

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KECURANGAN AKUNTANSI PADA  
PT. INDUSTRI KARET  
DELI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**HERIKA LAWINA Br. PELAWI**

**188330045**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/6/23

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)8/6/23

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KECURANGAN AKUNTANSI PADA  
PT. INDUSTRI KARET  
DELI MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**HERIKA LAWINA Br. PELAWI  
188330045**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

ii

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 8/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)8/6/23

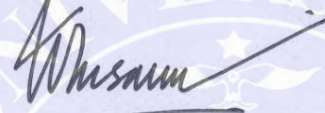
**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian  
Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada PT Industri  
Karet Deli Medan  
Nama : Herika Lawina Br. Pelawi  
NPM : 188330045  
Program Studi : Akuntansi

Disetujui Oleh:

Komis Pembimbing

Pembanding



(Warsani Purnama Sari, SE., Ak., CA., MM)  
Pembimbing

(Shabrina Tri Asti Nasution, SE., M.Si)  
Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rully, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)  
Dekan



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

Tanggal Lulus : 26 Januari 2023

#### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan 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 penelitian 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, 28 Januari 2023

Peneliti,



**Herika Lawina Br Pelawi**  
188330045



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

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herika Lawina Br. Pelawi  
NPM : 188330045  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT Industri Karet Deli Medan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini maka Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/ pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 28 Januari 2023

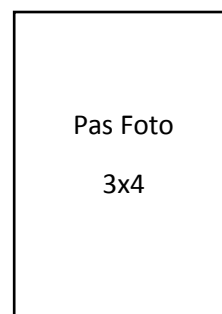
Yang Menyatakan



  
**Herika Lawina Br. Pelawi**  
NPM. 188330045

v

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

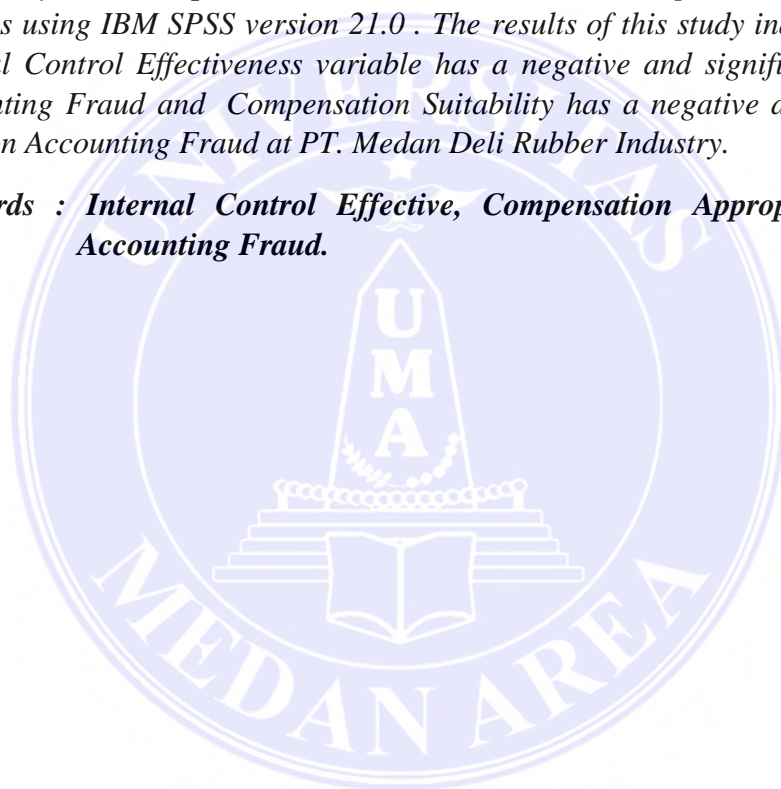


<b>Nama</b>	<b>Herika Lawina Br Pelawi</b>
<b>NPM</b>	<b>188330045</b>
<b>Tempat,Tanggal Lahir</b>	<b>Kisaran 27 Oktober 2000</b>
<b>Nama Orang Tua:</b>	
<b>Ayah</b>	<b>Sander Pelawi</b>
<b>Ibu</b>	<b>Jumpa Ngena Br Tarigan</b>
<b>Riwayat Pendidikan:</b>	
<b>SMP</b>	<b>SMPN1 TIGANDERKET</b>
<b>SMA</b>	<b>SMAN1 TIGANDERKET</b>
<b>Riwayat Studi di UMA</b>	
<b>Pengalaman Pekerjaan</b>	
<b>NO.HP/WA</b>	<b>085760162156</b>
<b>Email</b>	<b>erikalawina@gmail.com</b>

## ABSTRACK

*This study aims to determine the effect of the effectiveness of internal control and suitability of compensation on accounting fraud at PT. Medan Deli Rubber Industry. The type of research used is data associative research. Associative data, namely the distribution of questionnaires to employees of PT. Medan Deli Rubber Industry. The population used is all employees of the finance department at PT. Medan Deli Rubber Industry. The sample in the study was 35 employees. The type of data used is quantitative data conducted through field studies using the questionnaire method. The source of data used in this study is primary data, namely data that is processed in the form of numbers obtained from a questionnaire scale distributed to 35 respondents in the form of questions. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 21.0 . The results of this study indicate that the Internal Control Effectiveness variable has a negative and significant effect on Accounting Fraud and Compensation Suitability has a negative and significant effect on Accounting Fraud at PT. Medan Deli Rubber Industry.*

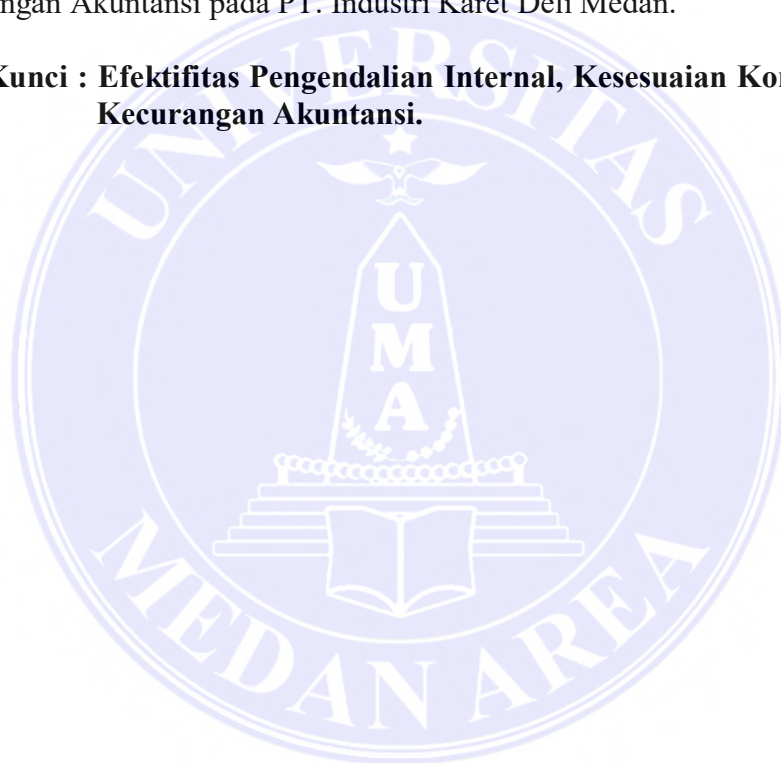
**Keywords : Internal Control Effective, Compensation Appropriatness and Accounting Fraud.**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif . Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan bagian keuangan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Sampel dalam penelitian sebanyak 35 karyawan yaitu Bagian keuangan 20 Orang dan Bagian SDM 15 Orang. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang didapat dari kuisioner yang disebarakan kepada 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS versi 21,0 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompesasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan.

**Kata Kunci : Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Kecurangan Akuntansi.**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yyang Maha Esa atas segala karunia-nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Berkaitan dengan hal tersebut, skripsi ini disusun dengan judul “Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT.Industri Karet Deli Medan” saya mengucapkan teerima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt,Ph.D,CIMA Selaku Dekan Fakultas & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Minda Muliana Br Sebayang, SE,M.Si Selaku Ketua Sidang yang banyak memberikan saran dan acuan untuk saya.
5. Ibu Wasarni Purnama Sari, SE,Ak., CA., MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan saran kepada peneliti
6. Ibu Shabrina Tri Asti Nasution, SE., M.Si selaku dosen pembanding saya yang telah banyak memberikan kritik dan juga saran kepada peneliti.
7. Bapak Muhammad Habibie, SE., M.Ak selaku dosen sekretaris dalam penyelesaian skripsi.

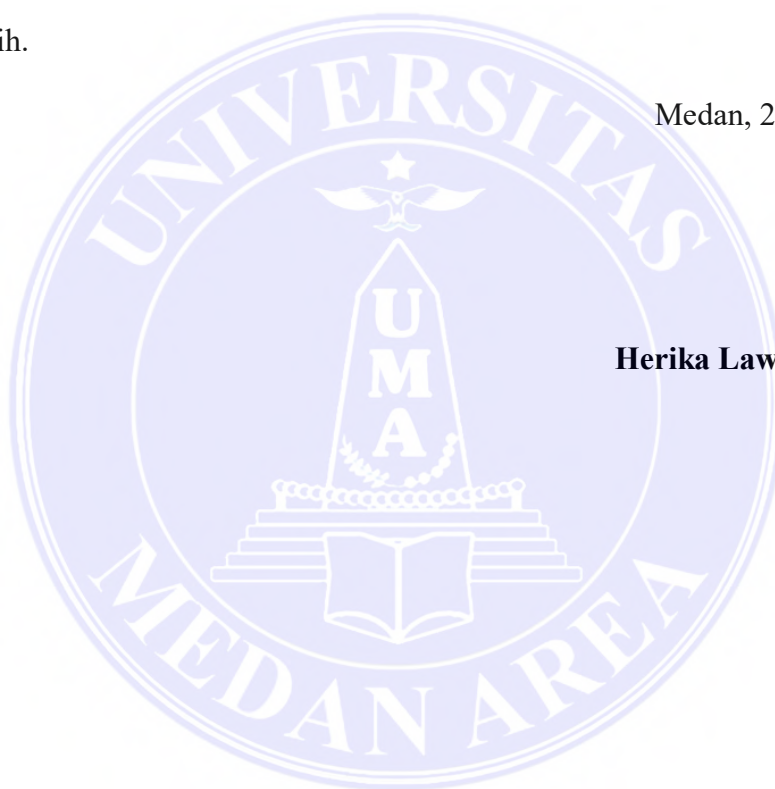
8. Orang tua tercinta yakni Bapak Sender Pelawi dan Ibu Jumpa Ngena Br. Tarigan serta abang kandung yaitu Hendriko Lawinta Sembiring, S.Pd, Farel pelawi dan oky Pelawi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik masyarakat maupun kalangan pendidikan. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 28 Januari 2023

Peneliti

**Herika Lawina Br Pelawi**  
**188330045**



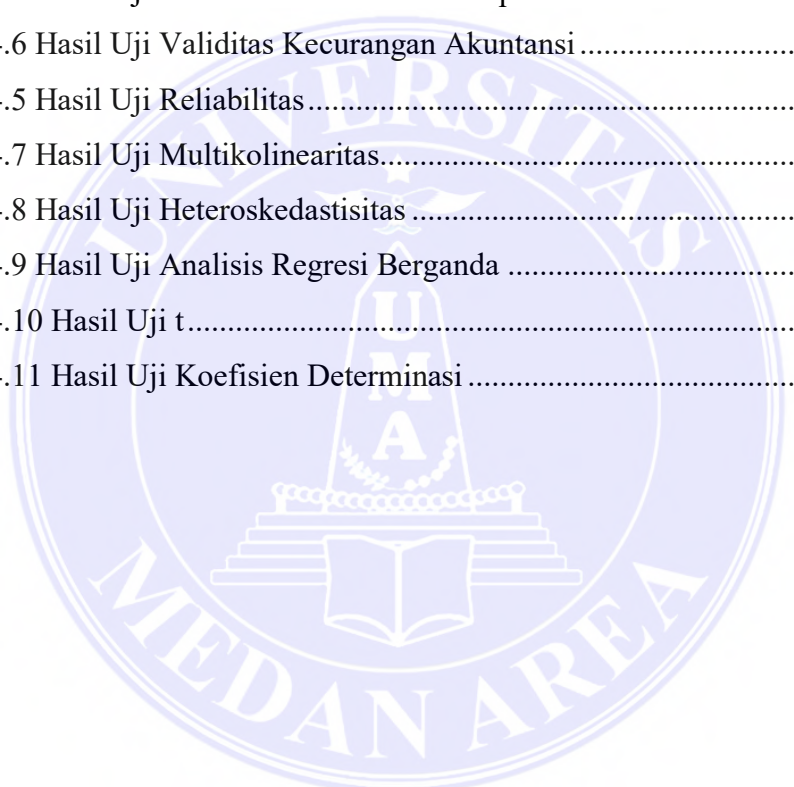
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kecurangan Akuntansi .....	6
2.1.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi .....	6
2.1.2 Klasifikasi Kecurangan Akuntansi .....	7
2.1.3 Jenis-Jenis Kecurangan Akuntansi .....	9
2.1.4 Indikator Kecurangan Akuntansi .....	9
2.2 Pengendalian Internal.....	10
2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal .....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Pengendalian Internal .....	12
2.2.3 Fungsi Sistem Pengendalian Internal .....	12
2.2.4 Tujuan Pengendalian Internal .....	13
2.2.5 Indikator Pengendalian Internal.....	14
2.2.6 Keterbatasan Pengendalian Internal .....	15
2.3 Kesesuaian Kompensasi .....	16
2.3.1 Pengertian Kesesuaian Kompensasi .....	16
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	18
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	18
2.3.4 Indikator Pemberian Kompensasi.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis.....	26
2.6.1 Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi.....	26
2.6.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1 Jenis Penelitian .....	29
3.1.2 Lokasi Penelitian .....	29
3.1.3 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.2.1 Populasi .....	30

3.2.2	Sampel .....	30
3.3	Jenis Data .....	31
3.4	Sumber Data.....	31
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1	Uji Validitas.....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	35
3.8.1	Uji Normalitas .....	35
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas .....	36
3.8.3	Uji Multikolinearitas.....	36
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.10	Uji Hipotesis.....	37
3.10.1	Uji Parsial (Uji t) .....	38
3.11	Uji koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	39
4.1.1	Gambaran Objek Penelitian PT. Industri Karet Deli Medan ...	39
4.2	Deskripsi Data Responden .....	40
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	40
4.3	Hasil Uji Validitas.....	41
4.3.1	Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal .....	41
4.3.2	Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi .....	42
4.3.3	Hasil Uji Validitas Kecurangan Akuntansi.....	43
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.5.1	Hasil Uji Normalitas .....	44
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
4.7	Hasil Uji Hipotesis .....	48
4.7.1	Hasil Uji t (Parsial).....	48
4.8	Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	49
4.9	Pembahasan.....	50
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
5.1	Kesimpulan .....	52
5.2	Saran .....	52
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	22
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.3 Skala Likert .....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Latar Belakang Pendidikan Responden .....	34
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Efektifitas Pengendalian Internal .....	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi.....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kecurangan Akuntansi .....	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	42



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	37
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	59
Lampiran 2.....	62
Lampiran 3.....	63
Lampiran 4.....	68
Lampiran 5.....	69
Lampiran 6.....	70







# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kecurangan merupakan salah satu perbuatan tidak bermoral yang melanggar hukum yang dilakukan oleh orang – orang dari dalam maupun luar organisasi dengan maksud mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang dapat merugikan pihak lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kasus kecurangan yang besar dan sering dijumpain, Salah satu nya adalah kecurangan akuntansi (berdasarkan sumber boombastis.com). Kecenderungan Akuntansi pun memiliki potensi yang besar untuk timbul di kantor Pemerintahan maupun Perusahaan Swasta. Kecurangan akuntansi merupakan indikator terjadinya korupsi, dan penggelapan dana dengan memanipulasikan laporan keuangan yang timbul karena adanya penyalahgunaan aset perusahaan. Menurut Karyono (2013) , kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan orang lain. Dalam Ekonomi, kecurangan yang sering terjadi yaitu memanipulasi laporan keuangan. Laporan keuangan adalah informasi yang digunakan kepada pihak – pihak yang membutuhkan seperti calon investor yang diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan bisnis. Dampak dan konsekuensi yang ditimbulkan oleh kecurangan akuntansi tidak terhindarkan. Faktor terbesar yang mendorong seseorang melakukan kecurangan akuntansi dikarenakan kebutuhan ataupun masalah finansial.

Tindakan kecurangan dapat dipengaruhi oleh adanya pengendalian internal dan monitoring dari atasan. Sistem Pengendalian yang rendah dapat menjadi

pemicu terjadinya kecurangan (*fraud*). Menurut Meliany (2013) bahwa adapun faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi terjadi karena diantaranya adalah keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi. Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi kecurangan akuntansi yaitu kesesuaian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak yang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Ketidakpuasan kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan dan mengarah kepada tindakan kecurangan.

Perusahaan yang sehat juga dapat dilihat dari kesejahteraan pegawainya serta bagaimana para petinggi perusahaan melakukan pengendalian internal untuk hal-hal yang tidak diinginkan seperti salah satunya yaitu kecurangan akuntansi. Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa negara Indonesia merupakan negara yang memiliki tingkat korupsi yang cukup tinggi di dunia, dan provinsi yang paling tinggi tingkat korupsinya di Indonesia salah satunya adalah Sumatera Utara. Sering kita menemukan kasus-kasus penyalahgunaan hak-hak normatif para karyawan, yang dilakukan oleh perusahaan swasta, seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan koperasi dapat dijelaskan dengan adanya tekanan, kesempatan, dan sikap maka seseorang melakukan kecurangan. Salah satunya penyebab kecurangan adalah masih rendahnya gaji atau Kompensasi yang diterima oleh karyawan (Widya, 2013). Karena ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari menyebabkan karyawan melakukan kecurangan.

Oleh sebab itu perlu adanya pengendalian internal yang mengawasi agar tidak terjadi kecurangan. Pengendalian internal merupakan pintu masuk dari besar kecilnya peluang untuk melakukan kecurangan (Pratomo et al, 2016). Kecurangan bisa terjadi karena pengendalian internalnya lemah dan kontrol pengawasnya tidak ada kejujuran sehingga kinerjanya juga melemah para pembuat kejahatan leluasa untuk melakukan kecurangan (*fraud*) pada koperasi Cakra Mandiri sehingga dengan mudah terjadinya kecurangan. Orang awam sering kali mengasumsikan secara sempit bahwa *fraud* sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum yang berlaku, yaitu dengan menaati hukum yang ada di suatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum ,tetapi tidak mematuhi jadi dalam hal ini dibutuhkan kesadaran masyarakat. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Adanya penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan (Zulkarnain, 2013) Kecurangan akuntansi akhir-akhir ini juga banyak terjadi di Indonesia, hal ini juga menjadi pusat perhatian bagi berbagai media baik dalam negeri maupun diluar negeri.

Salah satu kasus kecurangan yang pernah terjadi di Sumatera Utara yaitu pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi karet. Diberitakan melalui Topmetro.news bahwasannya PT. Industri Karet Deli Medan pada Januari 2019 silam, bahwasanya PT. Industri Karet Deli Medan mengabaikan ribuan hak normatif karyawannya salah satunya adalah hak BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Namun setelah diundang pada pertemuan untuk membahas hak-hak normatif bahwasanya perwakilan PT. IKD tidak hadir. diduga PT. IKD

tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan secara resmi, Sementara setiap bulan gaji para karyawannya dipotong untuk biaya BPJS. Dalam artikel juga dijelaskan pula bahwa kasus lain yaitu diduga PT. IKD dan salah satu klinik yang bekerjasama dengan PT. IKD bersama sama melakukan pembohongan terencana dengan mengalihkan dana BPJS kesehatan pada karyawan PT. IKD.

Berdasarkan latar belakang masalah ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal ini dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan?
2. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap terhadap kecurangan akuntansi pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bahwa efektivitas pengendalian internal serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan yang tepat dalam menyusun strategi agar terhindari dari praktik kecurangan akuntansi PT. Industri Karet Deli Medan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap terhadap kecurangan akuntansi pada perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kecurangan Akuntansi

##### 2.1.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi

Kecurangan merupakan tindakan yang dengan sengaja merugikan orang lain dengan cara tidak jujur dengan tujuan mengambil keuntungan pribadi dari tindakan tersebut. Ikatan Indonesia (2020) menjelaskan “kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan)”. Menurut Tuanakotta (2013) bahwa “kecurangan merupakan tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian, pelanggaran kepercayaan, tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik..”

Menurut Eliza (2015) bahwa “kecurangan adalah setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksud untuk mengambil harta atau hak orang lain.” Kecurangan juga dapat diartikan sebagai perbuatan melawan hukum, dimana perbuatan itu bertujuan untuk mengambil keuntungan haram yang biasa berupa uang, barang/harta, dan tidak membayarkan jasa. Dan menurut Udayani dan Sari (2017) menjelaskan bahwa kejahatan kerah putih dalam dunia usaha diantaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuaipan komersial, penyuaipan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan.

Menurut Albrecht (2017) bahwa “kecurangan merupakan salah satu istilah yang umum, dan tidak mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan keahlian tertentu, yang dipilih oleh seseorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah”.

Menurut Cressey (2015) “kecurangan sebagai tindakan yang disengaja oleh individu diantara manajemen, pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, karyawan, atau pihak ketiga. Yang melibatkan penggunaan penipuan untuk mendapatkan keuntungan yang tidak adil dan ilegal”.

( Ikatan Indonesia ) “mengatakan kecurangan yakni salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk melabui pemakai laporan keuangan”.

Berdasarkan pengertian kecurangan akuntansi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan adalah hal yang fatal yang bisa dilakukan oleh siapa saja terkhusus didalam suatu organisasi, perusahaan dll, yang dapat dilakukan secara sengaja untuk mendapatkan kepuasan yang dia inginkan.

### **2.1.1 Penyebab Terjadinya Kecurangan Akuntansi**

Dalam buku mendeteksi manipulasi laporan keuangan (Tuanakotta, 2013) ada beberapa penyebab terjadinya kecurangan, sebagai berikut:

#### **1. Insentif/ Tekanan**

Terjadinya dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan kecurangan yang dipacu oleh beberapa alasan, mulai dari dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan yang dipacu oleh alasan ekonomi, emosional atau nilai.

#### **2. Kesempatan**

Ketika terdapat peluang, maka disitulah ada kesempatan yang dilakukan oleh pelaku kecurangan. Faktor ini biasanya didorong karena lemahnya internal kontrol atau penyalahgunaan wewenang dalam perusahaan.

### 3. Sikap atau Rasionalisasi

Faktor ini terjadi karena seseorang melakukan rasionalisasi atau mencari pembenaran atas terjadinya kecurangan. Hal ini biasanya terjadi karena pelaku mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya, sehingga ia akan mencari pembenaran atas tindakan tersebut.

## 2.1.2 Klasifikasi Kecurangan Akuntansi

*The Association of Certified Fraud Examiners* (AFCE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat dalam Priantara (2013) merupakan organisasi profesional yang bergerak dibidang pemeriksa kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengkasifikasikan kecurangan akuntansi (*Fraud*) dalam tiga kelompok, yaitu :

### 1. Penyimpangan Atas Aset

Penyalahgunaan atau pencurian aset perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *Fraud* yang mudah dideteksi karena sifatnya yang dapat dihitung.

### 2. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan

Yaitu tindakan yang dilakukan seseorang untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan.

### 3. Korupsi

Jenis *Fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain seperti suap. Kecurangan jenis ini yang banyak terjadi



di negara – negara berkembang yang penegakan hukumnya masih lemah seperti di Indonesia.

### 2.1.3 Faktor-faktor Kecurangan Akuntansi

Menurut Wilopo (2008) terdapat lima jenis kecurangan akuntansi yang sering terjadi, yakni sebagai berikut :

- 1 *Fraud Predictions* adalah prediksi tentang apa yang akan terjadi, siapa pelakunya, bagaimana melakukan (modus operasi), mengapa, kapan, di mana, berapa besar.
- 2 *Red Flags* adalah tanda bahaya yang merupakan indikasi potensi terjadinya kecurangan.
- 3 *Fraud tree* adalah peta kecurangan atau menunjukkan klasifikasi/taksonomi penipuan yang dikeluarkan oleh (*Associaton of Certified Fraud Examiner*)
- 4 *Fraud Triangel* adalah segitiga penipuan yang mengacu pada penelitian Donald Cressy tentang mengapa kecurangan terjadi, dikembangkan antara lain dalam ISA (Standart Internasional tentang Audit) sebagai penipuan faktor risiko.
- 5 *Fraud Axioms* adalah profosisi dasar ACFE (*Associaton of Certified Fraud*) yaitu semua aktivitas yang mengandalkan penipuan untuk mencapai keuntungan.

### 2.1.4 Indikator Kecurangan Akuntansi

Menurut Wilopo (2008), menyebutkan beberapa indikator pengukuran kecurangan akuntansi, yaitu :

1. Kecenderungan melakukan manipulasi, pemalsuan atau perubahan pada

catatan akuntansi atau dokumen pendukung.

2. Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dalam laporan keuangan.
3. Kecenderungan untuk melakukan salah penerapan prinsip akuntansi yang disengaja.
4. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian, penggelapan dana atau penyalahgunaan terhadap aktiva.

## **2.2 Pengendalian Internal**

### **2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Efektifitas didefinisikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditemukan. Menurut Romney dan Steibart (2012) Menjelaskan bahwa “Pengendalian Internal merupakan suatu proses, karena termasuk didalam aktifitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan. Selain sistem Pengendalian Internal memiliki keterbatasan seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dalam pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.”

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab”. Menurut Novita (2011), diperlukan sistem pengendalian untuk mengurangi penyebab terjadinya tindakan berlaku curang dalam akuntansi. Pengendalian internal harus dilakukan dengan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan demi mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan serta tindakan

menyimpang lainnya. Salah satu contoh tindakan menyimpang yaitu kecenderungan melakukan kegiatan kecurangan akuntansi. Sinaga (2018) menjelaskan bahwa “Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya perusahaan akan semakin berat.” Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, keamanan harga perusahaan terjamin dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa efektifitas pengendalian internal merupakan suatu cara atau kemampuan pengendalian internal dalam mewujudkan tujuannya melindungi aset – aset didalam perusahaan.

Menurut Muliadi (2017) “ Pengendalian Internal meliputi struktur organisasi,metode dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen”.

Menurut Hery (2013) “ Pengendalian Internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/ undang-undang manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan”.

Menurut Wakhyudi (2018) “Pengendalian Internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan”.

Berdasarkan pengertian Pengendalian Internal di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa pengendalian internal adalah sebuah aturan yang dibuat oleh orang-orang tertentu. Dijalankan atau dipatuhi seluruh karyawan perusahaan dengan mencapai sebuah tujuan didalam perusahaan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Pengendalian Internal

Menurut Cahyo (2013), mengemukakan bahwa faktor faktor pengendalian internal yaitu antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Audit

yaitu bagaimana cara untuk mendeteksi audit dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan.

2. Lingkungan Audit

yaitu suatu alat manajemen yang meliputi evaluasi secara sistematis, terdokumentasi, terdistribusi dan objektif tentang bagaimana suatu kinerja organisasi, sistem manajemen dan peralatan.

3. Gaya Kepemimpinan

yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.2.3 Fungsi Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2018) fungsi dari pengendalian internal antara lain, yakni sebagai berikut :

1. *Preventive*, yaitu Pengendalian untuk mencegah kesalahan-kesalahan baik itu merupakan kekeliruan maupun ketidakberesan yang sering terjadi dalam operasi suatu kegiatan.

2. *Detective*, yaitu untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan, dan

penyimpangan yang terdeteksi.

3. *Corrective*, yaitu untuk memperbaiki kelemahan, kesalahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
4. *Directive*, yaitu untuk mengarahkan agar pelaksanaan dilakukan dengan tepat dan benar.
5. *Compensative*, yaitu untuk menetralkan kelemahan pada aspek control yang lainnya.

#### **2.2.4 Tujuan Pengendalian Internal**

menurut mulyadi (2016) tujuan pengendalian internal antara lain sebagai berikut :

1. Melindungi Aset, Mendeteksi perolehan, penggunaan, dan penempatan yang tidak sesuai atau tidak sah.
2. Mengelola catatan secara detail agar laporan yang dihasilkan bersifat akurat dan wajar.
3. Memberikan informasi secara akurat dan reliabel.
4. Menyiapkan laporan keuangan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan
5. Meningkatkan dan memperbaiki efisiensi operasional.
6. Meningkatkan ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan.
7. Mematuhi hukum dan ketentuan yang berlaku.

### 2.2.5 Indikator Pengendalian Internal

Indikator dari pengendalian internal menurut Mahmudi (2016) antara lain yakni sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Pengendalian

Yaitu mencakup standar, proses dan struktur yang menjadi landasan terselenggaranya pengendalian internal di dalam organisasi secara menyeluruh. Lingkungan pengendalian tercermin dari suasana dan kesan yang diciptakan dewan komisaris dan manajemen puncak mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan.

#### 2. Penilaian Resiko

Yaitu proses dinamis dan berulang untuk mengenali (mengidentifikasi) dan menilai (analisis) resiko atas pencapaian tujuan. Resiko yang teridentifikasi selanjutnya akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan.

#### 3. Aktifitas Pengendalian

Yaitu aktifitas – aktifitas yang mencakup tindakan – tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan resiko.

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Yaitu memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkuaklitas. Baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal untuk mendukung komponen – komponen pengendalian internal

lainnya agar berfungsi sebagaimana mestinya.

#### 5. Pengawasan

Yaitu memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal untuk mendukung komponen – komponen pengendalian internal lainnya agar berfungsi sebagai mana mestinya. Komunikasi internal harus menjadi sarana diseminasi informasi didalam organisasi. Baik dari atas kebawah maupun sebaliknya

#### 2.2.6 Keterbatasan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016), terdapat 5 keterbatasan pengendalian internal yaitu sebagai berikut :

1. Kesalahan dalam penilaian yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam melakukan tugas – tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, kendala waktu dan prosedur lainnya.
2. Kemacetan terjadi ketika personel salah memahami instruksi atau membuat kesalahan karena kecerobohan, kebingungan, atau kelelahan.
3. Kolusi individu yang bertindak sama – sama seperti karyawan yang melakukan pengendalian bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok dapat melakukan dan menutupi penipuan sehingga tidak dapat dideteksi oleh pengendalian internal.
4. Penolakan manajemen, dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi atau

penyajian kondisi keuangan entitas yang dipromosikan atau status kepatuhannya.

5. Biaya dan manfaat, biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan akan diperoleh.

## **2.3 Kesesuaian Kompensasi**

### **2.3.1 Pengertian Kesesuaian Kompensasi**

Tindakan curang yang dilakukan seseorang, disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan kecurangan. Kompensasi tersebut bertujuan agar manajemen dapat bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan dan tidak melakukan tindakan menyimpang. Menurut Yani (2012), “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat.” Sedangkan menurut Kasmir (2018), “Kompensasi adalah imbalan terhadap apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, imbalan tersebut berupa keuangan maupun non keuangan”. Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan perusahaan.

Setiawan (2012) menjelaskan bahwa “Kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kontribusi kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan karena bagi karyawan, kompensasi sangat penting guna menentukan kesejahteraan”. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup dan sesuai untuk karyawan akan



meninggalkan perusahaan ataupun menurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan–keluhan, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan kecurangan. Selain itu, tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan kepada semua pihak hendaknya perogram kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip–prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Nurchahyo (2015) menjelaskan bahawa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja merereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atau prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. “sedangkan menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Hamali (2018) menjelaskan bahawa “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. khusus yang terjadi dalam hubungan kinerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi”. Berdasarkan Pengertian Kesesuaian Kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi adalah segala sesuatu yang berhak diterima oleh pekerja atau karyawan dengan balasan kinerja yang baik dan seimbang dalam meningkatkan struktur perusahaan. Dengan timbulnya kompensasi ini didalam sebuah perusahaan, maka para karyawan dapat

meningkatkan semangat bekerja, jauh dari kata kecurangan sehingga meningkatkan pencapaian tujuan didalam suatu perusahaan.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) terdapat 3 jenis kompensasi yang lazim diberikan kepada karyawan, antara lain :

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang. Antara lain adalah gaji, berbagai macam tunjangan, THR, intensif dan bonus, komisi, pembagian profit perusahaan dan pembayaran prestasi.

#### 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang didapatkan karyawan juga termasuk sebagai kompensasi tidak langsung. Misalnya mobil dinas dari perusahaan, rumah dinas, akses internet, dan asuransi kesehatan atau asuransi jiwa.

#### 3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud uang dan tidak ada kaitannya dengan uang. Namun, nilainya negatif dan sangat berharga bagi karyawan. Contohnya adalah perusahaan memberikan pelatihan kemampuan secara berkala, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional.

### 2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2006) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi Karyawan menerima imbalan berupa upah, gaji atau bentuk lain untuk memenuhi kehidupan sehari-hari atau

dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara berkala, berarti ada jaminan “keamanan ekonomi” bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka akan semakin berhasil dalam suatu organisasi, karena kompensasi yang tinggi hanya dimungkinkan jika pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu lebih besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian Kompensasi berkaitan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (kondisi) atau *output*.

#### 2.3.4 Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Singodimedjo (2016), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja dan besaran kompensasi karyawan secara individu terdiri atas 4 kriteria, yakni sebagai berikut :

##### 1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa pencobaan.

##### 2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

#### 2.3.5 Faktor-Faktor mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya, Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhinya ialah sebagai berikut :

##### 1) Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

##### a) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. makin besarnya prestasi

kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b) Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan dari pihak manajemen.

2) Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a) Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi, posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi . Semakin tinggi dan posisi jabatan seseorang dalam

organisasi, maka semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya. Hal ini tersebut berlaku sebaliknya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Berdasarkan kompensasi pegawai yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan Klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen ,berbeda dengan pekerjaan manajemen dan berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena timbangan profesionalisme pegawai juga memiliki besarnya resiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi anara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan

/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3) Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

#### a) Penawaran dan permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan kerendahan kompensasi yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan lebih besar dari lapangan kinerja yang tersedia, besarnya kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

#### b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupa melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menemukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umum tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Komisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

### 2.3.6 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua belah tersebut. *Merit pay* merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karna semakin tinggi kinerja yang di capai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus menerus dan berkesinambungan, maka hal ini harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu



dirumuskan untuk mewujudkannya adalah dengan sistem yang dimaksud. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem analisis jabatan, meningkatkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

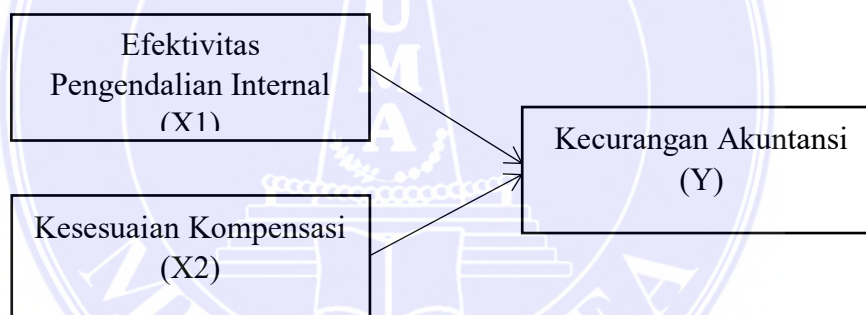
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Radhiah (2016)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada PT. Pos Indonesia KCU Kota Pekanbaru	Hasil penelitian ini diketahui bahwa Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
2	Uli Syafitri (2017)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Manailing Natal	<ol style="list-style-type: none"> <li>Seluruh Variable bebas, yaitu Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen secara simultan mempengaruhi variable Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar 50,5% .</li> <li>Secara Simultan, Pengendalian Internal, persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen memberi pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</li> </ol>
3	Hermawati Sinaga (2018)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada PT. Telkom, Tbk Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>Efektifitas Pengendalian Internal berpengaruh negatif signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk di KotaBandung.</li> <li>Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk di Kota Bandung</li> </ol>
4	Wanda (2019)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan KesesuaianKompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi kasus pada kantor SKPD Kota Payakumbu)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Efektifitas Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi pada kantor SKPD Kota Payakumbu.</li> <li>Kesesuaian Kompensasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi pada kantor SKPD Kota</li> </ol>

			Payakumbu.
5	Husein (2019)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa Se Kecamatan Adiwerna	1. Terdapat Pengaruh Pengendalian Internal, kesesuaian kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Akuntansi Pemerintah Desa Se Kecamatan Adiwera secara simultan sebesar 70,2%

Sumber : Data diolah peneliti.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur teori akuntansi yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fakta dan fenomena baru. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi

Efektifitas pengendalian Internal merupakan suatu cara atau kemampuan pengendalian internal dalam mewujudkan tujuannya melindungi aset-aset didalam perusahaan dari adanya kecurangan akuntansi. Mahardani (2014) “Pengendalian internal merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh

setiap lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya perusahaan akan semakin berat.” (COSO, 2018). Demikian perlunya pengendalian internal dalam sebuah lembaga sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan pihak Entitas maupun masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Uli (2018), Juni (2018), dan Husein (2019) menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan pemahaman ini, maka hipotesisnya adalah :

$H_1$  : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

### **2.6.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi**

Pentingnya membeikan kompensasi untuk apa yang telah karyawan berikan dan kerjakan untuk perusahaan karena itu sebagai alat ukur menentukan kesejahteraan perusahaan tersebut. Yani (2012), “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Sinambele (2016) yaitu “Kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka terhadap organisasi atau wujud penghargaan yang diterima. karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan kepada semua pihak hendaknya perogram kompensasi

ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2018), dan Husein (2019) menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil peneltiaan tersebut, maka hipotesisnya adalah :

$H_2$  : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah jenis penelitian Asosiatif Kausal. Asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti dapat melihat pengaruh antara variabel Efektivitas Pengendalian Internal (X1) dan Kesesuaian Kompensasi (X2) terhadap Kecurangan Akuntansi.

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data dan informasi yaitu lokasi penelitian berada di PT. Industri Karet Deli Medan yang beralamat di Jalan Jl. Kom Laut Yos Sudarso KM 8,3 Tanjung Mulia, Medan Deli, 20241. Telp : (061) 6612611, Fax: [6261] 6614611.

##### 3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan Januari 2023. Rincian kegiatan ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	2022-2023						
		Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt
1.	Pengajuan Judul Skripsi	■						
2.	Pembuatan Proses		■					
3.	Bimbingan Proposal							
4.	Seminar Proposal			■				
5.	Pengumpulan dan Analisis Data			■	■			
6.	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi				■	■		
7.	Seminar Hasil						■	
8.	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau							■

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dan kemudian didapatkan hasil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi keuangan dan sumber daya manusia PT. Industri Karet Deli Medan sebanyak 35 karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2018). Dalam menentukan sampel penelitian, sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan metode *saturation sampling* (sampling jenuh). Menurut Ghozali (2018), *saturation sampling* merupakan teknik pemilihan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kriteria yakni sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Teknik Pemilihan Sampel Jenuh**

No	Kriteria	Jumlah
1	Karyawan yang bekerja di divisi keuangan.	20
2	Karyawan yang bekerja di divisi sumber daya manusia.	15
	<b>Jumlah Sampel</b>	<b>35</b>

Sumber : Data diolah peneliti.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan dengan rincian bagian keuangan sebanyak 20 responden dan bagian sumber daya manusia sebanyak 15 responden.

### 3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan yang berbentuk angka.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisioner yang disebarakan kepada 35 responden dalam bentuk pertanyaan - pertanyaan, yang kemudian diolah dengan software SPSS. Sumber data dari penelitian ini adalah PT. Industri Karet Deli Medan. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	Efektifitas Pengendalian Internal (X1) adalah suatu proses, karena termasuk didalam aktifitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan, Romney dan Steibart (2012).	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pengawasan	Ordinal

Kesesuaian Kompensasi (X2)	Kesesuaian Kompensasi (X2) adalah imbalan terhadap apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, Imbalan tersebut berupa keuangan maupun non keuangan.  Sumber : Kasmir (2018)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Intensif Fasilitas	Ordinal
Kecurangan Akuntansi (Y)	Kecurangan Akuntansi (Y) merupakan tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian, pelanggaran kepercayaan, tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Tuanakotta (2013)	1. Manipulasi, pemalsuan pada catatan akuntansi. 2. Penyajian data yang salah atau penghilangan transaksi, atau informasi yang signifikan dalam laporan keuangan. 3. Salah penerapan prinsip akuntansi yang disengaja 4. Penyajian laporan keuangan yang salah akibat penggelapan dana atau penyalahgunaan terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima.	Ordinal

Sumber : Data diolah peneliti.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Kuesioner disebarkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang terkait langsung dengan masalah



yang diteliti dalam batas waktu yang ditentukan oleh peneliti. Instrumen yang digunakan yaitu menggunakan bantuan program SPSS. Adapun nilai dari pendapat responden tersebut berdasarkan skala Likert yaitu :



**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

No.	Skala Likert	Skor
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ghozali (2018).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas Arikunto (2013) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data secara tepat atau valid. Valid artinya, instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Nazarudin (2016), instrumen penelitian harus dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan valid sehingga hasil penelitian adalah benar. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila semua item pembentuk variabel menunjukkan kolerasi ( $r$ ) dengan skor total variabel  $\geq 0,25$ .

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari kata. Realibilitas merupakan sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karna instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013). Menurut Ghozali (2016) Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan uji Alpha Cronbach. Apabila nilai *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel,

sebaliknya apabila nilai Cronbach`s Alpha lebih kecil dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier, yaitu estimator terbaik dan tidak bias atau sering disingkat BLUE (*Best Linear Unbias Estimate*). Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar sampel data yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Beberapa asumsi klasik adalah sebagai berikut.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik (*histogram* dan *normal probability plot*). Untuk mendeteksi normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adapun ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai sig < 0,05, distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika Nilai sig > 0,05, distribusi adalah normal.

Uji normalitas menggunakan analisis grafik, yaitu grafik histogram dan plot probabilitas normal. Dasar pengambilan keputusan pada uji grafik adalah, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar menjauhi garis

diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homoskedastisitas, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Beberapa metode yang digunakan antara lain melihat grafik plot antara penilaian variabel uji (dependen), yaitu ZPRED dan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance*

atau *variance inflation factor* (VIF).

1. Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yakni Efektivitas Pengendalian Internal (X1) dan Kesesuaian Kompensasi (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kecurangan Akuntansi (Y). Persamaan regresi berganda tersebut yakni sebagai berikut.

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 - e$$

Keterangan :

Y = Kecurangan Akuntansi

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi sederhana

X1 = Efektivitas Pengendalian Internal

X2 = Kesesuaian Kompensasi

e = *Standar error*

### 3.10 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:97) uji hipotesis sama dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

dilakukan dengan uji (t). Uji t pengukuran ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari koefisien variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan *software* khusus statistik SPSS.

### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh yang signifikan satu variabel independen/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,5 dengan kriteria yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa variabel dependen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel independen (Y) maka  $H_a$  diterima.
- b. jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) maka  $H_a$  ditolak (Ghozali, 2016).

### 3.11 Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen". Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat pada besarnya nilai (*Adjusted*  $R^2$ ). Nilai (*Adjusted*  $R^2$ ) memiliki interval antara 0 dan 1. Apabila nilai *adjusted*  $R^2$  bernilai besar (mendeteksi 1) maka bisa dikatakan bahwa variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan apabila nilai (*adjusted*  $R^2$ ) bernilai kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Industri Karet Deli Medan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektifitas Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan.
2. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan akuntansi pada PT. Industri Karet Deli Medan.

#### 5.2 Saran

Adapun saran dari peneliti yang berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 68%. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian, dan menambahkan

variabel lain seperti moralitas individu, Sistem Informasi Akuntansi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan lainnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Disarankan kepada PT. IKD Medan untuk mempertahankan hasil kinerja yang sudah baik terutama dalam hal mengendalikan internal untuk kecurangan akuntansi agar lebih baik dan meningkat hasil kerja yang masih kurang baik terutama dalam hal kesesuaian kompensasi guna meminimalisir tingkat kecurangan yang ada dan mensejahterakan karyawan. karena karyawan juga merupakan salah satu aset perusahaan.

## 3. Bagi Akademisi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber dan wawasan terkait pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi yang akan diteliti pada periode selanjutnya.



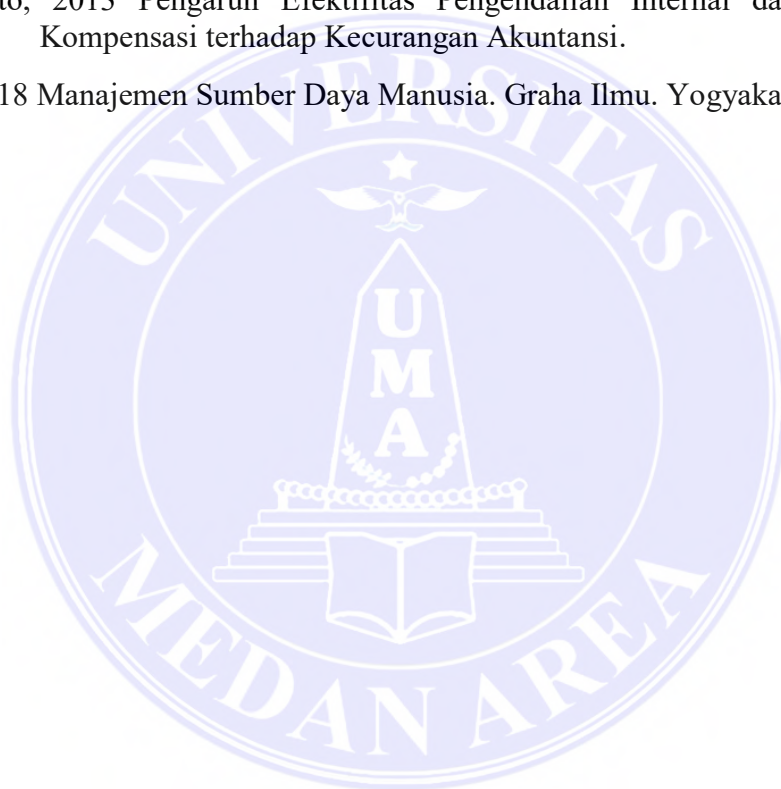
## DAFTAR PUSTAKA

- Cressey, 2015. Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Tingkat Kecurangan Akuntansi pada Kantor SKPD Kota Palopo. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Ikatan Indonesia, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Eliza, Y. 2015. Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Di Kota Padang). Jurnal Akuntansi. STIE Perdagangan Padang. Padang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, C. 2020. Mahir Menguasai PSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. Bandung : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Indriani. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan A R<sup>2</sup>kuntansi Pemerintahan Desa Sekecamatan Adiwerna. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Albrecht ,2017. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wilopo. 2008. Forensic Fraud Edisi 1. Andy. Yogyakarta
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Julkarnain, . 2013. Internal Audit. Erlangga. Jakarta
- Protomo, 2016. Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Bumn Di Kotapadang). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Mahardani, 2014. Pengaruh Asimetris Informasi, Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dealer Daihatsu Samarinda. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia
- Hery. 2013. Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Edisi Ketiga. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Meliany. 2013. Pengaruh Efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Survey

pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau. Pekanbaru.

- Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi Edisi keempat. Salemba. Jakarta
- Nasution, Uly Syafitri. 2017. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Artikel Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera utara. Medan
- Novita, Dewi. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Padang
- Wakyudi, Restu Putri. Istutik. 2018. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern, Asimetris Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Politeknik Negeri Malang. Malang
- Cahyo, Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiawan, Sigit, H, Karamoy & L, Mawikere. 2020. Pengaruh Sistem pengendalian Intern dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Good Governance. Jurnal Riset Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Priantara, D. (2013). Fraud Auditing & Investigation. Mitra Wacana Media. Jakarta Radhiah, Tia. 2016. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada PT. Pos Indonesia KCU Kota Pekanbaru. Artikel Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Romney Marshal, Steinbart. 2012. Accounting Information System Edisi Keduabelas. Prentice Hall. London
- Sinaga, Hermawati Juni. 2018. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada PT.Telekomunikasi Indonesia,Tbk. Artikel Skripsi. Akuntansi. STIE Stan Indonesia Mandiri. Bandung
- Singodimedjo, Markum. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMAS. Surabaya
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta. Bandung
- Tuannakotta, Theodorus M. 2013. Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing. Salemba Empat. Jakarta.

- Udayani, Sari. 2017. Pengaruh Pengendalian Inyternal dan Moralitas Individu pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. e-jurnal. Akuntansi. Universitas Udayana. Denpasar.
- Yani, Agung Satya. 2012. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi.
- Sinambele ,2016 SKPD Kota Payakumbuh. Artikel Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Hamali, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMAS. Surabaya
- Sutrisno, 2017 Accounting Information System Edisi Keduabelas. Prentice Hall. America.
- Arikunto, 2013 Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi.
- Uli, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.





## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : ..... (Boleh tidak di isi)

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Masa Kerja : ..... Tahun

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk pengisian kuesioner:

Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/I paling sesuai dengan memberi tanda check-list (√) pada pilihan yang telah disediakan.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### 1. Efektifitas Pengendalian Internal

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengingatkan rekan kerja untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tempat saya bekerja					
2.	Di tempat saya bekerja, wewenang dalam hal mengakses data diberikan kepada bidangnya masing – masing.					
3.	Di tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting dan perlu untuk dilakukan.					
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja, seluruh karyawannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.					
5.	Kebijakan dalam perusahaan tempat saya bekerja mendorong saya untuk dapat bekerja secara jujur dan efisien.					

6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, kebijakan mengenai pengendalian Internal berjalan dengan baik.					
7.	Di perusahaan tempat saya bekerja, apabila terdapat tindakan kecurangan dilaporkan kepada pimpinan instansi					
8.	Sistem pengendalian internal yang ada pada perusahaan tempat saya bekerja mempertimbangkan risiko yang berasal dari dalam maupun luar.					

## 2. Kesesuaian Kompensasi

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji pokok yang anda terima dari perusahaan memenuhi kebutuhan					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan hasil kerja.					
3.	Karyawan yang memiliki disiplin Tinggi diberikan insentif.					
4.	Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan					
5.	Tunjangan kinerja yang saya peroleh sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, memberikan fasilitas perjalanan dinas yang layak bagi Karyawannya.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi					
8.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan THR, transportasi, tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan sesuai dengan ketentuan.					

## 3. Kecurangan Akuntansi

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda selalu mencatat tanggal transaksi yang sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.					
2.	Anda Tidak pernah melakukan pemalsuan dokumen- dokumen dalam membuat laporan Keuangan.					
3.	Anda tidak pernah melakukan pemanipulasian bukti bukti transaksi dengan mengubah besarnya nominal.					
4.	Anda tidak melakukan penilaian kembali atas aset atau pendapatan yang sesuai dengan ketentuan					

	yang berlaku					
5.	Anda pernah menunda pencatatan transaksi dalam suatu periode laporan keuangan.					
6.	Kecurangan terhadap aset maupun pendapatan pernah terjadi di perusahaan Anda.					
7.	Untuk menutupi adanya pencurian aktiva , anda menaikkan pendapatan dalam laporan keuangannya.					
8.	Anda melaporkan pengungkapan atas laporan keuangan yang kurang memadai dan tidak ada yang ditutup-tutupi.					



## LAMPIRAN II

### 1. Tabulasi Jawaban Responden Pengendalian Internal (X1)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	43
2	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	38
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	39
5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	3	40
6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
8	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	40
9	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	38
10	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	37
11	5	5	5	3	2	4	1	4	4	5	38
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
14	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	43
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
17	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	42
18	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
19	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	42
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	36
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
27	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
28	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
29	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
35	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44



## 2. Tabulasi Jawaban Responden Kesesuaian Kompensasi (X2)

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	5	33
2	4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	5	5	5	37
6	3	4	4	5	4	5	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	4	4	4	4	4	34
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	5	5	34
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	4	5	4	5	4	5	5	5	37
15	5	5	5	4	4	4	4	4	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	4	5	4	5	5	5	37
18	4	5	4	5	4	5	5	5	37
19	4	5	4	5	4	5	5	5	37
20	4	5	4	5	4	5	5	5	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	4	5	5	5	5	5	38
24	4	4	4	4	4	4	5	4	33
25	5	4	4	4	4	4	4	4	33
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	4	4	4	5	5	5	5	5	37
29	4	4	3	5	3	5	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	3	3	4	4	4	4	4	29
32	3	4	4	4	4	4	5	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33

### 3. Kecurangan Akuntansi (Y)

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	Jumlah
1	4	5	5	5	5	4	5	5	38
2	4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	5	36
5	4	5	5	5	4	5	4	5	37
6	4	5	5	4	4	4	4	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	5	5	5	5	5	5	5	39
12	4	4	4	4	5	4	4	4	33
13	4	4	4	4	5	4	4	4	33
14	4	5	5	5	4	5	4	5	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	5	4	5	4	5	37
18	4	5	5	5	4	5	4	5	37
19	4	5	5	5	4	5	4	5	37
20	4	5	5	5	4	5	4	5	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	4	4	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	5	5	5	5	4	5	5	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	3	4	3	4	3	3	27
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	5	5	5	5	4	5	5	38

### LAMPIRAN III

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Pengendalian Internal (X1)

No.	Koefisien Korelasi	r Tabel	Status
1.	0,471	0,2826	Valid
2.	0,644	0,2826	Valid
3.	0,410	0,2826	Valid
4.	0,565	0,2826	Valid
5.	0,637	0,2826	Valid
6.	0,429	0,2826	Valid
7.	0,625	0,2826	Valid
8.	0,461	0,2826	Valid

##### b. Kesesuaian Kompensasi (X2)

No.	Koefisien Korelasi	r Tabel	Status
1.	0,497	0,2826	Valid
2.	0,871	0,2826	Valid
3.	0,680	0,2826	Valid
4.	0,803	0,2826	Valid
5.	0,768	0,2826	Valid
6.	0,803	0,2826	Valid
7.	0,765	0,2826	Valid
8.	0,749	0,2826	Valid

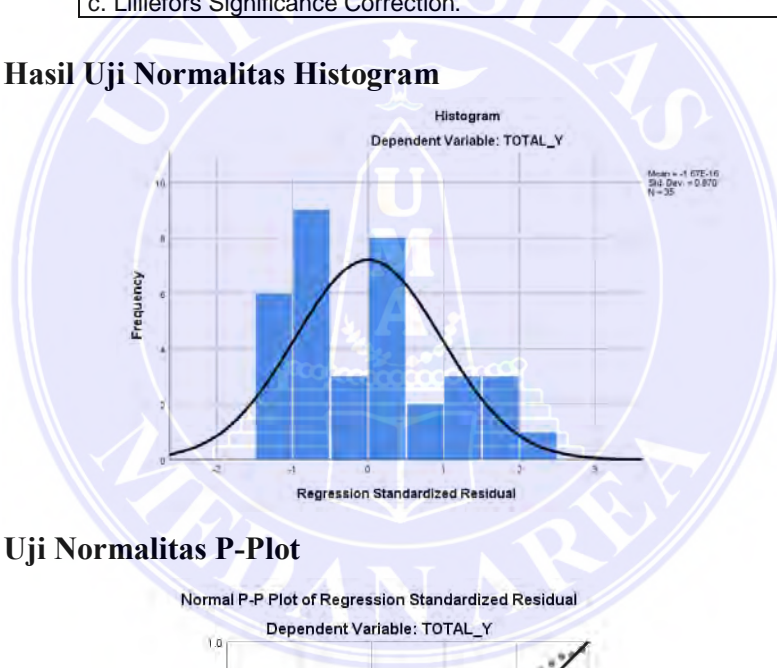
##### c. Kecurangan Akuntansi (Y)

No.	Koefisien Korelasi	r Tabel	Status
1.	0,496	0,2826	Valid
2.	0,916	0,2826	Valid
3.	0,916	0,2826	Valid
4.	0,873	0,2826	Valid
5.	0,680	0,2826	Valid
6.	0,722	0,2826	Valid
7.	0,778	0,2826	Valid
8.	0,901	0,2826	Valid

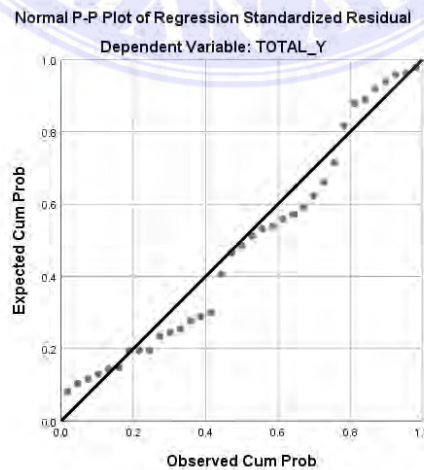
## 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28391543
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.087
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## 3. Hasil Uji Normalitas Histogram



## 4. Uji Normalitas P-Plot



## 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	.766	Reliabel
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.788	Reliabel
Kecurangan Akuntansi (Y)	.847	Reliabel

## 6. Hasil Uji Multikolinearitas, Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.561	6.802		1,410	,001		
	TOTAL_X1	-1.267	.253	-.357	-5,008	,000	.989	1.011
	TOTAL_X2	-4.240	.824	-.201	-5,146	,000	.989	1.011

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## 7. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.680	1.843	.727

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran IV

## 1. Gambar t-tabel


Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Lampiran v

## Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus I : Jl. Kolan No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

---

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

23 Juni 2022

Kepada Yth,  
**PT. Industri Karet Deli Medan**

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


N a m a : HERIKA LAWINA BR PELAWI  
N P M : 188330045  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : **Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada PT. Industri Karet Deli Medan**

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



**Dr. Wan Suryani, SE, M.Si**

**Tembusan :**


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





## Lampiran VI

### Surat Balasan Izin Penelitian



**PT INDUSTRI KARET DELI SERDANG**  
 Jalan Kom. Laut Yos Sudarso Km. 8,3 Medan Sumatera Utara  
 Website : www.industrikaretdeliserdang.com telepon (061) 4148272

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
**Nomor : XXIV / Ikd3 / 2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

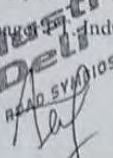
Nama : Ardi Setyo, SH, MH  
 Jabatan : Manager PT. Industri Karet Deli Serdang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Herika Lawina Br. Pelawi  
 NPM : 18.833.0045  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Akuntansi  
 Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Industri Karet Deli Serdang selama 2minggu terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 sampai dengan 27 Juli 2020 untuk memperoleh data angket dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI PADA PT INDUSTRI KARET DELI MEDAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Medan, 27 Juli 2022  
 Manager Industri Karet Deli Serdang  
  
 Ardi Setyo, SH, MH