

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KEFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KECURANGAN DENGAN DIMENSI PENTAGON FRAUD**

Kurnia Mulyaningrum<sup>1)</sup>, Muhammad Aufa<sup>2)</sup>  
Universitas Muhammadiyah Gresik

Correspondence		
Email: kurniamulyaningrum3@gmail.com	No. Telp: 082244424163	
Submitted	Accepted	Published

**ABSTRACT**

*This research aims to determine and test the influence of compensation suitability, internal control effectiveness, and organizational culture on fraudulent behavior. This research approach is quantitative, using a questionnaire for data collection. The population used was all private companies in the city of Gresik, then samples were taken using a purposive sampling technique, and a sample of 54 employees were obtained who held positions as supervisors/department heads and managers. The test was carried out using the PLS 4 bootstrapping method and gave results that the suitability of compensation had a significant effect on financial fraudulent behavior, while the effectiveness of internal control and organizational culture had no effect on financial fraudulent behavior.*

**Keywords:** *Appropriateness of Compensation, Effectiveness of Internal Control, Organizational Culture, Fraudulent Behavior.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap perilaku kecurangan dengan dimensi kecurangan pentagon. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan swasta yang ada di kota Gresik, kemudian diambil sampel dengan teknik purposive sampling, dan diperoleh sampel sebanyak 54 karyawan yang memegang jabatan sebagai supervisor/kepala bagian dan manajer. Pengujian dilakukan dengan menggunakan PLS 4 metode bootstrapping dan memberikan hasil bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kecurangan keuangan, sedangkan keefektifan pengendalian internal dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan keuangan.

**Kata Kunci:** Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Perilaku Kecurangan.

**Pendahuluan**

Fraud sudah menjadi hal yang lumrah di Indonesia, bahkan seolah menjadi tren yang harus diikuti dan diterapkan untuk mendongkrak segala hal, terutama bisnis, demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Kecurangan seperti korupsi, penyuapan, penyelewengan aset, manipulasi laporan keuangan, dan lain sebagainya dapat terjadi di perusahaan, instansi pemerintah bahkan masyarakat. Pada 18 Juni 2023, PT Warkita Karya Tbk (WKSKT) dan PT Wijaya Karya Tbk (WIKA) berpotensi melemahkan kepercayaan investor terhadap kredibilitas perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Dalam kasus terkait PT Warkita dan PT wijaya di nyatakan oleh bank melakukan tindakan kecurangan terhadap laporan keuangan. Kasus ini menunjukkan bahwa audit berulang tidak menjamin kebenaran laporan keuangan di pasar modal (<http://majalah.tempo.com>).

Menurut (Romney and Steinbart 2015), tekanan muncul dari kesulitan keuangan yang dimiliki seseorang, yang disebabkan oleh tidak proporsionalnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja. Hal ini menyebabkan frustrasi dan mendorong kecurangan. Penelitian pendukung yaitu (Khasanah and Lastanti 2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kelayakan kompensasi penipuan. Selain itu ada penelitian dari (Setiawan 2023) yang menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan penelitian (Ichsan Siregar and Hamdani 2018) tidak menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penerapan kompensasi kecurangan.

Faktor lainnya adalah peluang. Peningkatan pengendalian internal perusahaan menciptakan peluang. Dengan adanya peluang tersebut pastinya pelaku yang berbuat curang sudah memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai sampai bisa melakukan hal tersebut tanpa ada nya ke janggalan. kompetensi, mengacu pada kemampuan penipu untuk menembus pengendalian internal perusahaan, mengembangkan strategi penipuan yang kompleks, dan mengendalikan situasi sosial yang dapat menguntungkan dirinya dengan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengannya. Konsisten dengan temuan penelitian (Khasanah and Lastanti 2022) yang menemukan bahwa efektivitas pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan melakukan kecurangan. Selain itu (Setiawan 2023) berpendapat bahwa efektivitas pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Menurut (Suharni and Kartika Sari 2019) juga setuju. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Nurjanah and Setiawan 2021) menemukan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Selain itu ada menurut (Ismam 2021) pengendalian internal tidak berpengaruh negatif atau signifikan terhadap kecenderungan. Maka dari itu kesempatan dan peluang akan dikaitkan dengan ke efektifan pengendalian internal.

Faktor selanjutnya adalah rasionalisasi yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (Romney and Steinbart 2015) menjelaskan rasionalisasi adalah pencarian keadilan sebelum melakukan penipuan. Pelaku perbuatan tersebut meyakini bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, dan jika terdapat faktor pendukung di lingkungan khususnya perusahaan yang mengisyaratkan sudah menjadi seperti perusahaan, maka pelaku kejahatan akan semakin berani melakukan penipuan. Kebiasaan perusahaan yang diterapkan secara berulang-ulang atau rutin sehingga menjadi pedoman perilaku perusahaan disebut budaya organisasi. Budaya organisasi yang buruk menyebabkan karyawan merasionalisasikan hal buruk yang dilakukannya yaitu melakukan kecurangan. Selain itu juga di ikuti dengan sikap yang arogan menurut Mark (2012), arogansi adalah sikap sombong atau angkuh yang menganggap dirinya mampu melakukan penipuan. Karakteristik ini memicu keyakinan bahwa ia tidak akan terdeteksi jika terjadi penipuan. Penelitian pendukung yaitu (Ichsan Siregar and Hamdani 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku curang. Selain itu penelitian (Maulana 2020) mencatat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Ada juga menurut (Suharni and Kartika Sari 2019) dan (Saputra 2020) juga setuju. Sedangkan (Nurjanah and Setiawan 2021) berpendapat bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan. (Yamaly, Sunaryadi, and Adelia 2022) terlebih lagi menurut dalam penelitian ini di temukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

## Tinjauan Pustaka

### Teori Atribusi

Menurut (Lubis 2019), teori atribusi mengkaji proses dimana seseorang menafsirkan suatu peristiwa, alasan atau alasan perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berpendapat bahwa perilaku manusia ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal. Tiga faktor yang mempengaruhi alasan perilaku internal dan eksternal dalam teori atribusi adalah (Lubis 2019): Perbedaan (*distinctiveness*), Konsensus / persetujuan (*consensus*), Konsistensi (*consistency*).

### **Teori Pentagon Fraud**

Salah satu teori utama yang digunakan untuk menjelaskan penipuan adalah teori pentagon fraud (Horwath 2011) memperkenalkan pengembangan teori segitiga penipuan atau yang dikenal dengan sudut penipuan, yang menambahkan arogansi dan kompetensi pada tiga elemen yang termasuk dalam teori segitiga penipuan.

### **Fraud**

Penipuan dapat didefinisikan sebagai memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain atau lebih dan segala cara yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain. Jenis-jenis penipuan Menurut (Romney and Steinbart 2015), ada beberapa jenis penipuan, yaitu : Korupsi (*corruption*), Penipuan Investasi (*Investment fraud*), Penyalahgunaan Aset (*misappropriation of asset*), Kecurangan Pelaporan Keuangan (*fraudulent financial reporting*).

### **Kompensasi**

Menurut (Sodikin, Permana, and Adia 2017), reward adalah suatu bentuk pengakuan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Yani 2012), jenis kompensasi menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu: Kompensasi dalam bentuk finansial dan Kompensasi dalam bentuk non finansial.

### **Pengendalian Internal**

Menurut (Romney and Steinbart 2015), pengendalian internal adalah proses dan prosedur yang dilakukan untuk memperoleh keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan pengendalian. Jenis dan fungsinya yang utama, menurut (Romney and Steinbart 2015), pengendalian internal dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Anthony and Govindarajan 2007), budaya organisasi merupakan faktor internal terpenting suatu perusahaan karena mencakup keyakinan bersama, nilai-nilai kehidupan yang dianut, norma perilaku dan asumsi yang diterima secara default dan diwujudkan di seluruh perusahaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Kecurangan**

Metode atau pendekatan teori yang di gunakan adalah pentagon yang mencakup 5 elemen dan atribusi yang mencakup 3 elemen. Dalam penelitian (Khasanah and Lastanti 2022) dan (Setiawan 2023) , kecukupan kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, artinya jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan maka kecenderungan melakukan kecurangan akan menurun. Artinya terdapat efek negatif yaitu semakin tepat kompensasi maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat diajukan adalah:

**H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**

### **Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Kecurangan**

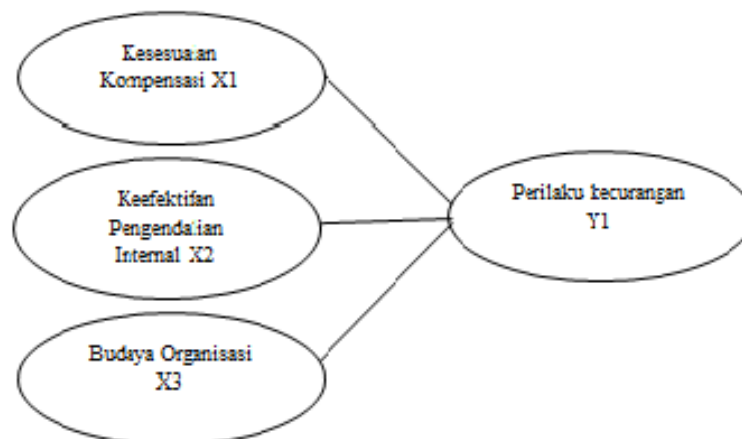
Metode atau pendekatan teori yang di gunakan adalah pentagon yang mencakup 5 elemen dan atribusi yang mencakup 3 elemen. (Khasanah and Lastanti 2022), (Setiawan 2023), dan (Suharni and Kartika Sari 2019) berpendapat bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya dengan penerapan pengendalian internal yang efektif dalam organisasi maka kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi dapat dikurangi atau dapat dikatakan semakin efektif pengendalian internal maka kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi akan semakin rendah. Satu hipotesis lagi dapat diturunkan dari uraian di atas, yaitu :

**H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kecurangan**

Metode atau pendekatan teori yang di gunakan adalah pentagon yang mencakup 5 elemen dan atribusi yang mencakup 3 elemen. (Ichsan Siregar and Hamdani 2018), (Maulana 2020), (Suharni and Kartika Sari 2019) dan (Saputra 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi dalam artian semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka semakin rendah kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi sehingga diperoleh hipotesis ketiga yaitu :

**H3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**



Gambar 2.2 kerangka penelitian

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengolah data atau menganalisis data dengan menggunakan teknik komputasi statistik. Tempat penelitian ini dilakukan pada 13 perusahaan perseroan terbatas di kota Gresik. Populasi penelitian ini adalah perusahaan swasta di kota Gresik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling pengambilan sampel didasarkan pada beberapa kriteria (Sugiyono 2016). Beberapa kriteria tersebut antara lain : Perusahaan merupakan perusahaan perseroan terbatas (PT), Perusahaan swasta, Perusahaan telah beroperasi  $\geq 5$  tahun, Responden merupakan karyawan bagian/manajer/direktur/dll, Responden merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyektif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena merupakan data dari responden atau kuisioner yang diseberkan. Analisis menggunakan PLS – SEM.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji validitas

Uji validitas data diartikan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang diberikan.

#### a. Convergent validity

Nilai loading factor yang lebih besar dari 0,50 – 0,60 semakin tinggi nilai loading faktor maka semakin penting peran beban dalam interpretasi matriks faktor.

Tabel 4.12 Pengujian uji convergent validity outer loading

	X1	X2	X3	Y1
X1.1	0,624			
X1.2	0,558			
X1.4	0,544			
X1.5	0,709			
X1.6	0,649			
X1.7	0,697			
X1.8	0,511			
X1.9	0,676			
X1.11	0,679			
X2.1		0,839		
X2.2		0,529		
X2.4		0,509		
X2.5		0,542		
X3.2			0,766	
X3.3			0,629	
X3.4			0,546	
X3.5			0,689	
X3.6			0,739	
X3.7			0,771	
X3.8			0,503	
Y1				0,614
Y4				0,733
Y5				0,836
Y6				0,820
Y7				0,556
Y8				0,866
Y9				0,662

Sumber : hasil output PLS

#### b. Discriminant validity

Apabila suatu item mengukur nilai korelasi konstruk yang lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten tersebut dapat dikatakan memprediksi ukuran blok jauh lebih baik dibandingkan dengan ukuran blok lainnya

Tabel 4.13 pengujian discriminant validity menggunakan HTMT

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0,461			
X3	0,291	0,332		
Y	0,562	0,446	0,464	

Sumber : hasil output PLS

Tabel 4.14 pengujian discriminant validity dengan Fornell Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Y
X1	0,649			
X2	0,384	0,621		
X3	0,226	-0,017	0,678	
Y	-0,531	-0,382	-0,423	0,741

Sumber : hasil output PLS

Tabel 4.15 pengujian discriminant validity dengan Cross Loading

	X1	X2	X3	Y1
X1.1	0,652	0,234	0,155	-0,232
X1.2	0,593	0,245	0,126	-0,138
X1.4	0,608	0,241	0,199	-0,326
X1.5	0,727	0,301	0,234	-0,327
X1.6	0,617	0,219	0,109	-0,434
X1.7	0,660	0,329	0,43	-0,333
X1.8	0,511	0,098	0,187	-0,213
X1.9	0,673	0,251	0,175	-0,283
X1.11	0,699	0,245	0,139	-0,523
X2.1	0,500	0,840	0,026	-0,393
X2.2	0,003	0,526	0,014	-0,129
X2.4	0,021	0,514	0,059	-0,088
X2.5	0,010	0,546	0,083	-0,143
X2.2	0,178	-0,076	0,768	0,381
X2.3	0,174	0,004	0,599	-0,286
X2.4	0,063	-0,184	0,563	-0,138
X2.5	0,147	0,065	0,705	-0,281
X2.6	0,202	0,141	0,771	-0,385
X2.7	0,176	-0,093	0,786	-0,233
X2.8	-0,009	-0,168	0,503	-0,114
Y1	-0,399	-0,162	-0,340	0,609
Y4	-0,284	-0,179	-0,322	0,733
Y5	-0,533	-0,299	-0,418	0,864
Y6	-0,384	-0,236	-0,388	0,837
Y7	-0,170	-0,323	-0,239	0,534
Y8	-0,521	-0,394	-0,331	0,877
Y9	-0,338	-0,401	-0,090	0,654

Sumber : hasil output PLS

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam PLS untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen pengukuran. Keandalan mengacu pada keakuratan, konsistensi, dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran.

#### a. Cronbach's Alpha

Aturan Cronbach untuk alfa adalah nilai cronbach's alpha di atas 0,60

Tabel 4.16 pengujian reliabilitas dengan cronbach's alpha

	Cronbach's Alpha
X1	0,836
X2	0,623
X3	0,808
Y	0,856

Sumber : hasil output PLS



### b. Composite Reliability

Saat menilai konsistensi internal, reliabiliti komposit dianggap lebih baik dengan nilai yaitu > 0,7

Tabel 4.17 pengujian reliabilitas dengan composite reliabiliti

	Composite Reliabiliti
X1	0,866
X2	0,706
X3	0,853
Y	0,892

Sumber : hasil output PLS

### Uji hipotesis (path coefficient)

dilakukan dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan kekuatan hubungan antara konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai p value < 0,05. Lalu dalam pengujian ini nilai dari t statistik > 1,96 yang artinya signifikan dan melihat nilai dari original sampel nya bernilai negatif atau positif yang artinya jika bernilai negatif maka hubungan X ke Y negatif begitupula sebaliknya.

Tabel 4.18 pengujian hipotesis (path coefficient)

	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P Value
X1 -> Y	-0,357	-0,396	0,086	4,163	0,000
X2 -> Y	-0,251	-0,254	0,132	1,909	0,056
X3 -> Y	-0,347	-0,342	0,100	3,467	0,001

Sumber : hasil output PLS

### F Square

Pada langkah ini, pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain dalam struktur model diuji dengan nilai ambang batas sekitar 0,02 untuk pengaruh kecil, 0,15 untuk pengaruh sedang, dan 0,35 untuk pengaruh besar.

Tabel 4. 19 pengujian F-Square

	F Square
X1 -> Y	0,179
X2 -> Y	0,094
X3 -> Y	0,199

Sumber : hasil output PLS

### Uji R Square

Koefisien determinasi (R-square) merupakan suatu cara untuk memperkirakan seberapa besar suatu konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R-square sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, sedang dan lemah

Tabel 4.20 pengujian R-square

	R Square
Y	0,432

Sumber : hasil output PLS

**H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi terhadap perilaku kecurangan menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa  $PV < 0,05$  yang artinya berpengaruh. lalu nilai dari t statistic sebesar 4,163 lebih besar dari  $> 1,96$  yang menyatakan bahwa variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan dan yang terakhir nilai dari original sample nya bersifat negatif yang artinya variabel tersebut bersifat negatif. jadi kesimpulan dari hasil perhitungan variabel kesesuaian kompensasi terhadap perilaku kecurangan adalah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kecurangan.

**H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping menunjukkan bahwa pengendalian internal terhadap perilaku kecurangan menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa  $PV < 0,05$  yang artinya berpengaruh. lalu nilai dari t statistic sebesar 1,909 lebih kecil dari  $> 1,96$  yang menyatakan bahwa variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara tidak signifikan dan yang terakhir nilai dari original sample nya bersifat negatif yang artinya variabel tersebut bersifat negatif. jadi kesimpulan dari hasil perhitungan variabel pengendalian internal terhadap perilaku kecurangan adalah tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kecurangan.

**H3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap perilaku kecurangan menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa  $PV < 0,05$  yang artinya berpengaruh. lalu nilai dari t statistic sebesar 3,467 lebih besar dari  $> 1,96$  yang menyatakan bahwa variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan dan yang terakhir nilai dari original sample nya bersifat negatif yang artinya variabel tersebut bersifat negatif. jadi kesimpulan dari hasil perhitungan variabel budaya organisasi terhadap perilaku kecurangan adalah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kecurangan.

**Kesimpulan dan Saran**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecukupan kompensasi, efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap aktivitas kecurangan pada perusahaan swasta di kota Gresik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kelayakan kompensasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku penipuan. Artinya, semakin tepat suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya, semakin sedikit terjadinya kecurangan.
2. Efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap aktivitas kecurangan, artinya semakin efektif atau tidaknya suatu sistem pengendalian internal suatu perusahaan maka belum tentu semakin kecil pula kemampuan untuk mengurangi tingkat kecurangan secara signifikan.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku kecurangan, artinya semakin baik budaya organisasi diterapkan di perusahaan maka tingkat perilaku kecurangan dapat dikurangi secara signifikan.



Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini Pengambilan data menggunakan kuesioner tertutup sehingga tidak dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi, karena responden hanya mengacu pada pertanyaan yang diberikan peneliti, Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, yaitu hanya 3 variabel saja, Jumlah responden hanya berjumlah 54 yang berasal dari 13 perusahaan swasta yang ada di kota Gresik sehingga jumlah tersebut terbilang sedikit. Rekomendasi Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka rekomendasi yang bisa diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya Pengambilan data tidak hanya dilakukan dengan memberikan kuesioner tertutup, tetapi juga dengan kuesioner terbuka, wawancara, dan lain-lain. Kedua, Pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel independen yang belum digunakan dalam penelitian ini, seperti asimetri informasi, keadilan organisasi, perilaku tidak etis, dan sebagainya. Ketiga, Memperluas populasi dan sampel.

## Referensi

- Albrecht, W.S., C.O.Albrecht, C.C.Albrecht, and M.F.Zimbelman. 2011. *Fraud Examination*. Cengage Learning.
- Anthony, R. N., and V. Govindarajan. 2007. *Management Control Systems*. McGraw-Hill.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley, and Chris E. (Chris Elizabeth) Hogan. 2015. *Auditing and Assurance Services*. Vol. 1.
- Cressey, Donald Ray. 1953. *Other People's Money*. Patterson Smith. Montclair, N.J.
- Gaol, C. H. R. J. L. 2014. *A to Z Human Capital*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.
- Henseler, Jörg, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2015. 'A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling'. *Journal of the Academy of Marketing Science* 43(1):115–35. doi: 10.1007/s11747-014-0403-8.
- Horwath, Crowe. 2011. 'Putting the Freud in Fraud : Why the Fraud Triangel Is No Longer Enough'.
- Ichsan Siregar, Muhammad, and Mufid Hamdani. 2018. '1) Jalan Jendral Sudirman No. 629 KM 4 Palembang Kode Pos 30129 2) Jalan Professor Dokter Ir'. 9(1):35145.
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. 2002. 'Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen'.
- Ismam, Choirul. 2021. 'Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Ksesuaian Kompensasi Dan Moralitas Induvidu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi'.
- Khasanah, Indah Nur, and Hexana Sri Lastanti. 2022. 'Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Leader-Member Exchange, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan'. *Jurnal Ekonomi Trisakti* 2(2):1973–80. doi: 10.25105/jet.v2i2.15066.

- Lubis, Arfan Ikshan. 2019. *Akuntansi Keperilakuan : Akuntansi Multiparadigma Edisi 3*. Vol. 3. 3rd ed. Jakarta : Salemba Empat.
- Maulana, Rafiq. 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan Pada Sektor Pemerintah Desa Di Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur*.
- Nurjanah, Ike Abdi, and Mia Angelina Setiawan. 2021. *Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa*. Vol. 3. Online.
- Ochkus Anastasia, Anastasia. 2014. *Sparta Sparta Indonesia Banking School*.
- Primadhany, Avilia Yussy, and Abriyani Puspaningsih. 2018. 'Analisis Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Publik'.
- Radhiah, Tia, Raja Adri Satriawan S., and Eka Hariyani. 2016. 'Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Kcu Kota Pekanbaru)'. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 3(1):1279–93.
- Romney, M. B., and P. J. Steinbart. 2015. *Accounting Information Systems*. Pearson.
- Saputra, Adi Bayu. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Intervening*.
- Sarstedt, Marko, Christian Ringle, and Joseph Hair. 2021. 'Partial Least Squares Structural Equation Modeling'. Pp. 1–47 in.
- Serimbing Masana. 2012. *Budaya Dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media .
- Setiawan, Iwan. 2023. *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Ketaatan Aturan AKuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi (Fraud) Pada KSPPS BMT Manfaat Jepara*.
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana, and Susenda Adia. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by Desi Mandasari. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto, Dr. HM. Noer. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gresik : UMG Press.
- Subiyakto, A'ang, and Abd Rahman Ahlan. 2014. 'Implementation of Input-Process-Output Model for Measuring Information System Project Success'. *TELKOMNIKA Indonesian Journal of Electrical Engineering* 12:4893 ~ 4899. doi: 10.11591/telkomnika.v12i7.4130.
- Sugiyono. 2016. *Prof\_dr\_sugiyono\_metode\_penelitian\_kuant*.
- Suharni, Siti, and Syarifah Ratih Kartika Sari. 2019. 'Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pondok Pesantren Di Kota Madiun'. *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 8(2):53–63. doi: 10.33319/jeko.v8i2.43.
- Utomo, St. Dwiarmo, and Entot Suhartono. 2018. 'Pengauidan Pengolahan Data Elektronik (PDE) Konsep Dan Praktik ACL for Windows'.

- Wolfe, David T., and Dana R. Hermanson. 2004. *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud*.
- Wong, Ken. 2013. 'Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS'. *Marketing Bulletin* 24:1–32.
- Yamaly, Fadhil, Sunaryadi, and Della Adelia. 2022. 'Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Kecurangan Akuntansi'.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . 1st ed. Mitra Wandana Media.