ..... 10  
 2.2 Efektivitas Pengendalian Internal ..... 10  
 2.2.1 Pengertian Efektivitas Pengendalian Internal..... 10  
 2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal..... 11  
 2.2.3 Komponen Pengendalian Internal ..... 11  
 2.2.4 Indikator Pengendalian Internal..... 13  
 2.3 Kesesuaian Kompensasi ..... 14  
 2.3.1 Pengertian Kompensasi ..... 14  
 2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi ..... 14  
 2.3.3 Indikator Kompensasi..... 16  
 2.4 Penelitian Terdahulu..... 16  
 2.5 Kerangka Konseptual ..... 18  
 2.5.1 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan..... 18  
 2.5.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan..... 18  
 2.5.3 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan..... 19  
 2.6 Hipotesis Penelitian ..... 19

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN** ..... 21

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 21  
 3.1.1 Jenis Penelitian ..... 21  
 3.1.2 Lokasi Penelitian ..... 21  
 3.1.3 Waktu Penelitian..... 21  
 3.2 Populasi dan Sampel..... 22



3.2.1	Populasi .....	22
3.2.2	Sampel .....	22
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	23
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	24
3.4.1	Jenis Data.....	24
3.4.2	Sumber Data .....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6	Teknik Analisis Data .....	26
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif.....	26
3.6.2	Uji Kualitas Data .....	26
3.6.2.1	Uji Validitas.....	26
3.6.2.2	Uji Reliabilitas .....	26
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	27
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	27
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas.....	27
3.6.3.3	Uji Hereroskedastisitas .....	27
3.6.4	Uji Regresi Linear Berganda .....	28
3.6.5	Uji Hipotesis .....	28
3.6.5.1	Uji T (Uji Parsial) .....	28
3.6.5.2	Uji F (Uji Simultan).....	29
3.6.5.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	30
<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1	Hasil.....	31
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	31
4.1.2	Deskripsi Responden .....	33
4.1.3	Uji Kualitas Data .....	35
4.1.3.1	Uji Validitas.....	35
4.1.3.2	Uji Reliabilitas .....	36
4.1.4	Deskripsi Jawaban Responden .....	37
4.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	45
4.1.5.1	Uji Normalitas.....	45
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas.....	46
4.1.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.1.6	Uji Statistik Deskriptif.....	47
4.1.7	Uji Regresi Linear Berganda .....	49
4.1.8	Uji Hipotesis .....	50
4.1.8.1	Uji T (Parsial) .....	50
4.1.8.2	Uji F (Simultan).....	51
4.1.8.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
4.2	Pembahasan .....	53
4.2.1	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan.....	53
4.2.2	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan.....	53
4.2.3	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan.....	54
<b>BAB V</b>	<b>: KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1	Kesimpulan.....	55

5.2 Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian .....	21
Tabel 3. 2 Data Sampel Penelitian .....	22
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	25
Tabel 4. 1Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4. 7 Klasifikasi TCR.....	38
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.....	39
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Terhadap Kesesuaian Kompensasi .....	41
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Terhadap Kecenderungan Kecurangan.....	43
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji T Parsial.....	50
Tabel 4. 16 Hasil Uji F Simultan .....	51
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar 4. 1 Logo PT. Perkebunan Nusantara II .....	32
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	47





## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden.....	65
Lampiran 3 : Hasil Uji Kualitas Data.....	69
Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis .....	75
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian .....	76
Lampiran 8 : Surat Balasan Izin Penelitian.....	77



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan merupakan isu global yang berdampak pada semua perusahaan di seluruh dunia. Bahaya *fraud* di perusahaan meningkat seiring dengan pertumbuhan kompleksitas bisnis dan tersedianya peluang bisnis baru. Berbagai media telah menyoroti kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai isu yang sering muncul. Menurut Sayidah, dkk (2019:49), istilah kecurangan atau *fraud* didefinisikan sebagai perbuatan melawan hukum atau penipuan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok dan merugikan pihak lain. Berdasarkan konsep akuntansi, kecurangan (*fraud*) adalah penyimpangan dari prosedur akuntansi yang tidak semestinya dilakukan dalam suatu entitas.

Namun dalam kenyataannya, kesalahan dan manipulasi masih sering terjadi dalam laporan keuangan di Indonesia. Indonesia masih berada pada tingkat kecurangan akuntansi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan data yang dipublikasikan oleh *Transparency International Indonesia* (TII) yang melakukan pengukuran melalui *Corruption Perception Indeks* (CPI) 2020 Indonesia berada pada peringkat 102 dari 180 negara, dengan perolehan skor 37 menunjukkan bahwa Indonesia masih digolongkan sebagai negara paling korup dengan tingkat cukup tinggi di dunia.

Survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) pada 2019 menunjukkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah (1) Korupsi dengan persentase 64,4% yang mencakup

pelanggaran seperti suap, konflik kepentingan dan pemerasan. (2) Penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan dengan persentase 28,9%, yang melibatkan seorang karyawan mencuri atau menyalahgunakan sumber daya pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. (3) Kecurangan laporan keuangan sebesar 6,7% dimana pelaku dengan sengaja menyebabkan salah saji atau kesalahan material dalam pernyataan keuangan perusahaan.

Indikasi tersebut diperkuat menggunakan data yang dikumpulkan oleh *Indonesia Corruption Watch* (ICW), jumlah penindakan kasus korupsi semester 1 2021 mencapai 209 kasus. Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya. Kerugian negara akibat meningkatnya kasus tersebut nilainya mencapai Rp. 26,68 triliun. Meskipun telah dilabeli sebagai *extra-ordinary crime*, upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam pemberantasan korupsi masih belum dilakukan secara serius. Apabila dikaitkan dengan *Fraud Triangle Theory*, kemungkinan seseorang melakukan tindakan kecurangan karena adanya tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengartikan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang disebabkan oleh kecurangan dalam laporan keuangan yaitu salah saji dengan sengaja menghilangkan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pengguna laporan keuangan, salah saji yang timbul akibat penyalahgunaan atau penggelapan aset dari suatu entitas yang laporan keuangannya tidak disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Berbagai kasus baik di dalam maupun di luar negeri menunjukkan bahwa fenomena fraud dapat terjadi dimana saja seperti sektor pemerintahan dan sektor swasta serta terjadi diberbagai perusahaan besar maupun kecil.

KPMG (2009) dalam Kismawadi, dkk (2020:2), menyatakan temuan bahwa 65% dari eksekutif perusahaan menyebutkan kecurangan (*fraud*) merupakan risiko yang sering terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) berkaitan dengan pelaku kecurangan, bahwa sebagian besar kecurangan dilakukan oleh orang dalam perusahaan. Hasil survei Ernst and Young mempertegas fakta bahwa sebesar 82% responden menyatakan adanya keterlibatan pegawai dalam kecurangan, sebesar 28% melibatkan manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi ialah lemahnya sistem pengendalian internal. Menurut Marsini, dkk (2019) Pengendalian internal memiliki peranan penting dalam suatu entitas sebagai pencegah dan pendeteksian tindak kecurangan serta mengawasi dan melindungi sumber daya pada entitas. Sistem pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat menciptakan peluang atau kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan yang dapat merugikan entitas atau organisasi, dimana sistem pengendalian internal terdiri atas berbagai kebijakan, praktik, dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk meminimalisir peluang terjadinya kecurangan didalam perusahaan maka dapat dilakukan dengan pengendalian internal yang efektif.

Menurut Utami (2018) Kesesuaian kompensasi menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi kecenderungan seseorang melakukan kecurangan akuntansi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada entitas atau perusahaan. Dengan kompensasi yang sesuai, individu diharapkan



memperoleh kepuasan dari kompensasi dan tidak terlibat dalam praktik kecurangan akuntansi dengan memperhitungkan keuntungan pribadi.

Dalam laporan tahunan perusahaan tahun 2020, kasus kecurangan yang ditemui pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa berupa penyalahgunaan aset dan produksi yang dilakukan oleh karyawan internal perusahaan, tindakan tersebut merupakan penyalahgunaan harta perusahaan dengan cara mengambil secara ilegal serta melakukan penggelapan demi keuntungan pribadi dan menjadi kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut terjadi disebabkan karena lingkungan pengendalian didalam perusahaan belum berjalan dengan baik, dimana tidak jelasnya pemisahan tugas sehingga karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan lebih berat dari karyawan lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan kecenderungan kecurangan juga dilakukan oleh Widyaswari, dkk (2017) membuktikan bahwa dengan meningkatkan efektivitas pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan akan menurun. Serta kesesuaian kompensasi yang diberikan juga akan menurunkan kecenderungan kecurangan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
2. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
3. Apakah efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Peneliti

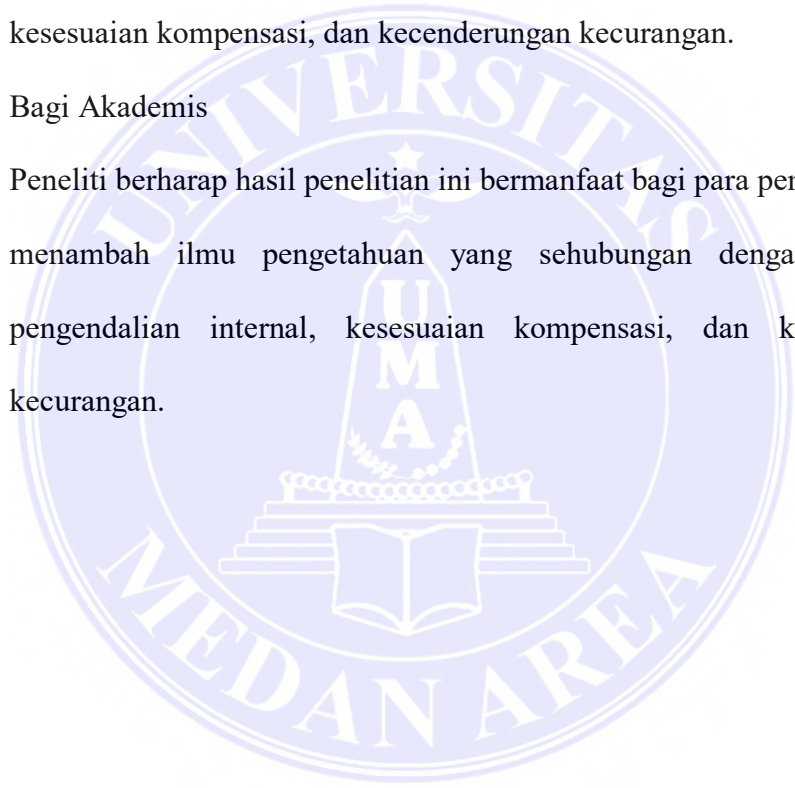
Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan kecenderungan kecurangan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi tambahan sehubungan dengan efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan kecenderungan kecurangan.

### 3. Bagi Akademis

Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pembacanya dan menambah ilmu pengetahuan yang sehubungan dengan efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan kecenderungan kecurangan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kecenderungan Kecurangan

##### 2.1.1 Pengertian Kecenderungan Kecurangan

Kecenderungan adalah keinginan, dorongan untuk melakukan sesuatu, tindakan untuk berbuat curang atau melakukan tindakan penipuan yang dapat terjadi jika adanya kesempatan atau tekanan. Tujuan ini memiliki motif negatif untuk mengambil keuntungan dari individu atau pihak tertentu. Kecenderungan kecurangan akuntansi adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk melakukan penggelapan atau penambahan jumlah tertentu yang menimbulkan salah saji dalam laporan keuangan yang telah disajikan (Nitimiani dan Suardika, 2020).

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), kecurangan akuntansi disebut sebagai: (1) Salah saji yang disebabkan oleh kecurangan dalam laporan keuangan yaitu dengan sengaja menghilangkan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pengguna laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul akibat penyalahgunaan atau penggelapan aset dari suatu entitas yang laporan keuangannya tidak disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Kecurangan ialah konsep hukum yang mempunyai cakupan luas. Kecurangan pada laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja dikenal dengan kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi merupakan penipuan atau tindak kecurangan di bidang keuangan yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang lain (Solehah, dkk., 2020:2).

Menurut International Internal Audit Statement dalam Fernandhytia dan Muslichah (2020), mendefinisikan kecurangan sebagai penyimpangan dan tindakan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan kepentingan pribadi atau kelompok. Tindakan tersebut menyebabkan kerugian bagi organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, terdapat beberapa kata kunci untuk memahami konsep fraud sebagai berikut: (1) Fraud terjadi ketika pelaku melakukan tindakan penipuan atau kebohongan yang disengaja. Kebohongan bisa dalam bentuk secara sengaja menyajikan atau menyampaikan sesuatu yang tidak sesuai kebenarannya dengan cara menghilangkannya atau mengambilnya. (2) Fraud memberikan keuntungan bagi pelakunya, dapat berupa finansial maupun non finansial. (3) Fraud merugikan pihak lain atau entitas.

### 2.1.2 Jenis-Jenis Kecurangan

*Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, merupakan Organisasi Anti Fraud terbesar di dunia yang berkedudukan di Amerika Serikat. ACFE mengategorikan kecurangan dalam 3 jenis sebagai berikut:

1. Kecurangan dalam laporan keuangan, yang dilakukan oleh pihak manajemen melibatkan kesalahan penyajian laporan keuangan yang dapat merugikan perusahaan maupun investor.
2. Korupsi, atau biasa dikenal dengan kejahatan kerah putih. Korupsi terbagi atas: suap, konflik kepentingan, pemberian ilegal (*illegal gravity*), dan pemerasan secara ekonomi.
3. Penyalahgunaan aset, atau penyalahgunaan harta perusahaan merupakan bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara mengambil secara ilegal



serta melakukan penggelapan demi keuntungan diri sendiri dan merugikan perusahaan.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Pendorong Kecurangan

Terdapat 3 faktor yang mendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan akuntansi yang biasa disebut “*fraud triangle*” menurut Tuanakotta (2016:207), diantaranya yaitu:

1. *Pressure* (Tekanan), tekanan merupakan salah satu faktor pendorong terjadinya tindakan kecurangan. Misalnya penggelapan uang perusahaan oleh pelaku dapat bermula dari suatu tekanan yang menghimpitnya. Pelaku umumnya mempunyai desakan keuangan yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain. Konsep utama dalam hal ini adalah tekanan yang menghimpit hidupnya berupa kebutuhan akan uang.
2. *Opportunity* (Kesempatan), kecurangan terjadi apabila adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan di perusahaan. Pelaku memiliki anggapan bahwa ada kesempatan baginya untuk melakukan tindak kecurangan tanpa diketahui orang lain. Pengendalian internal yang memadai sangat dibutuhkan untuk mengurangi atau meminimalisir kesempatan para pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan.
3. *Rationalization* (Rasionalisasi), para pelaku kecurangan mencari pembenaran sebelum melakukan kecurangan. Para pelaku menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah hal yang wajar, sehingga ketika pelaku mencuri uang perusahaan, pembenarannya adalah uang tersebut akan diganti dan mereka beranggapan bahwa mengambil atau meminjam sedikit harta perusahaan tidak akan merugikan perusahaan.

## 2.1.4 Indikator Kecenderungan Kecurangan

Terdapat beberapa indikator kecenderungan kecurangan menurut Marsini, dkk (2019) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kecurangan laporan keuangan, kecurangan dalam laporan keuangan melibatkan suatu bentuk kesalahan penyajian keuangan, seperti menyatakan terlalu besar biaya dicatat dari semestinya.
2. Penyalahgunaan aset, penyalahgunaan aset dilihat dari memasukkan transaksi lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor, melibatkan kas, akun cek, persediaan, peralatan dan perlengkapan yang dicatat lebih tinggi dari semestinya.
3. Korupsi, korupsi dalam hal ini meliputi penyalahgunaan wewenang, penyuapan, penerimaan yang tidak sah dan pemerasan secara ekonomi.

## 2.2 Efektivitas Pengendalian Internal

### 2.2.1 Pengertian Efektivitas Pengendalian Internal

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas merupakan suatu usaha atau tindakan yang berhasil dicapai. Dengan demikian efektivitas berfokus pada tingkat pencapaian suatu organisasi dalam mencapai atau memenuhi target yang telah ditentukan. Suatu organisasi efektif apabila mampu memenuhi kepuasan pelanggan, tercapainya visi organisasi, memenuhi aspirasi, memberikan keuntungan bagi organisasi, kesejahteraan sumber daya manusia, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di luar organisasi.

Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem yang digunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional suatu organisasi tertentu. Sistem pengendalian internal digunakan untuk mengarahkan operasional perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan atau kecurangan (Lathifah, 2021:1).

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO), Pengendalian internal dalam perusahaan dijalankan oleh dewan direksi, manajemen serta anggota lainnya pada entitas, yang diharapkan dapat memberikan keyakinan memadai terkait pencapaian tujuan perusahaan berupa efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dapat digunakan secara efektif untuk melindungi aset perusahaan dari kecurangan dan untuk mencegah kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan.

### 2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2015:5) adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan aset.
2. Menjaga catatan secara rinci agar melaporkan aset-aset perusahaan secara akurat dan wajar.
3. Menyampaikan informasi yang akurat dan andal.
4. Menyusun laporan keuangan sesuai dengan kriteria yang ditentukan.
5. Mematuhi kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.
6. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

### 2.2.3 Komponen Pengendalian Internal

Terdapat 5 komponen pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*) yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan seluruh aspek yang membentuk perilaku, struktur, standar, dan pedoman untuk menjalankan operasional

perusahaan. Lingkungan pengendalian suatu fondasi dalam membentuk unsur-unsur pengendalian yang baik. Misalnya kebijakan operasional terkait pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan, tata kelola, pelatihan, dan evaluasi jabatan. Tanpa didukung dengan kebijakan yang baik, maka sulit bagi perusahaan memiliki SDM yang unggul dan kompeten sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 2. Penilaian Risiko (*Risk Assesment*)

Penilaian risiko berkaitan erat dengan proses pencapaian tujuan perusahaan. Seluruh aktivitas memiliki risiko termasuk aktivitas operasional maupun produksi perusahaan. Perusahaan menilai risiko yang akan dihadapi dengan melakukan manajemen risiko yang terdiri dari analisis, tindakan, dan evaluasi. Risiko yang mungkin dihadapi oleh perusahaan berupa risiko ekonomi, perubahan hukum, situasi politik, kecurangan (*fraud*), ancaman pesaing, hingga anomali permintaan pasar. Dengan meminimalisir risiko, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan, mendapatkan keuntungan maksimal serta mengurangi kerugian.

## 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Proses pelaksanaan pengendalian harus benar-benar sesuai pada prosedur atau pedoman yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prosedur atau pedoman pelaksanaan pengendalian tersebut harus bisa menjadi alat pendeteksi kemungkinan adanya tindak kecurangan dalam aktivitas perusahaan. Aktivitas pengendalian internal mencakup

kompetensi karyawan, pemisahan tugas dan tanggung jawab, review kinerja, serta perlindungan aset dan data akuntansi.

#### 4. Pengawasan (*Monitoring*)

Pengawasan adalah memastikan bahwa setiap aktivitas pengendalian berjalan sesuai dengan pedoman atau prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, manajemen perusahaan mampu melakukan identifikasi dan proses mana yang dinilai lebih efektif dalam mencapai tujuan. Pengawasan dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pengauditan internal dan akuntansi pertanggung jawaban. Misalnya adanya perubahan perilaku karyawan atau adanya transaksi pada sistem akuntansi yang tidak wajar.

#### 5. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Komponen informasi dan komunikasi memiliki peranan yang penting seperti elemen-elemen lainnya. Tanpa adanya data dan informasi yang memadai, proses pengendalian mulai dari pembentukan kebijakan, hingga pengawasan akan sulit untuk bisa dilakukan dengan baik. Informasi dan komunikasi juga digunakan untuk menilai kejadian atau kondisi yang dapat mempengaruhi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan dan pelaporan.

### 2.2.4 Indikator Pengendalian Internal

Terdapat beberapa indikator efektivitas pengendalian internal menurut Marsini, dkk (2019), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)
2. Penilaian risiko (*Risk Assessment*)
3. Aktivitas pengendalian (*Control Activities*)



4. Pengawasan (*Monitoring*)
5. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)

## **2.3 Kesesuaian Kompensasi**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi didefinisikan sebagai proses pemberian imbalan yang memadai untuk karyawan setara dengan kontribusi yang mereka berikan untuk memenuhi tujuan organisasi. Kompensasi juga mencakup semua bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan yang dibayarkan oleh perusahaan dalam periode tertentu (Suryani dan Foeh, 2019:97).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan pada suatu organisasi dapat berupa gaji atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan (Hariandja dalam Khair, 2017:6).

Kompensasi yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi mempunyai arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja, motivasi dan kepuasan karyawan, memungkinkan adanya kecurangan, bahkan dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak penting dalam pencapaian target-target perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas karyawan yang baik akan mudah menjalankan program kerja dan mencapai tujuan atau terget perusahaan (Lazear, 2018).

### **2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Menurut Martoyo (1994) dalam Khair (2017:102), menguraikan fungsi kompensasi sebagai berikut:

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi yang baik pada karyawan memberikan dampak positif bagi penggunaan sumber daya manusia untuk lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi yang tinggi menunjukkan semakin meningkatnya karyawan yang berprestasi. Banyaknya karyawan yang berprestasi akan mengurangi biaya pengeluaran untuk pekerjaan yang tidak perlu dilakukan karena kurangnya efisien dan efektivitas dalam bekerja.
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Diharapkan pemberian kompensasi secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan serta dapat mendorong kemajuan dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik akan menyebabkan gejolak pada kalangan karyawan akibat dari ketidakpuasan, sehingga gejolak ini memicu kerawanan ekonomi.

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan memiliki tujuan-tujuan positif. Pendapat para ahli tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2017:188), ada beberapa tujuan kompensasi antara lain ialah:

1. Menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang baik merupakan suatu penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, contohnya semakin meningkatnya produktivitas.
2. Menjamin keadilan. Pemberian kompensasi yang memadai akan menjamin keadilan antar karyawan dalam organisasi. Seluruh karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja yang telah mereka lakukan.

3. Mempertahankan karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai dalam suatu organisasi akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Hal ini berarti dapat mencegah keluarnya karyawan dan mencari pekerjaan yang lebih layak atau menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu. Pemberian kompensasi yang memadai akan menarik calon karyawan lebih banyak serta menjadi peluang untuk memilih karyawan terbaik.

### 2.3.3 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator pengukuran pada kompensasi menurut Suartini dan Ratna Sari (2020), yaitu:

1. Kelayakan gaji, kelayakan gaji dilihat dari kepuasan terhadap jumlah gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan, yang termasuk didalamnya adalah gaji atau gaji pokok.
2. Pemberian insentif, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
3. Pemberian tunjangan, pemberian tunjangan dilihat dari kepuasan individu terhadap jumlah tunjangan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan hidupnya.
4. Fasilitas kerja, fasilitas kerja dilihat dari adanya sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Karsam Sunaryo, Irma Paramita, Sifra Raissa (2019)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2.	Emmi Suryani dan Tafian Marunduri (2020)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Kota Banda Aceh	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Kartini Wulandari (2020)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> (Studi Empiris Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo)	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan fraud.
4.	Wulan Riyadi (2021)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif di ikuti dengan pemberian kompensasi yang memadai dapat menurunkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.
5.	Fanny Yulia, Rita Anugerah, Nur Azlina (2021)	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sumber : Data diolah, 2022



## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan adalah kecenderungan kecurangan, sedangkan variabel independennya adalah efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi.

### 2.5.1 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Menurut Karsam Sunaryo, Irma Paramita, Dan Sifra Raissa (2019), Pengendalian internal memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja suatu perusahaan. Dengan pengendalian internal yang baik, maka perusahaan dapat melaksanakan seluruh aktivitasnya serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika pengendalian internal tidak berjalan dengan baik, prosedur tidak dilakukan sebagaimana mestinya, maka akan membuka kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan. Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi perusahaan dari pencurian, penggelapan, dan penyalahgunaan aset. Dengan adanya pengendalian yang efektif, maka kecenderungan terjadinya kecurangan dapat diminimalisir atau menurun.

### 2.5.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

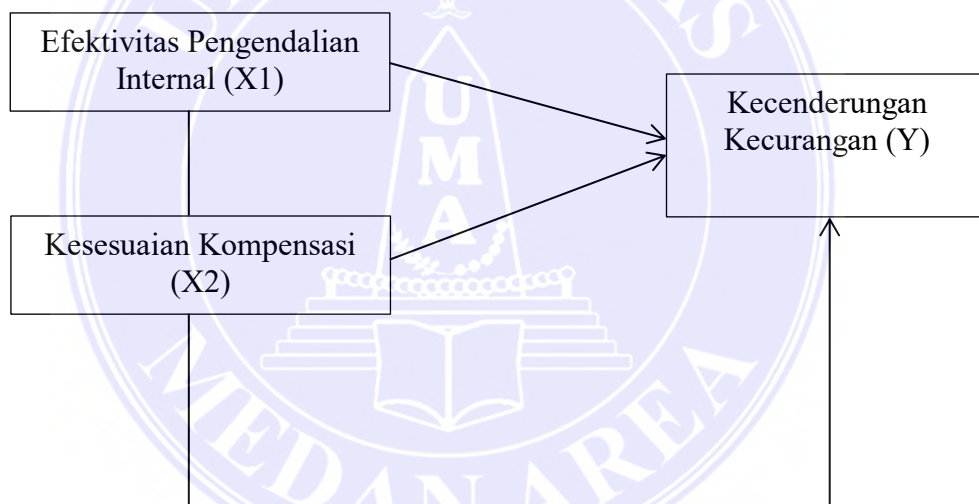
Menurut Emmi Suryani dan Tafian Marunduri (2020), Kompensasi memiliki arti luas selain gaji dan upah, namun dapat pula berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Pada umumnya karyawan akan melakukan tindak kecurangan karena ketidakpuasan dengan hasil



atau kompensasi yang mereka terima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta dapat menurunkan terjadinya kecenderungan kecurangan.

### 2.5.3 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan penjelasan mengenai efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus di uji melalui kegiatan penelitian (Sugiyono, 2019:99).

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

H3 : Efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65), Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian hubungan antar variabel dalam penelitian diukur menggunakan statistika yang relevan untuk menguji hipotesis.

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang beralamat di Jl. Raya Medan-Tanjung Morawa Km.16,5 Sumatera Utara 20362. Telp (061) 7940055.

##### 3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang direncanakan dalam penelitian ini dimulai sejak Januari 2022 sampai dengan September 2022. Maka tabel jadwal penelitian ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2022								
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
1	Pengajuan Judul Skripsi									
2	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Pengumpulan Data									
6	Penyusunan Skripsi									
7	Seminar Hasil									
8	Sidang Meja Hijau									

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang akan menjadi sampel di dalam penelitian (Arikunto, 2013:173). Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan dan akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

### 3.2.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari jumlah populasi yang ada di dalam suatu penelitian (Arikunto, 2013:177). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah suatu jumlah sampel yang dimana apabila jumlah populasinya tidak mencapai 100 orang, maka jumlah data yang diambil secara keseluruhan merupakan jumlah populasi yang ada (Arikunto, 2013:104). Berdasarkan keterangan di atas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan bagian keuangan dan akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Adapun detail sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Data Sampel Penelitian**

<b>Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi</b>	<b>Jumlah</b>
Kabag Keuangan dan Akuntansi	1
Kasub bag. Anggaran	1
Kasub bag. Kas dan Bank	1
Kasub bag. Akuntansi	1
Kasub bag. HPS dan Informasi	1
Kasub bag. Verifikasi dan Aset	1
Kasub bag. Logistik dan Pengadaan	1
Kasub bag. Pajak dan Asuransi	1
Manajer dpb	1

Staf Verifikasi dan Aset	1
Staf Kas dan Bank	1
Staf Analisa Laporan Keuangan	1
Staf Konsolidasi Laporan	1
Staf Pajak	1
Staf Informasi Harga	1
Staf Monitoring Anak Perusahaan	1
Staf Pengawasan Anggaran	1
Staf Manajemen Keuangan	1
Karyawan Pelaksana	29
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian dan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator dari setiap variabel yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner, maka definisi secara operasional sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
Efektivitas Pengendalian Internal (X1)	Pengendalian internal dalam perusahaan dijalankan oleh dewan direksi, manajemen dan personil lainnya pada entitas, yang diharapkan dapat memberikan keyakinan memadai terkait pencapaian tujuan perusahaan berupa efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. <i>Sumber: Sudarmanto, dkk (2021:9)</i>	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Prosedur pengendalian 4. Pengawasan 5. Informasi dan komunikasi <i>Sumber: Marsini dkk. (2019)</i>	Likert
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan	1. Kelayakan gaji 2. Pemberian insentif 3. Pemberian tunjangan	Likert



	pada organisasi dapat berupa gaji atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan. <i>Sumber: Hariandja dalam Khair (2019:97)</i>	4. Fasilitas Kerja <i>Sumber: Suartini dan Ratna Sari (2020)</i>	
Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) (Y)	Kecenderungan Kecurangan diartikan sebagai penyimpangan dan tindakan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan kepentingan pribadi atau kelompok. Tindakan tersebut menyebabkan kerugian bagi organisasi. <i>Sumber: Sayidah, dkk (2019:49)</i>	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi <i>Sumber: Marsini dkk. (2019)</i>	Likert

*Sumber : Data diolah, 2022*

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan oleh peneliti bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16), jenis data kuantitatif digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019:194), Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari pengumpul data atau responden. Pada penelitian ini, data primer disajikan dengan memberikan kuesioner yang berisi pernyataan tertulis kepada responden mengenai permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab dan dikembalikan kepada peneliti. Peneliti menggunakan skala likert dengan bentuk checklist sebagai pengukuran.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Adapun nilai dari pendapat responden tersebut berdasarkan skala likert dibawah ini:

**Tabel 3. 4 Skala Likert**

Pernyataan Positif			Pernyataan Negatif	
No.	Skala Likert	Skor	Skala Likert	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Sugiyono (2019:146)

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan positif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur jawaban responden dari variabel efektivitas pengendalian internal ( $X_1$ ) dan kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan pernyataan negatif digunakan untuk mengukur jawaban responden dari variabel kecenderungan kecurangan ( $Y$ ).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan suatu uji yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dari nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum (*max*) dan minimum (*min*) dari standar deviasi (*sdev*), penjumlahan (*sum*), nilai maksimum dan minimum dari selisih (*range*) (Ghozali, 2013:19).

#### 3.6.2 Uji Kualitas Data

##### 3.6.2.1 Uji Validitas

Mengukur uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel, dengan membandingkan nilai *r* hitung dari hasil output (*Corrected Item Correlation*) dengan *r* tabel. Total correlation dengan kriteria berikut: jika *r* hitung positif dan *r* hitung > *r* tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, tetapi jika *r* hitung < *r* tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2013:52).

##### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan kembali pada subjek yang sama. Reliabilitas instrumen pada penelitian ini diuji menggunakan koefisien *Cronbach`s Alpha*. Apabila nilai koefisien alpha  $\geq 0,6$  maka dinyatakan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2013:47).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah model dalam regresi, variabel terikat dan bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013:160).

#### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan sebagai nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013:105).

#### 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (nilai residual) dan ZPRED (nilai prediksi) dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola

tertentu secara teratur pada grafik *scatter plot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam melakukan teknik analisis berganda ini peneliti menggunakan bantuan software statistik yaitu SPSS v26 (*Statistical Product and Service Solution*). Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2019:192)

Keterangan:

$Y$  : Kecenderungan kecurangan (*fraud*)

$a$  : Konstanta

$X_1$  : Efektivitas pengendalian internal

$X_2$  : Kesesuaian kompensasi

$b$  : Koefisien regresi  $X$

$e$  : Variabel pengganggu (*error*)

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t hitung dan



membandingkannya dengan t tabel untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1.  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai sig.  $> 0,05$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai sig.  $< 0,05$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.6.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dengan kriteria pengambilan keputusan:

1.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan maksud mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu (1) dan menjauhi nol (0) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa diharapkan dapat meningkatkan sistem pengendalian internal terkhusus pada lingkungan pengendalian perusahaan yaitu dengan pemisahaan tugas yang jelas, dan pengawasan agar sistem pengendalian internal menjadi lebih efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian dan menambah variabel lain yang tidak diteliti pada

penelitian ini seperti moralitas manajemen, asimetri informasi, budaya etis organisasi, dan ketaatan aturan akuntansi. Serta tahun penelitian dan tempat penelitian yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Acfe Indonesia Chapter*, 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- COSO (2013). *Internal Control-Integrated Framework Retrieved*. Dalam <http://www.coso.org/>, Januari 2022.
- Fajar, I., & Rusmana, O. (2016). Evaluasi penerapan sistem pengendalian internal dengan coso. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, Vol. XX(No. 04), 4.
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1):112.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- IAI. 2015. *Modul Chartered Accountant: Sistem Informasi dan Pengendalian Internal*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- IAI. 2015. *Modul Chartered Accountant: Etika Profesi dan Tata Kelola Korporat*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Indonesia Corruption Watch. 2021. "Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester 1 Tahun 2021". Dalam <https://www.antikorupsi.org/index.php/id/article/tren-penindakan-kasus-korupsi-semester-1-tahun-2021>, Januari 2022.
- Khair, Hazmanan. 2017. *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Madenatera.
- Kismawadi, Early Ridho. dkk. 2020. *Fraud Pada Lembaga Keuangan dan Lembaga Non Keuangan*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Laporan Tahunan PT. Perkebunan Nusantara II. 2020. Dalam [www.ptpn2.com](http://www.ptpn2.com), Mei 2022.
- Lathifah, Nurul. 2021. *Konsep dan Praktikk Sistem Pengendalian Internal*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Lazear, Edward P. 2018. "Compensation and Incentives in the Workplace". *Journal of Economic Perspectives*, 32(3):195-214.



- Marsini, N. L. Y. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Internal Control System, Dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan BUMD Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi I*, 10(2):76–88.
- Nitimiani, N. K., & Suardika, A. A. K. A. S. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada LPD Di Kecamatan Tegallalang. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 29–62.
- Riyadi, Wulan. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1):206–213.
- Sayidah, Nur. dkk. 2019. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Solehah, N. L. H. dkk. 2020. *Kecurangan Akuntansi Ditinjau dari Pengendalian Internal, Moralitas & Personal Culture*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Suarniti, N. L. P. E., & Ratna Sari, M. M. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2):319.
- Sudarmanto, Eko. dkk. 2021. *Sistem Pengendalian Internal*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, K., Paramita, I., & Raissa, S. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Aset (Akuntansi Aset)*, 11(1):69-82.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Suryani, E., & Marunduri, T. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Akuntansi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Kota Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 10(2):216-226.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Transparency International Indonesia. 2020. "Corruption Perception Index 2020". Dalam <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl#>, Januari 2022.
- Tuanakotta, T. M. 2016. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Utami, Santika. (2018). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada CV Chandra Perdana Abadi Bandar Lampung). 10(2):1-15.
- Widyaswari, D. A. N., Yuniarta, G. A., & Sujana, E. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Susut. *E-Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2):1-12.
- Wulandari, Kartika. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Terhadap Kecenderungan Fraud (Studi Empiris Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo). *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 06(01):1-13.
- Yulia, F., Anugerah, R., & Azlina, N. (2021). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Feasible*, 3(1):88-96.



## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas ketersediaan Bapak/Ibu mengisi lembaran kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**.

Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai sebagai benar atau salah karena apa yang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang dirasakan dan yakini. Data yang diperoleh, dirahasiakan, dan tidak akan disebar luaskan, karena hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terima kasih.

Dengan Hormat,

Wilda Auliya Syafithri

NPM. 188330061

## I. IDENTITAS RESPONDEN

*Mohon untuk memberikan tanda ceklis (√) pada kotak yang tersedia*

Nama : \_\_\_\_\_ (tidak wajib diisi)

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  < 25 tahun  36 – 45 tahun

26 – 35 tahun  > 46 tahun

Pendidikan :  SMA  S2

Diploma  S3

S1

Jabatan : \_\_\_\_\_

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawabnya.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilihlah salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Alternatif jawaban yang dapat dipilih sebagai berikut:

Skala Likert	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Kepada Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya, terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini.



## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas dan wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan					
2	Perusahaan mampu menilai adanya perubahan yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal					
3	Perusahaan mempertimbangkan kemungkinan adanya kecurangan dalam penilaian risiko					
4	Pengendalian internal didalam perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan perusahaan					
5	Adanya pengawasan untuk memastikan bahwa pengendalian internal telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan					
6	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal					
7	Di dalam perusahaan terdapat komunikasi antar setiap bagian dalam mencatat transaksi secara lengkap dan benar					

### 2. KESESUAIAN KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Besarnya gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Pembayaran gaji yang dilakukan oleh perusahaan selalu tepat waktu					
3	Perusahaan selalu memberikan upah insentif secara adil					
4	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi					

5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan					
6	Perusahaan memberikan saranan pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
7	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					

### 3. KECENDERUNGAN KECURANGAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Suatu hal yang wajar apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya					
2	Bukan suatu masalah bagi perusahaan apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otoritas dari pihak yang berwenang					
3	Merupakan hal yang wajar dalam perusahaan apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor					
4	Suatu hal yang wajar dalam perusahaan apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan atau perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
5	Suatu hal yang wajar dalam perusahaan apabila ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung					
6	Bukan suatu masalah apabila sisa anggaran dibagikan kepada karyawan sebagai bonus					

**Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden**

Variabel Efektivitas Pengendalian Internal (X1)							TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
3	4	4	4	4	4	3	26
4	4	3	4	4	3	4	26
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	5	30
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	5	5	4	5	31
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	4	4	3	4	4	28
5	4	5	4	4	4	5	31
4	3	4	3	3	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	3	28
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	5	4	5	30
4	5	4	5	4	4	5	31
4	4	3	4	4	3	4	26
5	4	4	5	4	4	4	30
3	4	4	4	4	3	3	25
5	4	5	4	5	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	26
4	4	3	4	3	4	4	26
4	3	4	4	4	3	4	26
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	3	3	4	4	4	25
4	5	4	4	5	5	4	31
5	4	4	5	4	4	5	31
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	5	5	4	4	31

4	5	4	4	4	5	4	30
5	4	5	4	4	4	5	31
3	3	4	4	4	4	4	26

Variabel Kesesuaian Kompensasi (X2)							TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	3	3	4	4	26
3	3	4	4	4	4	4	26
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	3	3	3	4	25
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	4	5	4	5	31
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	5	4	4	5	30
3	4	4	4	3	5	5	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	25
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	3	3	4	4	3	25
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	3	4	4	3	26
3	4	4	5	4	5	4	29
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	3	4	4	3	26
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	3	3	4	4	4	26
4	5	4	4	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	3	26
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	5	4	4	5	4	30
4	3	4	3	4	4	3	25
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	5	4	4	4	29
4	5	4	4	4	5	4	30

5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	3	4	3	26
4	4	5	5	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	4	5	4	4	5	30
5	4	5	4	5	4	4	31

Kecenderungan Kecurangan (Y)						TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
5	5	4	5	4	4	27
3	4	4	4	4	3	22
5	5	5	4	5	4	28
4	3	4	3	4	4	22
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	4	4	4	22
5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	4	4	5	26
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	5	4	4	27
4	4	3	4	4	3	22
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	4	3	4	24
5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	4	3	22
5	4	5	4	4	5	27
4	3	4	3	4	4	22
5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	3	4	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	4	3	4	22



5	4	5	4	5	5	28
4	4	5	5	5	4	27
4	5	4	4	4	5	26
5	5	4	4	4	5	27
4	4	3	3	4	4	22
4	5	5	5	5	4	28
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	4	28



### Lampiran 3 : Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

		Correlations							Efektivitas Pengendalian Internal
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.194	.267	.213	-.033	.099	.310	.566**
	Sig. (2-tailed)		.231	.095	.187	.838	.543	.052	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.194	1	.139	.154	.168	.287	.043	.518**
	Sig. (2-tailed)	.231		.393	.344	.301	.072	.794	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.267	.139	1	.154	.262	.287	.197	.604**
	Sig. (2-tailed)	.095	.393		.344	.102	.072	.223	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.213	.154	.154	1	.294	.011	.303	.534**
	Sig. (2-tailed)	.187	.344	.344		.065	.947	.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.033	.168	.262	.294	1	.121	.238	.496**
	Sig. (2-tailed)	.838	.301	.102	.065		.457	.139	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.099	.287	.287	.011	.121	1	.291	.524**
	Sig. (2-tailed)	.543	.072	.072	.947	.457		.069	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.310	.043	.197	.303	.238	.291	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.052	.794	.223	.057	.139	.069		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Efektivitas Pengendalian Internal	Pearson Correlation	.566**	.518**	.604**	.534**	.496**	.524**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kesesuaian Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.278	.193	-.071	.538**	-.016	.131	.510**
	Sig. (2-tailed)		.083	.234	.664	.000	.924	.421	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.278	1	.023	.156	.278	.485**	.304	.607**
	Sig. (2-tailed)	.083		.888	.337	.083	.002	.056	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.193	.023	1	.391*	.291	.074	.168	.499**
	Sig. (2-tailed)	.234	.888		.013	.068	.650	.301	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.071	.156	.391*	1	.227	.287	.253	.557**
	Sig. (2-tailed)	.664	.337	.013		.159	.072	.115	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.538**	.278	.291	.227	1	.162	.262	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.068	.159		.318	.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.016	.485**	.074	.287	.162	1	.302	.548**
	Sig. (2-tailed)	.924	.002	.650	.072	.318		.059	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.131	.304	.168	.253	.262	.302	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.421	.056	.301	.115	.103	.059		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Kesesuaian Kompensasi	Pearson Correlation	.510**	.607**	.499**	.557**	.687**	.548**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kecenderungan Kecurangan
Y.1	Pearson Correlation	1	.278	.228	.124	.572**	.582**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.082	.156	.447	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.278	1	.092	.509**	.226	.153	.595**
	Sig. (2-tailed)	.082		.573	.001	.161	.346	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.228	.092	1	.413**	.312	.307	.587**
	Sig. (2-tailed)	.156	.573		.008	.050	.054	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.124	.509**	.413**	1	.246	-.033	.581**
	Sig. (2-tailed)	.447	.001	.008		.126	.841	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.572**	.226	.312	.246	1	.357*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.161	.050	.126		.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.582**	.153	.307	-.033	.357*	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.346	.054	.841	.024		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kecenderungan Kecurangan	Pearson Correlation	.744**	.595**	.587**	.581**	.713**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

## Uji Reliabilitas

### Variabel Efektivitas Pengendalian Internal ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	7

### Variabel Kesesuaian Kompensasi ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	7

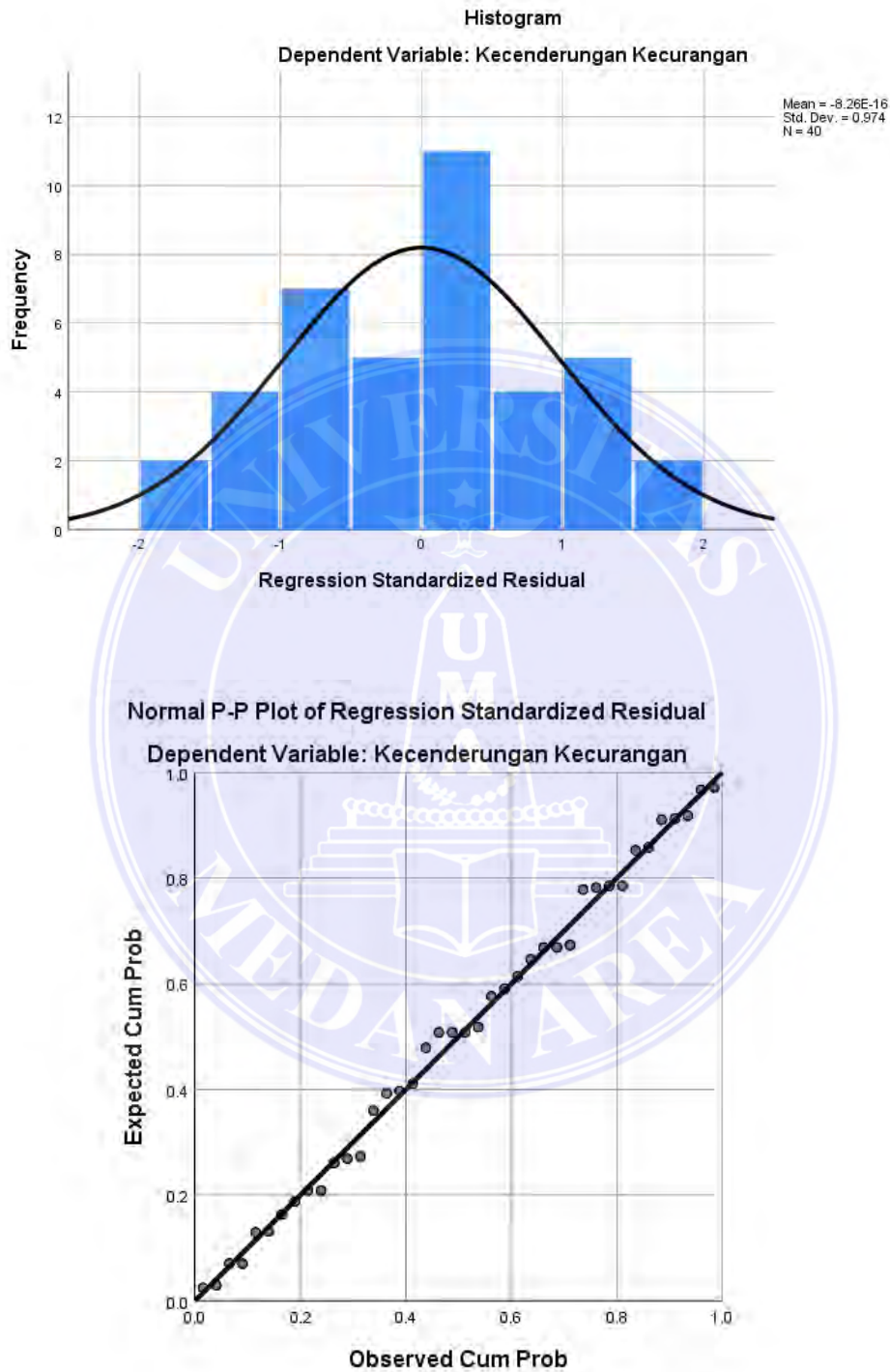
### Variabel Kecenderungan Kecurangan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	6



## Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



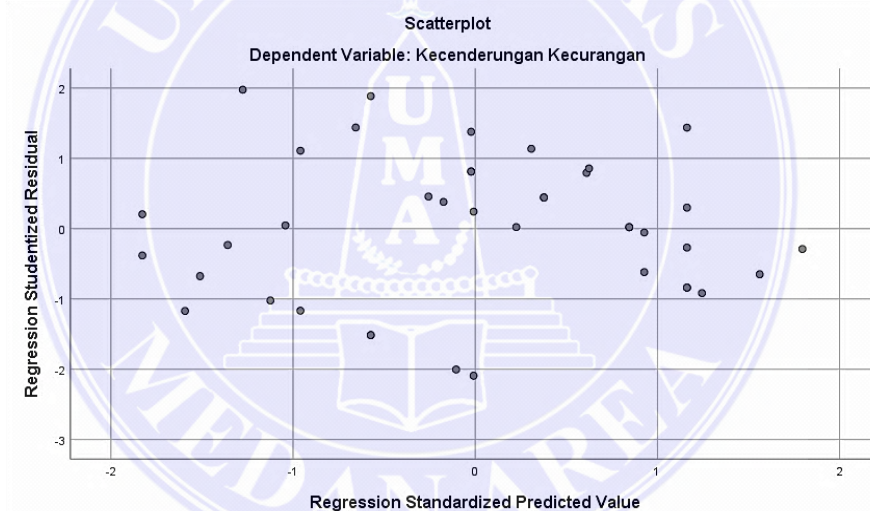
### Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.207	4.631		5.092	.000		
	Efektivitas Pengendalian Internal	.378	.148	.331	2.551	.015	.876	1.142
	Kesesuaian Kompensasi	.511	.138	.481	3.708	.001	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

### Uji Heteroskedastisitas



### Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.207	4.631		5.092	.000		
	Efektivitas Pengendalian Internal	.378	.148	.331	2.551	.015	.876	1.142
	Kesesuaian Kompensasi	.511	.138	.481	3.708	.001	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

**Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis****Uji T (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.207	4.631		5.092	.000
	Efektivitas Pengendalian Internal	.378	.148	.331	2.551	.015
	Kesesuaian Kompensasi	.511	.138	.481	3.708	.001

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

**Uji F (Uji Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.509	2	50.754	15.381	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.091	37	3.300		
	Total	223.600	39			

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Efektivitas Pengendalian Internal

**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.544	.514	1.907

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Efektivitas Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

## Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian



### UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kofon No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366030, 7366034, 7366148, 7366782, Fax (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Selayan No. 70A, Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225402, 8231994, Fax (061) 8226331  
Email : [umab@uma.ac.id](mailto:umab@uma.ac.id) Website: [uma.ac.id](http://uma.ac.id) / [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) email: [umab@uma.ac.id](mailto:umab@uma.ac.id)

Nomor : 1640/FEB/01.1/II/2022  
Lamp :  
Perihal : Izin Research / Survey

22 Februari 2022

Kepada Yth,  
PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)  
Tanjung Morawa

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : WILDA AULIYA SYAFITHRI  
N P M : 188330061  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( Fraud ) Pada PT. Perkebunan Nusantara II ( Persero ) Tanjung Morawa

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang  
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



#### Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal



## Lampiran 8 : Surat Balasan Izin Penelitian



Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa – 20362  
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061) 7940233  
Telp. : (061) 7940055  
Email : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.6 / S.Ket / 90 / VII / 2022

Tanggal : 29 Juli 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henny Mailena Siregar  
Jabatan : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia  
PT Perkebunan Nusantara II

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Wilda Auliya Syafithri	188330061	Akuntansi

Benar telah melaksanakan Riset di Bagian Keuangan dan Akuntansi Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 4 Juli s/d 30 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia,  
  
Henny Mailena Siregar  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- Pertinggal