

ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER OTOMOTIF* DI WILAYAH JOMBANG

SKRIPSI



Oleh

SITI NUR FARIDA

NIM : 13520039

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER OTOMOTIF* DI WILAYAH JOMBANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

SITI NUR FARIDA

NIM : 13520039

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER OTOMOTIF* DI WILAYAH JOMBANG

SKRIPSI

Oleh

SITI NUR FARIDA

NIM : 13520039

Telah disetujui 04 April 2017

Dosen Pembimbing,



Nawirah, SE., MSA., Ak., CA

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19720322 200801 2 005

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER OTOMOTIF* DI WILAYAH JOMBANG

SKRIPSI

Oleh

SITI NUR FARIDA

NIM : 13520039

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 18 April 2017

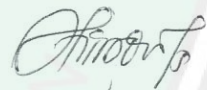
Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji (Penguji I)

Hj. Nina Dwi Setyaningsih, SE., MSA

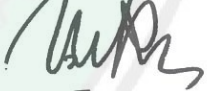
NIDT. 19751030 20160801 2 048

Tanda Tangan

: ()

2. Dosen Pembimbing (Sekretaris)

Nawirah, SE., MSA., Ak., CA

: ()

3. Penguji Utama (Penguji II)

Hj. Nanik Wahyuni, SE., MSi., Ak., CA

NIP. 19720322 200801 2 005

: ()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA

NIP. 19720322 200801 2 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Farida
NIM : 13520039
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER* OTOMOTIF DI WILAYAH JOMBANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 26 April 2017

Hormat saya,

A 6000 Rupiah Indonesian postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'RUPIAH'. The serial number '0879CAEF281045283' is visible on the stamp.

Siti Nur Farida

NIM : 13520039

HALAMAN PERSEMBAHAN

ALLAH SWT

Terima kasih Allah, telah Kau berikan kesempatan melewati suatu kehidupan dengan cara seperti ini. Hanya ucap Syukur Alhamdulillah atas jawaban setiap do'a yang kupanjatkan kepadaMu.

Dengan penuh kerendahan hati karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

KELUARGAKU

Bapak Syairozi Munir dan Ibuk Chusnul Chotimah

Kedua permata hatiku. Surgaku di dunia ini. Terimakasih tak terhingga atas do'a, nasehat, jerih payah, dan tetesan keringat Bapak Ibuk, saya bisa bertemu dengan ribuan orang hebat dimanapun saya menimba ilmu agar dapat meraih senyum bahagia Bapak Ibuk. Mas Ahmad, Mbak Suswantiyah. Terimakasih atas segala wejangan untuk saya bisa berubah kearah yang lebih baik lagi.

ANOTHER FAMILY

Wanita-wanita hebatku. Ima, Hanin, Filly, Ina, Bubos, Vira terimakasih untuk kalian yang menjadi sahabat pertamaku saat perkuliahan dimulai. Juga teruntuk Nduk (Asrin), Iyuk (Isnaini) terimakasih tak terhingga teruntuk kedua saudaraku ini atas segala motivasi, nasehat dan bantuannya selama ini yang tak akan pernah terlupakan. Novia sahabat tercengeng yang selalu sabar dan bersedia meminjamkan kompasnya dalam kebuntuanku menentukan arah dalam pengerjaan skripsi ini. Buchori, Anggra, Mbak Nur Syamsiyah, Elma, Fahda, Diki, Bu Dewi yang selalu ada jika aku berkeluh kesah dan masih banyak lagi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Dan tak lupa teman² seperjuangan Akuntansi 2013.

Terimakasih sekali lagi. Tanpa adanya sumbangsih pikiran maupun do'a tulus kalian, karya kecil ini tidak akan sampai pada titik akhir ☺.

Almamaterku...

HALAMAN MOTTO

Waakmalul mukminiina iimaan ahsanuhum khuluqaa

“Dan orang mukmin yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaqnya” (HR. Ahmad)

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri” (Ibu Kartini)

“Bagian terbaik dari hidup seseorang adalah perbuatan-perbuatan baiknya dan kasihnya yang tidak diketahui orang lain” (William Wordsworth)

“Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton” (Mark Twain)

“Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum” (Mahatma Gandhi)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh *Fraud Diamond*, *Personal Attitude* dan *Effectiveness of Internal Control* terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada *Dealer* Otomotif di Wilayah Jombang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mujia Rahardja selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si, Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Nawirah, SE., MSA., Ak., CA selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas dedikasi waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh manajer dan karyawan *dealer* otomotif di Jombang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner peneliti dan menjawab beberapa pertanyaan (*interview*) yang diajukan oleh peneliti.
7. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi 2013 khususnya Jurusan Akuntansi yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 26 April 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	18
2.2.1 Teori Tujuan	18
2.2.2 Teori Keagenan	18
2.2.3 Kecurangan (<i>Fraud</i>)	19
2.2.3.1 Definisi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	19
2.2.3.2 Kategori Kecurangan (<i>Fraud</i>)	22
2.2.3.3 Faktor Penyebab Terjadinya Kecurangan (<i>Fraud</i>)	24
2.2.3.4 Karakteristik Pribadi Perilaku <i>Fraud</i>	26
2.2.3.5 Praktik-praktik Kecurangan yang Umum	27

2.2.3.6 Deteksi/Investigasi Kecurangan	28
2.2.3.7 Peta Kecurangan (<i>Fraud Tree</i>)	28
2.2.4 Perbedaan Audit Umum dan Pemeriksaan <i>Fraud</i>	30
2.2.5 Segitiga Kecurangan (<i>Fraud Triangle</i>)	31
2.2.5.1 Elemen <i>Fraud Triangle</i>	32
2.2.6 Segiempat Kecurangan (<i>Fraud Diamond</i>)	33
2.2.6.1 Elemen <i>Fraud Diamond</i>	34
2.2.7 <i>Personal Attitude</i>	36
2.2.8 <i>Effectiveness of Internal Control</i>	37
2.2.9 Kecurangan Karyawan	37
2.2.10 Perspektif Islam	39
2.2.11 Kerangka Konseptual	40
2.2.12 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian	48
3.3 Fokus Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel	51
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.6 Jenis Data dan Sumber Data	54
3.7 Teknik Pengumpulan Data	55
3.7.1 <i>Interview</i> (Wawancara)	56
3.7.2 Kuesioner	56
3.7.3 Pengembangan Instrumen Penelitian	57
3.8 Definisi Operasional Variabel	57
3.8.1 Variabel Independen (X)	57
3.8.2 Variabel Dependen (Y)	63
3.9 Skala Pengukuran	63
3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
3.10.1 Uji Validitas	64
3.10.2 Uji Reliabilitas	65
3.11 Metode Analisis Data	65
3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif	65
3.11.2 Uji Asumsi Dasar	66
3.11.2.1 Uji Normalitas	66
3.11.3 Uji Asumsi Klasik	67
3.11.3.1 Uji Multikolinearitas	67
3.11.3.2 Uji Heterokedastisitas	68
3.11.3.3 Uji Autokorelasi	69
3.11.4 Uji Hipotesis	69
3.11.4.1 Uji T (Uji Regresi Parsial)	70
3.11.4.2 Uji F (Uji Regresi Simultan)	71
3.11.4.3 Koefisien Determinan (R^2)	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	73
4.2 Analisis Data Deskriptif	76
4.2.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	76
4.2.2 Karakteristik Responden	79
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian	83
4.2.3.1 Uji Validitas	83
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	87
4.2.4 Uji Asumsi Dasar	91
4.2.4.1 Uji Normalitas	91
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	92
4.2.5.1 Uji Multikolinearitas	92
4.2.5.2 Uji Heteroskedastisitas	94
4.2.5.3 Uji Autokorelasi	95
4.2.6 Uji Hipotesis	98
4.2.6.1 Analisis Regresi Berganda	98
4.2.7 Uji Koefisien Dterminasi R^2	101
4.2.8 Hasil Uji Hipotesis	103
4.2.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)	103
4.2.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)	104
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	107
4.3.1 Pengaruh Secara Simultan Tekanan (<i>Pressure</i>), Peluang/Kesempatan (<i>Opportunity</i>), Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>), Kemampuan (<i>Capability</i>), <i>Personal Attitude</i> , dan <i>Effectiveness of Internal Control</i> Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada <i>Dealer</i> Otomotif di Wilayah Jombang	110
4.3.2 Pengaruh Secara Parsial Tekanan (<i>Pressure</i>), Peluang/Kesempatan (<i>Opportunity</i>), Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>), Kemampuan (<i>Capability</i>), <i>Personal Attitude</i> , dan <i>Effectiveness of Internal Control</i> Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada <i>Dealer</i> Otomotif di Wilayah Jombang	111
BAB V PENUTUP.....	119
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran.....	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2.2	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2.3	<i>The “Red Flags” of Fraud</i>	25
Tabel 2.4	<i>Auditing versus Fraud Examination</i>	30
Tabel 3.1	Daftar Perusahaan <i>Dealer</i> di Jombang.....	50
Tabel 3.2	Item Pernyataan Variabel Tekanan/ <i>Pressure</i> (X ₁).....	60
Tabel 3.3	Item Pernyataan Variabel Kesempatan/ <i>Opportunity</i> (X ₂)	60
Tabel 3.4	Item Pernyataan Variabel Rasionalisasi/ <i>Rationalization</i> (X ₃).....	61
Tabel 3.5	Item Pernyataan Variabel Kemampuan/ <i>Capability</i> (X ₄)	61
Tabel 3.6	Item Pernyataan Variabel <i>Personal Attitude</i> (X ₅).....	62
Tabel 3.7	Item Pernyataan Variabel <i>Effectiveness of Internal Control</i> (X ₆)	62
Tabel 3.8	Item Pernyataan Variabel Kecurangan Karyawan (Y)	63
Tabel 3.9	Penentuan Skor Jawaban Responden	64
Tabel 3.10	Uji Asumsi Dasar	66
Tabel 3.11	Uji Asumsi Klasik.....	67
Tabel 4.1	Produksi Kendaraan Bermotor di Indonesia Tahun 2011-2015.....	74
Tabel 4.2	Pengumpulan Data & Hasil Penyebaran Kuesioner	77
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Akademik.....	81
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan.....	82
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan (<i>Pressure</i>) (X ₁).....	83
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (<i>Opportunity</i>) (X ₂)	84

Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (<i>Opportunity</i>) (X2)	84
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>) (X3)...	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (<i>Capability</i>) (X4)	85
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (<i>Capability</i>) (X4)	86
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Personal Attitude</i> (X5)	86
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Effectiveness of Internal Control</i> (X6)	87
Tabel 4.16	Hasil Uji Validitas Variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) .	87
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tekanan (<i>Pressure</i>) (X1).....	88
Tabel 4.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesempatan (<i>Opportunity</i>) (X2)	88
Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>) (X3)	89
Tabel 4.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (<i>Capability</i>) (X4)	89
Tabel 4.21	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Personal Attitude</i> (X5)	90
Tabel 4.22	Hasil Uji Reliabilitas <i>Effectiveness of Internal Control</i> (X6).....	90
Tabel 4.23	Hasil Uji Reliabilitas Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).....	91
Tabel 4.24	Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.25	Hasil Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 4.26	Hasil Uji Autokorelasi	96
Tabel 4.27	Hasil Uji Regresi Berganda.....	98
Tabel 4.28	Koefisien Determinasi	102
Tabel 4.29	Hasil Uji F.....	103
Tabel 4.30	Hasil Uji T.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Fraud Triangle Theory</i> oleh Cressey (1953).....	32
Gambar 2.2	<i>Fraud Diamond Theory</i> oleh Wolfe dan Hermanson (2004).....	34
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Gambar 4.2	Hasil Uji Autokorelasi.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian, Pertanyaan Wawancara & Dokumentasi
- Lampiran 2 Rekap Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 4 Bukti Konsultasi
- Lampiran 5 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Siti Nur Farida. 2017, SKRIPSI. Judul: “Analisis Pengaruh *Fraud Diamond*, *Personal Attitude* dan *Effectiveness Of Internal Control* terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada *Dealer* Otomotif di Wilayah Jombang”

Pembimbing : Nawirah, SE., MSA., Ak., CA

Kata Kunci : *Fraud Diamond*, *Personal Attitude*, *Effectiveness of Internal Control*, Tendensi Kecurangan Karyawan.

Kondisi perusahaan otomotif di Indonesia maupun dunia dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang signifikan dilihat dari perkembangan jumlah produksi kendaraan bermotor. Tetapi disamping berkembangnya industri otomotif saat ini terdapat beberapa kasus kecurangan yang dilakukan oleh karyawan dengan menyalahgunakan asset perusahaan. Hal tersebut dapat ditindaklanjuti sejak dini jika pemilik perusahaan mengetahui faktor-faktor yang melatarbelakangi seorang karyawan dapat melakukan perilaku *fraud* tersebut. Penelitian ini menggunakan indikator *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* sebagai variabel bebas guna mengetahui faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dimana tujuannya adalah untuk penelitian yang meliputi pengaruh dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Data dikumpulkan dengan cara *interview* (wawancara), dokumentasi dan penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersamaan dari seluruh variabel bebas yaitu *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan. Sedangkan dalam uji T (parsial), hanya variabel kemampuan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

ABSTRACT

Siti Nur Farida. 2017, THESIS. Title: “Analysis of the Effect of Fraud Diamond, Personal Attitude and Effectiveness of Internal Control to the Tendency of Employees' Cheating at Automotive Dealers in the Region of Jombang”

Supervisor : Nawirah, SE., MSA., Ak., CA

Keywords : Fraud Diamond, Personal Attitude, Effectiveness of Internal Control, Tendency of Employees' Cheating.

The Condition of automotive companies in Indonesia and the world from year to year had experienced significant development viewed from the growing amount of production of motor vehicles. But in addition to the recent development of the automotive industry, there were several cases of fraud committed by the employees by means of misusing the company assets. This could be followed up early if the business owners knew the factors of why an employee could perform such behavior by using the diamond fraud indicator, the personal attitude and the fraud itself. This study used the indicators of Fraud Diamond, Personal Attitude, and Effectiveness of Internal Control as the independent variables in order to determine which factors had the most effect on the tendency of employees' cheating .

This Research used descriptive quantitative approach where the objective was to research which includes the effect of fraud diamond , personal attitude and effectiveness of internal control to the tendency of employees' cheating. The data analysis was aimed to simplify the result of processed data, making it easy to read and interpret. Data were collected by interview, documentation and questionnaire.

The results of research showed that there was simultaneous influence from all independent variables: diamond fraud, personal attitude and the effectiveness of internal control to the tendency of employees' cheating. While the T test (partial), only the ability variable had significant influence on the tendency of employees' cheating at automotive dealers in the region of Jombang.

الملخص

سيدي نور فريده. 2017، البحث الجامعي. العنوان : "تحليل تأثير غش ألماس، الموقف الشخصي، وفعالية الرقابة الداخلية على تجانف العاملين في موزع للسيارات في منطقة جومبانغ"

المشرف : ناوره الماجيستر

كلمات البحث : غش ألماس، الموقف الشخصي، فعالية الرقابة الداخلية، السيطرة، تجانف العاملين

حال شركات السيارات في اندونيسيا أو العالم من سنة إلى سنة أخرى يتطور تطورا كبيرا نظرا من متزايد للإنتاج عدد السيارات. ولكن بالإضافة إلى تطوير صناعة السيارات الآن وجد حالات التجانف من قبل العاملين بإساءة استخدام أصول الشركة. يمكن ذلك أن يردف من وقت مبكر إذا عرف أصحاب الأعمال العوامل الكامنة من الموظف أن يؤدي سلوك الغش المذكورة. يستخدم هذا البحث مؤشرات غش ألماس، الموقف الشخصي، وفعالية الرقابة الداخلية كالمتغير المستقل من أجل معرفة ما هي العوامل الأكثر أثرا على تجانف الموظفين.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي الوصفي حيث كان الهدف إلى البحث الذي يشمل تأثير غش ألماس، الموقف الشخصي، وفعالية الرقابة الداخلية على تجانف الموظفين. هدف تحليل البيانات لتبسيط البيانات المعالجة، حتى يسهل للقراءة وللتفسير. جمع البيانات عن طريق المقابلة، الوثائق، وتوزيع الاستبيانات.

أظهر نتائج البحث أن هناك تأثير في وقت واحد أو مقارنا من جميع المتغيرات أي غش ألماس، الموقف الشخصي، وفعالية الرقابة الداخلية على تجانف الموظفين. في حين أن اختبار T (جزئي)، فمتغيرة القدرة فقط لها أثر كبير على تجانف العاملين في موزع للسيارات في منطقة جومبانغ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi dan informasi dalam dunia usaha memasuki zaman perkembangannya. Tidak dapat dihindari bahwa hal ini membuat para pekerja semakin mudah untuk melakukan tindak kecurangan dalam perusahaan. Dalam dunia ekonomi, penyalahgunaan wewenang dan jabatan semakin meningkat hingga menyebabkan beberapa perusahaan mengalami *collapse*. Pemilik usaha diharuskan untuk mampu memahami kinerja karyawan dan selalu melakukan pengawasan internal terhadap karyawan atau pegawainya secara berkala agar dapat mengetahui potensi dan kelemahan dari para karyawannya. Pemilik (*owner*) perusahaan sebisa mungkin harus mengetahui karakteristik, sifat, dan sikap yang dimiliki oleh para karyawannya guna mengetahui apakah organisasi bisnisnya bersih dari budaya KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) atau tidak.

Mengingat budaya disekitar kita yang akrab akan korupsi, kolusi dan nepotisme, membuat semua pihak mawas diri untuk mencegah dan menghadapi tindak kecurangan yang sewaktu-waktu dapat terjadi di sektor publik maupun swasta. Mulai dari sektor usaha terkecil hingga bisnis besar, lokal maupun internasional dimungkinkan dijalankan oleh beberapa orang karyawan yang dapat melakukan tindak kecurangan seperti penggelapan asset perusahaan hingga menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan dan tidak dapat mempertahankan kelangsungan bisnisnya.

Kumaat (2011) menyatakan bahwa “terdapat daftar panjang berisi sejumlah besar perusahaan mapan dengan *track record* puluhan tahun bahkan ratusan tahun dan berskala bisnis besar seperti Enron Corporation”. Hadiyanti (2013) memberikan pernyataan dalam berita *online* sebagai berikut:

Enron Co, “pencakar langit” dalam dunia bisnis Amerika yang berdiri pada tahun 1985, sama seperti Gedung *World Trade Center* yang menjulang tinggi di kota New York. Mirip Tragedi WTC, Enron menguap jadi debu saat perusahaan itu menyatakan diri bangkrut pada 30 November 2001 lalu. Kebangkrutan terbesar dalam sejarah bisnis Amerika sepanjang masa bisa seketika hilang lenyap dalam bilangan hari dikarenakan terdapat kerja sama antara Enron dengan pihak auditor yaitu Arthur Andersen. Keduanya telah bekerja sama dalam memanipulasi laporan keuangan sehingga merugikan berbagai pihak baik pihak eksternal seperti para pemegang saham dan pihak internal yang berasal dari dalam perusahaan Enron. Enron telah melanggar etika dalam bisnis dengan melakukan manipulasi-manipulasi guna menarik investor.

Saputra dan Khalisotussurur (2016) menyatakan dalam surat kabar *online*:

Tindak korupsi dan kecurangan di berbagai perusahaan swasta juga bisa disebut sebagai kejahatan. Hanya saja, bentuk kejahatan ini dilaporkan oleh pihak yang merasa dirugikan. Selama ini pemberantasan korupsi memang hanya terfokus pada sektor pemerintahan saja. Padahal, korupsi di sektor pemerintahan hanya seperlima dari potensi ekonomi. Sementara penyimpangan yang dilakukan di sektor swasta juga berpotensi rawan korupsi”.

KKN seakan sudah identik dengan budaya Indonesia dengan banyaknya berita politik dan pemerintahan yang beberapa diantara politisi dan pejabat pemerintahan tersandung masalah korupsi. Adanya praktik korupsi dalam pemerintahan yang mendapat perhatian khusus, berlaku juga untuk tindak kecurangan (*fraud*) dalam sektor usaha yang berorientasi *profit* dengan mengetahui kecondongan yang membuat para karyawan melakukan hal diluar haknya sebagai pegawai.

Kehidupan berpolitik tidak ubahnya sama dengan kehidupan ekonomi. Runtuhnya berbagai sektor bisnis yang banyak terjadi di Indonesia merupakan potret suram bagi dunia ekonomi. Karena organisasi bisnis tidaklah mungkin berjalan tanpa adanya pekerja yang melakukan operasional bisnis tersebut, maka perlu bagi pemilik (*owner*) untuk senantiasa melindungi bisnisnya dari ancaman internal maupun ancaman eksternal perusahaan.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Adinda (2015) mengungkapkan bahwa:

Fraud adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Dengan demikian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain, dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencangkup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat atau tersembunyi, dan setiap cara yang tidak wajar yang menyebabkan orang lain tertipu atau menderita kerugian. ACFE membagi *fraud* ke dalam tiga jenis atau tipologi perbuatan.

Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*) yang meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Bentuk *fraud* ini paling mudah dideteksi karena bersifat *tangible* atau dapat diukur/dihitung. Jenis *fraud* yang kedua berupa pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*) yang meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan. Korupsi (*Corruption*) merupakan jenis kecurangan yang ketiga menurut ACFE, jenis *fraud*

ini yang paling sulit untuk dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, dimana hal ini merupakan jenis yang banyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah. *Fraud* jenis ini seringkali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan, termasuk didalamnya penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan.

Kejahatan dalam dunia akuntansi dapat dilakukan dengan melakukan kecurangan. Dari tiga bentuk penyimpangan/*fraud* diatas, fokus penelitian akan dititik beratkan pada penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) perusahaan khususnya penyalahgunaan aset lancar dalam hal ini bisa dibidang kas perusahaan dan sejenis aset lain yang mudah untuk disembunyikan. Kejahatan-kejahatan yang terjadi dipicu oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari mana saja. Baik dari dalam diri masing-masing individu maupun dari lingkungan perusahaan itu sendiri.

Karyawan melakukan tindakan *fraud* dipengaruhi oleh empat kondisi yaitu *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *capability*. *Pressure* atau motivasi pada seseorang atau individu akan membuat mereka mencari kesempatan melakukan *fraud*, beberapa contoh *pressure* dapat timbul karena masalah keuangan pribadi, sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan target kerja yang tidak realistis. Adanya kesempatan (*opportunity*) yang terbuka lebar untuknya melakukan tindakan kecurangan tersebut, dimana biasanya kesempatan tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dari perusahaan dan bisa juga disebabkan karena pintarnya karyawan tersebut, serta karena karyawan tersebut

sudah mengenal dengan sangat baik pekerjaan yang ditekuninya dan seluk-beluk kelemahan perusahaan. Juga akibat jarangya seorang karyawan mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya, dapat membuat seseorang membenarkan bahwa mengambil asset perusahaan adalah tindakan yang wajar.

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung *fraud*. Pada umumnya para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Didukung kemampuan (*capability*) karyawan dalam melakukan tindakan *fraud* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih guna memudahkan pelaku *fraud*. Sikap seseorang (*personal attitude*) juga merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan di pengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan tindakan *fraud* dan memungkinkan perusahaan dijadikan lahan yang menguntungkan bagi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* jika *internal control* dalam perusahaan tidak berjalan secara maksimal.

Mendasarkan pada konsep *Fraud Diamond Theory* dengan ditambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* diharapkan penelitian ini dapat memberikan prediksi seberapa besar faktor tersebut dapat menyebabkan seseorang (karyawan) memiliki kecenderungan untuk berperilaku *fraud* di perusahaan otomotif pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

Penelitian terdahulu mayoritas menggunakan variabel *fraud diamond* terhadap kecenderungan *financial statement fraud* sehingga dengan menambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dari adaptasi faktor *fraud diamond* merupakan pengembangan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradila (2016), dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi. Indriani dkk (2016) dalam penelitiannya memproksikan variabel elemen *fraud diamond* terhadap beberapa faktor seperti kepuasan kompensasi, tekanan situasional berupa otoritas atasan, keadilan organisasi. Dari 12 hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, hanya 3 (tiga) hipotesis penelitian saja yang diterima sedangkan sisanya ditolak karena memberikan hasil yang tidak signifikan yang mencakup variabel *pressure*, *opportunity*, *rationalization* dan *capability*. Suryana dan Sadeli (2015) dalam penelitian di jurnal menunjukkan bahwa *personal attitude* berpengaruh signifikan negative terhadap kecenderungan seseorang dalam berperilaku *fraud*. Sihombing (2014) menyatakan bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud*. Parasmita (2014) penelitian dalam jurnal menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian harus ditingkatkan pada DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti bahwa keefektifan pengendalian internal tersebut tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada DPPKA DIY tersebut.

Penulis memilih sektor usaha *dealer* otomotif di wilayah Jombang sebagai lokasi penelitian dengan alasan bahwa usaha *dealer* otomotif mempunyai asset lancar maupun tak lancar yang mudah untuk disembunyikan atau dipindah tangankan oleh karyawan yang mempunyai kecondongan perilaku *fraud*. Dengan adanya penelitian ini, tindak kecurangan (*fraud*) di kalangan karyawan baik usaha kecil, menengah maupun besar perlu dilakukan pengawasan dari dalam mengenai dugaan adanya tindak kecurangan penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) oleh karyawan agar menjadi mawas diri bagi pemilik usaha untuk mengetahui indikator apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan/*fraud* tersebut dan juga agar sektor bisnis dapat terus berkembang dengan menerapkan kontrol atau pengawasan yang baik bagi para karyawan sebagai pencegahan tindak kecurangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Fraud Diamond Theory* sebagai variabel-variabel penentu yaitu (*motivation/pressure, opportunity, rationalization, capability*), *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* pada karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk mengkajinya lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*, *PERSONAL ATTITUDE* DAN *EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL* TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA *DEALER* OTOMOTIF DI WILAYAH JOMBANG”**. Sehingga dengan adanya tulisan ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang logis dan kritis bagi akademisi

dan praktisi terutama pada usahawan otomotif dan yang lainnya guna mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap tindak kecurangan karyawan sehingga pengawas atau pihak manajemen dapat meningkatkan *internal control* yang baik bagi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penulisan latar belakang diatas, penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penulisan rumusan masalah diatas, penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran kritis dan logis mengenai fenomena yang terjadi dan digunakan untuk acuan tersendiri bagi

para akademisi dan praktisi dalam meningkatkan khasanah keilmuan dan terapan dalam dunia kerja. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran berdasarkan disiplin ilmu akuntansi yang di dapat selama perkuliahan dan para mahasiswa yang akan berkarir dalam bidang akuntansi lebih sadar terhadap berbagai skandal yang terjadi khususnya mengenai tindakan kecurangan (*fraud*) di sektor usaha apapun.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang dan untuk menambah wawasan keilmuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi objek penelitian

Yaitu sektor usaha bisnis dalam hal ini *dealer* otomotif diharapkan berguna sebagai masukan dalam upaya mencegah terjadinya *fraud* dengan menekan penyebab terjadinya *fraud* di kalangan karyawan seperti yang disajikan penulis.

2. Bagi pembaca

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa fenomena *fraud* sedang marak terjadi di lingkungan perusahaan. Mengenai tahapan dan cara dalam mendeteksi dan mencegahnya sedini mungkin.

1.5 Batasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang.
2. Dengan melakukan wawancara (*interview*) dan menyebarkan kuesioner pada responden (karyawan) *dealer* otomotif di Jombang untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dalam mendeteksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. Keterbatasan penulis melakukan penelitian ini dalam proses pengumpulan data primer yaitu pengumpulan responden yang sesuai dengan variabel dependen penelitian mengalami kesulitan untuk menembus objek yaitu *dealer* otomotif di wilayah Jombang dengan melihat pada perbedaan ukuran besar kecilnya suatu *dealer* dalam hal penyediaan barang dagang dan layanan purnajual dan juga kesulitan mendapatkan izin untuk memperoleh seluruh divisi pekerjaan yang sesuai dan diinginkan oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan berbagai teori, kerangka konseptual dan hipotesis yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dalam mendeteksi tindak kecurangan karyawan. Bab ini juga akan menyajikan penelitian terdahulu dengan objek kajian yang memiliki persamaan. Landasan teori dan penelitian terdahulu selanjutnya digunakan untuk membangun kerangka pemikiran teoritis (kerangka konseptual) dan hipotesis.

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut berkaitan dengan fokus penelitian penulis tentang faktor *fraud diamond* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan tindak kecurangan dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

Pradila (2016) dalam penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Perilaku Kecurangan Akademik pada Mahasiswa Akuntansi dengan Menggunakan Konsep *Fraud Diamond* (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Bagian Selatan)”. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan smart PLS 2.0 M3, sebagai softwarena. Dalam analisisnya, terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung,

yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi.

Indriani dkk, (2016) dalam penelitian di jurnal yang berjudul “Penerapan Konsep *Fraud Diamond Theory* dalam Mendeteksi Perilaku *Fraud*”. Penulis menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi, tekanan situasional berupa otoritas atasan, keadilan organisasi, keefektifan pengendalian internal, penegakan hukum/aturan, asimetri informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, posisi dalam pekerjaan, level penalaran moral, kompetensi, terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di Universitas dan membuktikan adanya perbedaan perilaku *fraud* antara dosen dan staf kependidikan Universitas X. Dari 12 hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, hanya 3 (tiga) hipotesis penelitian saja yang diterima sedangkan sisanya ditolak karena memberikan hasil yang tidak signifikan. Hal ini dikarenakan penelitian ini merupakan studi tentang keperilakuan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang berbeda pada objek penelitian yang berbeda pula dalam objek penelitian bisa berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Suryana dan Sadeli (2015) dalam penelitian pada jurnal yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud*”. Penulis menggunakan metode penelitian penelitian kuantitatif deskriptif dengan mengambil sampel secara acak. Hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal attitude* terhadap *fraud* secara parsial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*.

Sihombing, (2014) dalam penelitian pada skripsi yang berjudul “Analisis *Fraud Diamond* dalam Mendeteksi *Financial Statement Fraud* (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2012)”. Penulis menganggap bahwa variabel-variabel dari *fraud diamond* ini tidak dapat begitu saja diteliti sehingga membutuhkan proksi variabel. Proksi yang dapat digunakan untuk penelitian ini antara lain *Pressure* yang diproksikan dengan *financial target*, *financial stability* dan *external pressure*; *Opportunity* yang diproksikan dengan *ineffective monitoring* dan *nature of industry*; *Rationalization* yang diproksikan dengan pergantian auditor dan *total accrual ratio* dan *Capability* yang diproksikan dengan perubahan direksi. Sihombing menyatakan bahwa variabel *financial target*, variabel *ineffective monitoring*, *change in auditor*, dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud*.

Parasmita (2014) dalam penelitian dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta”. Metode penelitian yang digunakan dalam mencari dan mengolah data adalah penelitian kuantitatif. Pengujian yang digunakan adalah pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan DPPKAD. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPPKA DIY. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar -2,985 yang lebih

besar dari t tabel sebesar 1,665 dan memiliki signifikansi 0,004 atau di bawah 0,05. Dari pengujian ini diperoleh nilai *R square* (R²) sebesar 0,105 yang berarti Kecenderungan Kecurangan Akuntansi DPPKA DIY dipengaruhi oleh Keefektifan Pengendalian Internal sebesar 10,5%.

Berikut adalah daftar tabel penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian penulis mengenai pengaruh *fraud diamond* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi tendensi kecurangan karyawan dalam perusahaan.

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pradila (2016) dalam penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Perilaku Kecurangan Akademik pada Mahasiswa Akuntansi dengan Menggunakan Konsep <i>Fraud Diamond</i> (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Bagian Selatan)”	Konsep <i>Fraud Diamond</i> dan Perilaku Kecurangan Akademik pada Mahasiswa Akuntansi.	Metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan menggunakan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS) dan smart PLS 2.0 M3, sebagai softwarena.	Dalam analisisnya, terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (<i>rationalization</i>) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi.

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Indriani, Suroso dan Maghfiroh (2016) dalam penelitian di jurnal yang berjudul "Penerapan Konsep <i>Fraud Diamond Theory</i> dalam Mendeteksi Perilaku <i>Fraud</i> ".	Konsep <i>Fraud Diamond Theory</i> dan perilaku <i>fraud</i> .	Metode Kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan penelitian.	Penulis menguji dan menganalisis salah satu pengaruh yang merupakan proksi dari variabel kemampuan yaitu kompetensi terhadap kecenderungan terjadinya <i>fraud</i> di Universitas dan membuktikan tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap perilaku <i>fraud</i> di Universitas X.
3	Suryana dan Sadeli (2015) dalam penelitian pada jurnal yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya <i>Fraud</i> ".	Menganalisis faktor-faktor sebagai variabel independen yang memengaruhi terjadinya <i>fraud</i> .	Metode Kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan penelitian. Pengujian dengan analisis regresi berganda.	Hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>personal attitude</i> terhadap <i>fraud</i> secara parsial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> .
4	Sihombing, (2014) dalam penelitian pada skripsi yang berjudul "Analisis	<i>Fraud Diamond</i> dan <i>Financial Statement Fraud</i> .	Metode Kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis	Penulis menganggap bahwa variabel-variabel dari <i>fraud diamond</i> ini tidak dapat begitu saja

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Fraud Diamond</i> dalam Mendeteksi <i>Financial Statement Fraud</i> (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2012)".	<i>Fraud Diamond</i> dan <i>Financial Statement Fraud</i> .	permasalahan penelitian dengan pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda.	diteliti sehingga membutuhkan proksi variabel. Sihombing menyatakan bahwa variabel <i>financial target</i> , variabel <i>ineffective monitoring, change in auditor</i> , dan <i>capability</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>financial statement fraud</i> .
5	Parasmita (2014) dalam penelitian jurnal yang berjudul "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta".	Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Metode penelitian kuantitatif. Pengujian yang digunakan adalah pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan DPPKAD.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPPKA DIY. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai thitung sebesar -2,985 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,665 dan memiliki signifikansi 0,004 atau di bawah 0,05.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu maka persamaan dan perbedaan dideskripsikan pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Pradila (2016)	Menggunakan analisis <i>Fraud Diamond</i> dalam mendeteksi kecurangan.	Perbedaan terletak pada kelompok responden. Pradila (2016) menggunakan subjek penelitian berupa Mahasiswa Akuntansi sedangkan penulis menggunakan karyawan.
2	Indriani, Suroso dan Maghfiroh (2016)	Menggunakan analisis <i>Fraud Diamond</i> dalam perilaku <i>fraud</i> .	Indriani dkk menggunakan variabel independen sebanyak 12 hipotesis sedangkan penulis hanya menggunakan 6 hipotesis penelitian.
3	Suryana dan Sadeli (2015)	Sama-sama menganalisis pengaruh yang dapat menyebabkan kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>).	Suryana dan Sadeli menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya <i>fraud</i> . penulis menggunakan faktor <i>fraud diamond</i> .
4	Sihombing (2014)	Menggunakan analisis <i>Fraud Diamond</i> dalam mendeteksi kecurangan.	Variabel dependen Sihombing adalah <i>financial statement fraud</i> dengan memproksikan beberapa variabel independen sedangkan penulis tidak memproksikannya dan menggunakan variabel dependen <i>missappropriation fraud</i> .
5	Parasmita (2014)	Sama-sama menganalisis pengaruh yang dapat menyebabkan kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>).	Parasmita menganalisis pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sedangkan penulis menggunakan variabel independen <i>fraud diamond</i> .

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Tujuan (*Goal Theory*)

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Locke (1968) dalam Hidayati (2002). Teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan). Yang dimaksud dengan *values* adalah apa yang dihargai seseorang sebagai upaya mendapatkan kemakmuran/*welfare*. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan memengaruhi perilaku yang sesungguhnya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya. Penelitian yang menggunakan teori ini bisa dilihat dari variabel penelitian yang dipergunakan antara lain level tujuan, komitmen tujuan, kebutuhan untuk berprestasi, dan *setting* tujuan. Penelitian yang menggunakan pendekatan teori tujuan memfokuskan hubungan antara desain pengendalian manajemen terhadap variabel motivasional seperti motivasi, komitmen organisasi, kinerja serta kepuasan kerja (Suartana, 2010: 182-183).

2.2.2 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dalam Sihombing (2014), teori keagenan (*Agency theory*) merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*)

sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen dalam suatu kontrak kerjasama yang disebut *nexus of contract*. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak atau diberi wewenang oleh pemegang saham (investor) untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Karena dipilih, maka pihak manajemen harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham.

Jensen dan Meckling (1976) dalam Annisya (2016) menyatakan bahwa:

Hubungan keagenan timbul karena adanya kontrak antara prinsipal dan agen dengan mendelegasikan beberapa wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Sesuai dengan perjanjian tersebut dapat diasumsikan bahwa beberapa keputusan akan memberikan kewenangan untuk agen. Pada praktiknya manajer perusahaan yang berperan sebagai agen dengan tanggung jawab meningkatkan keuntungan para pemilik (*principal*), tapi manajer juga memiliki kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraannya (Ujiyantho dan Pramuka, 2007). Ketika manajer memiliki kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraannya, dapat memungkinkan *agent* tidak bertindak sesuai kepentingan *principal*. Berdasarkan hal tersebut informasi yang dihasilkan oleh manajemen memungkinkan untuk menyatukan para pengguna laporan keuangan. Perbedaan kepentingan tersebut dapat mengakibatkan timbulnya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* yang memicu adanya biaya agensi.

2.2.3 Kecurangan (*Fraud*)

2.2.3.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)

Terdapat pemahaman tradisional (auditor adalah *watchdog*) dengan pemahaman kontemporer yang tercermin dalam *International Standards on Auditing* (ISA). ISA menegaskan, tujuan auditor adalah memberikan asurans yang memadai (*reasonable assurance*) bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji yang *material* yang disebabkan oleh kesalahan (*error*) maupun manipulasi (*fraud*). Secara sederhana *error* dan *fraud* dibedakan dari ada atau tidaknya niat. *Error* merupakan kesalahan yang tidak disengaja. *Fraud* mengandung niat jahat

dan disengaja dalam melakukannya. Istilah *fraud* merupakan istilah hukum yang diserap ke dalam disiplin akuntansi, dan menjadi bagian penting dalam kosa kata akuntansi forensik.

Salah satu definisi *fraud*:

Any illegal acts characterized by deceit, concealment or violation of trust. These acts are not dependent upon the application of threats of violence or physical force. Frauds are perpetrated by individuals, and organizations to obtain money, property or services; to avoid payment or loss of services; or to secure personal or business advantage.

Definisi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Fraud* adalah perbuatan melawan hukum.
2. Perbuatan yang disebut *fraud* mengandung:
 - a. unsur kesengajaan;
 - b. niat jahat;
 - c. penipuan (*deception*);
 - d. menyembunyian (*concealment*);
 - e. penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*).
3. Perbuatan tersebut bertujuan mengambil keuntungan haram (*illegal advantage*) yang bisa berupa uang, barang/harta, jasa, tidak membayar jasa (contoh: tidak membayar jasa listrik/ air/ gas sepenuhnya dengan cara menyuap petugas yang mencatat meteran pemakaian listrik/ air/ gas), atau memperoleh bisnis (“memenangkan” tender pengadaan barang/jasa dengan cara menyuap pejabat atau menyalurkan bisnis kepada anggota keluarga atau kerabat).

Definisi di atas menyebutkan bahwa *fraud* mengandung (*deception*), penyembunyian (*concealment*), penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*) (Tuanakotta, 2013:27-28).

Definisi *Fraud* dalam KUHP:

Tuanakotta (2012:194-195), Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) misalnya, menyebutkan beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti:

1. Pasal 362 tentang Pencurian (definisi KUHP: “mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum”);
2. Pasal 368 tentang Pemasaran dan Pengancaman (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang”);
3. Pasal 372 tentang Penggelapan (definisi KUHP: “dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan”);
4. Pasal 378 tentang Perbuatan Curang (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun

rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang”);

5. Pasal 396 tentang Merugikan Pemberi Piutang dalam Keadaan Pailit;
6. Pasal 406 tentang Menghancurkan atau Merusakkan Barang (definisi KUHP: “dengan sengaja atau melawan hukum menghancurkan, merusakkan, membuat tidak dapat dipakai atau menghilangkan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain”);
7. Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425 dan 435 yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999).

Di samping KUHP juga ada ketentuan perundang-undangan lain yang mengatur perbuatan melawan hukum yang termasuk dalam kategori *fraud*, seperti undang-undang tentang pemberantasan tindak pidana korupsi, berbagai undang-undang perpajakan yang mengatur tindak pidana perpajakan, undang-undang tentang pencucian uang, undang-undang perlindungan konsumen, dan lain-lain.

2.2.3.2 Kategori Kecurangan (*Fraud*)

Agoes (2004:232) menyatakan *Fraud* bisa terjadi dalam berbagai bentuk:

- 1) ***Intentional misrepresentation***: memberi saran bahwa sesuatu itu benar, padahal suatu hal yang salah, oleh seseorang yang mengetahui bahwa itu salah.

- 2) ***Negligent misrepresentation***: pernyataan bahwa sesuatu itu salah oleh seseorang yang tidak mempunyai dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa itu betul.
- 3) Membocorkan kepada pihak lain, sesuatu yang seharusnya dirahasiakan. Misalnya memberikan *inside information* dipasar modal.
- 4) ***False promises***: suatu janji yang diberikan tanpa keinginan untuk memenuhi janji tersebut.
- 5) ***Employee fraud***: kecurangan yang dilakukan seorang pegawai untuk menguntungkan dirinya sendiri. Hal ini banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari *office boy* yang “memainkan” bon pembelian makanan sampai pegawai yang memasukkan *entertainment expenses* untuk keluarga sebagai biaya perusahaan.
- 6) ***Management fraud***: kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sehingga merugikan pihak lain, termasuk pemerintah. Misalnya manipulasi pajak, manipulasi kredit bank, kontraktor yang menggunakan “*cost plus fee*”.
- 7) ***Organized crime***: kejahatan yang terorganisir, misalnya pemalsuan *credit card*, pengiriman barang melebihi atau kurang dari yang seharusnya dimana si pelaksana akan mendapat bagian 10%.
- 8) ***Computer crime***: kejahatan dengan memanfaatkan teknologi komputer, sehingga si pelaku bisa mentransfer dana dari rekening orang lain ke rekeningnya sendiri (pernah dilakukan WNI di Amerika).
- 9) ***White collar crime***: kejahatan yang dilakukan orang-orang berdasi (kalangan atas), misalnya mafia tanah, paksaan secara halus untuk *merger* dan lain-lain.

2.2.3.3 Faktor Penyebab Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Kumaat, (2010: 135-137) mengungkapkan bahwa:

Faktor utama (*high risk factor*) tindak kecurangan adalah “manusia” dengan berbagai alasan dari dalam dirinya untuk melakukan tindakan tercela. Banyak kejadian menunjukkan bahwa ini bukan sekedar adanya kesempatan untuk melakukan tindak kecurangan, karena tidak sedikit pelaku yang justru menciptakan peluang itu. Mulai dari perusahaan yang “belum rapi” sistem internalnya hingga korporasi besar yang sudah “lengkap” perangkat keamanan bisnisnya, praktis tidak ada jaminan akan luput dari kasus kecurangan (*fraud*).

Para “kriminal bisnis” ini dapat dikelompokkan sesuai kategori karyawan, yaitu:

1. “Kejahatan Kerah Putih” (*white collar crime*)

Kecurangan atau kejahatan yang dilakukan oleh mereka yang berada dalam struktur jabatan, memiliki kewenangan strategis, *well educated, skillful, expertist*.

2. “Kejahatan Kerah Biru” (*blue collar crime*)

Kecurangan yang dilakukan oleh mereka yang berada di level struktural bawah, *clerical admin, frontliners* yang biasa berinteraksi dengan pihak luar, karyawan di akar rumput, atau tenaga nonpermanent (kontrak dan *outsourced*), meskipun tidak lazim.

Terdapat 3 faktor derivatif dari faktor manusia yang saling terkait erat, yaitu:

1. **Faktor Asli** (*Authentic Cause*), yaitu faktor individu manusia pelakunya, atau lebih tepatnya faktor karakter pribadi (*personal character*) yang berpotensi mendorong seseorang bertindak curang.
2. **Faktor Organisasi** (*Organic Cause*), yaitu faktor yang berasal dari kumpulan/komunitas manusia di dalamnya, yang secara lebih spesifik disebut saja sebagai faktor **lingkungan bisnis** (*business environment*).

- 3. Faktor Sistem** (*Systemic Cause*), yaitu berbagai perangkat sistem dan kebijakan (termasuk Iptek) yang dibuat oleh individu maupun antarmanusia dalam organisasi demi kepentingan proses bisnis (*business process*).

Tabel 2.3
The “Red Flags” of Fraud

INDIKATOR	PELUANG	PEMBENARAN
<p><u>Motif:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serakah 2. Terikat judi, minuman keras, obat-obat terlarang, wanita asusila 3. Masalah keluarga atau ada yang sakit kronis yang pengobatannya mahal 4. Pola hidup yang melebihi penghasilan 5. Krisis keuangan 6. Puber kedua dan punya wanita simpanan 7. Sakit hati pada atasan dan ingin balas dendam 8. Merasa kerja kerasnya tidak dihargai 9. Iri kepada atasan bodoh tapi gaji jauh lebih tinggi 10. Bangga kalau bisa memecahkan sistem pengamanan (<i>security</i>) yang ada <p><u>Indikator Lainnya:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Pekerja keras dan sering lembur 12. Rajin membantu pekerjaan orang lain sehingga dipercaya untuk mengerjakan semua pekerjaan 13. Penguasa kunci-kunci karena sering pulang paling akhir 14. Jarang atau tidak pernah 	<p>Sistem Pengendalian yang buruk atau lemah</p> <p>Kurang atau tidak adanya pengendalian berupa supervise atau pemantauan</p> <p>Supervise atau Manajemen baru saja keluar / diganti</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Supervise / Manajer saya bodoh tapi gajinya tinggi b. Mudah sekali melakukan penggelapan, karena hampir tidak ada pengawasan c. Gaji yang saya terima jauh lebih rendah dibandingkan prestasi kerja saya d. Keluarga saya sakit dan membutuhkan biaya pengobatan yang tinggi Saya hanya akan menggunakannya sementara, nanti saya kembalikan e. Saya butuh uang untuk <i>hobby</i>, atau pola hidup berbiaya tinggi

Tabel 2.3
The “Red Flags” of Fraud (lanjutan)

INDIKATOR	PELUANG	PEMBENARAN
mengambil cuti 15. Banyak <i>complaint</i> 16. Banyak berkomunikasi melalui telepon (keluar/masuk) 17. Banyak menerima tamu 18. Kinerja buruk ditandai dengan <ol style="list-style-type: none"> Selisih yang tidak dapat dijelaskan penyebabnya Rekonsiliasi jarang/tidak dilakukan Hilangnya beberapa dokumen atau berkas catatan dll. Adanya dokumen atau pembayaran ganda 19. Dokumen atau cek yang dibuatnya sering menggunakan angka-angka bulat.		

Sumber: Tampubolon (2005: 215-216)

2.2.3.4 Karakteristik Pribadi Perilaku *Fraud*

Terdapat tanda peringatan awal dari perilaku pribadi yang memerlukan pengamatan ketat. Tanda peringatan dini dari perilaku pribadi menurut Tunggal (2003:310-311) adalah:

- Hutang pribadi atau kerugian keuangan yang besar.
- Gaya hidup yang mahal.
- Perjudian yang ekstensif.
- Investasi yang besar.
- Pemakaian alkohol atau obat keras yang berlebihan.
- Masalah pribadi atau keluarga yang signifikan.

- g) Hubungan yang dekat dengan pelanggan.
- h) Kerja lembur yang berlebihan dan tidak melakukan cuti.
- i) Keinginan besar untuk memukul sistem (*beat the system*).
- j) Menolak meninggalkan catatan penyimpanan selama hari yang bersangkutan.

2.2.3.5 Praktik-praktik Kecurangan yang Umum

Kecurangan secara langsung merupakan suatu produk dari situasi operasional individual yang berada dalam suatu organisasional pekerjaan yang sedang dijalannya. Berikut praktik-praktik kecurangan yang umum dilakukan baik oleh individual maupun kerjasama berbagai pihak menurut Sawyer, dkk (2006:359-360):

- 1) Pemalsuan cap stempel.
- 2) Mencuri barang dagangan, peralatan, persediaan dan barang-barang perlengkapan lainnya.
- 3) Mengambil sejumlah kecil uang kas dan mesin kasir.
- 4) Tidak mencatat penjualan barang dan mengantongi uangnya.
- 5) Mengambil pembayaran dari rekening pelanggan, mengeluarkan tanda terima di atas secarik kertas atau dari buku tanda terima yang dibuat sendiri.
- 6) Membiayakan rekening pelanggan dan mencuri uangnya.
- 7) Tidak memberikan setoran harian ke bank, atau menyetorkan sebagian dari uang saja.
- 8) Mengganti tanggal pada slip setoran untuk menutupi pencurian.

- 9) Membulatkan penjumlahan penyeteran kemudian mencoba untuk mengejanya di akhir bulan.
- 10) Meningkatkan cek bank yang dibatalkan agar sama dengan jurnal-jurnal fiktif.
- 11) Melakukan penjumlahan yang salah dari penerimaan kas dan buku pengeluaran.
- 12) Memberikan harga khusus atau istimewa kepada pelanggan, atau memberikan bisnis kepada pemasok yang disukai, untuk mendapatkan “imbalan balik”.

2.2.3.6 Deteksi/Investigasi Kecurangan

Manajemen bertanggung jawab mengimplementasikan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalkan risiko kecurangan, yang dapat dikurangi melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi dan mendeteksi. Karena kolusi dan dokumentasi palsu menyulitkan pendeteksian kecurangan, sering kali lebih efektif dan hemat bagi perusahaan jika berfokus pada pencegahan dan penghalangan kecurangan. Dengan mengimplementasikan program dan pengendalian anti kecurangan, manajemen dapat mencegah kecurangan dengan mempersempit kesempatan (Arens, dkk. 2014:407-408).

2.2.3.7 Peta Kecurangan (*Fraud Tree*)

Tuanakotta (2013:42) menyatakan bahwa *fraud tree* ialah pohon kecurangan. *Fraud Tree* mempunyai tiga cabang dan banyak ranting pada setiap cabangnya. Tidak mengherankan jika ACFE menamakannya *fraud tree*. Apapun

istilah yang digunakan, *fraud tree* tidak lain adalah cara untuk menyajikan klasifikasi atau taksonomi dari berbagai bentuk *fraud*. Dalam peta kecurangan ACFE, ada tiga cabang utama yaitu *corruption* (korupsi), *asset misappropriation* (penjarahan aset), *fraudulent statements* (manipulasi laporan keuangan).

1. Corruption (Korupsi)

Fraud jenis ini merupakan tindak kecurangan yang paling banyak terjadi di kalangan masyarakat baik organisasi politik maupun bisnis. Korupsi merupakan *fraud* yang paling sulit dideteksi karena korupsi biasanya tidak dilakukan oleh satu orang saja, akan tetapi terkadang juga melibatkan berbagai pihak lain yang berkeinginan dan mempunyai tujuan yang sama yaitu menyelewengkan aset perusahaan.

2. Asset Misappropriation (Penjarahan Aset)

Bentuk *fraud* ini paling mudah dideteksi karena bersifat *tangible* atau dapat diukur/dihitung. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*) yang meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain mudah dilakukan jika memang ada niat dari pelaku *fraud* itu sendiri mengingat penyimpangan atas aset perusahaan apalagi dengan memanipulasi transaksi atau penyembunyian atas aset itu sendiri.

3. Fraudulent Statements (Manipulasi Laporan Keuangan)

Pemberian pernyataan yang salah dengan disengaja terhadap laporan keuangan (manipulasi laporan keuangan). Hal ini dilakukan dengan melakukan rekayasa terhadap laporan keuangan (*fraudulent financial statements*) untuk memperoleh keuntungan dari berbagai pihak.

Delf (2004) dalam Sihombing (2014) menambahkan satu lagi tipologi *Fraud*, yaitu *cybercrime* yang saat ini menjadi perbincangan umum di kalangan masyarakat. Ini jenis *Fraud* yang paling canggih dan dilakukan oleh orang yang memiliki keahlian khusus yang tidak selalu dimiliki oleh pihak lain. *Cybercrime* juga akan menjadi jenis *Fraud* yang paling ditakuti di masa depan karena perkembangan teknologi yang pesat dari waktu ke waktu.

2.2.4 Perbedaan Audit Umum dan Pemeriksaan *Fraud*

Perbedaan antara audit umum (*general audit* atau *opinion audit*) dan pemeriksaan atas *fraud* disajikan dalam tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4
Auditing versus Fraud Examination

<i>Issue</i>	<i>Auditing</i>	<i>Fraud Examination</i>
<i>Timing</i>	<i>Recurring</i> Audit dilakukan secara teratur, berkala, dan berulang kembali (<i>recurring</i>).	<i>Non-recurring</i> Pemeriksaan <i>fraud</i> tidak berulang kembali, dilakukan setelah ada cukup indikasi.
<i>Scope</i>	<i>General</i> Lingkup audit adalah pemeriksaan umum atas data keuangan.	<i>Specific</i> Pemeriksaan <i>fraud</i> diarahkan pada dugaan, tuduhan atau sangkaan yang spesifik.
<i>Objective</i>	<i>Opinion</i> Tujuan audit adalah untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan.	<i>Affix Blame</i> Tujuan pemeriksaan <i>fraud</i> adalah untuk memastikan apakah <i>fraud</i> memang terjadi, dan untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab.
<i>Relationship</i>	<i>Non-adversarial</i> Sifat pekerjaan audit adalah tidak bermusuhan.	<i>Adversarial</i> Karena pada akhirnya pemeriksa harus menentukan siapa yang bersalah, sifat pemeriksaan <i>fraud</i> adalah bermusuhan.

Tabel 2.4
Auditing versus Fraud Examination (lanjutan)

<i>Issue</i>	<i>Auditing</i>	<i>Fraud Examination</i>
<i>Methodology</i>	<i>Audit Techniques</i> Audit dilakukan terutama dengan pemeriksaan data keuangan.	<i>Fraud Examination Techniques</i> Pemeriksaan <i>fraud</i> dilakukan dengan memeriksa dokumen, telaah data ekstern, dan wawancara.
<i>Presumption</i>	<i>Professional Skepticism</i> Auditor melaksanakan tugasnya dengan <i>professional skepticism</i> .	<i>Proof</i> Pemeriksa <i>fraud</i> berupaya mengumpulkan bukti untuk mendukung atau menambah dugaan, tuduhan atau sangkaan terjadinya <i>fraud</i> .

Sumber: Tuanakotta (2012:293)

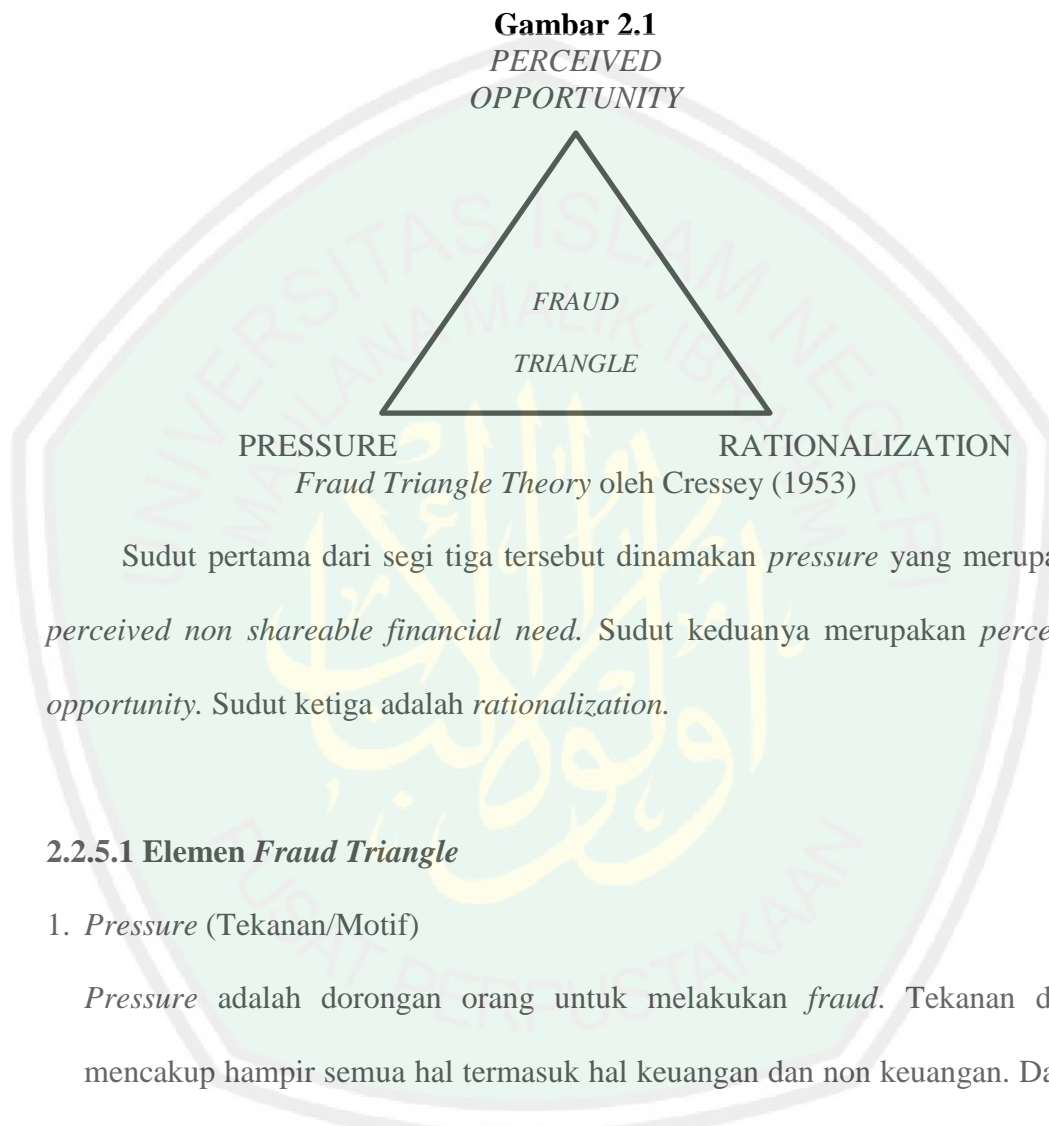
2.2.5 Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

Penelitian tradisional tentang kecurangan dilakukan pertama kali oleh Donald Cressey pada tahun 1953. Melalui serangkaian wawancara dengan 113 orang yang telah di hukum karena melakukan penggelapan uang perusahaan yang disebutnya “*trust violators*” atau “pelanggar kepercayaan”. Cressey dalam Gagola (2011) menyimpulkan bahwa:

Orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalahgunakan kewenangannya sebagai pemegang kepercayaan di bidang keuangan, dan tindak-tanduk sehari-hari memungkinkannya menyesuaikan pandangan mengenai dirinya sebagai seseorang yang biasa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan. Hasil dari penelitian itu memunculkan faktor-faktor pemicu kecurangan yang saat ini dikenal dengan istilah “*Fraud Triangle*”.

Berdasarkan penelitian Donald Cressey dalam Hall & Singleton (2007:264), orang yang melakukan aktivitas curang akibat interaksi dorongan yang berasal dari dalam kepribadian individu terkait dan dari lingkungan eksternal. Dorongan

ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori umum yaitu *pressure*, *opportunity* dan *rationalization* (Hall & Singleton, 2007:264) dalam (Widarti, 2015).



Sudut pertama dari segi tiga tersebut dinamakan *pressure* yang merupakan *perceived non shareable financial need*. Sudut keduanya merupakan *perceived opportunity*. Sudut ketiga adalah *rationalization*.

2.2.5.1 Elemen *Fraud Triangle*

1. *Pressure* (Tekanan/Motif)

Pressure adalah dorongan orang untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk hal keuangan dan non keuangan. Dalam hal keuangan sebagai contoh dorongan untuk memiliki barang-barang yang bersifat materi. Tekanan dalam hal non keuangan mendorong seseorang melakukan kecurangan, misalnya tindakan untuk menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

2. *Opportunity* (Peluang/Kesempatan)

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Peluang dapat terjadi karena pengendalian internal yang lemah, pengawasan manajemen yang kurang baik atau melalui penggunaan posisi. Tindakan kecurangan dapat terjadi apabila sistem yang ada dalam perusahaan atau organisasi memberikan peluang untuk karyawan melakukan kecurangan.

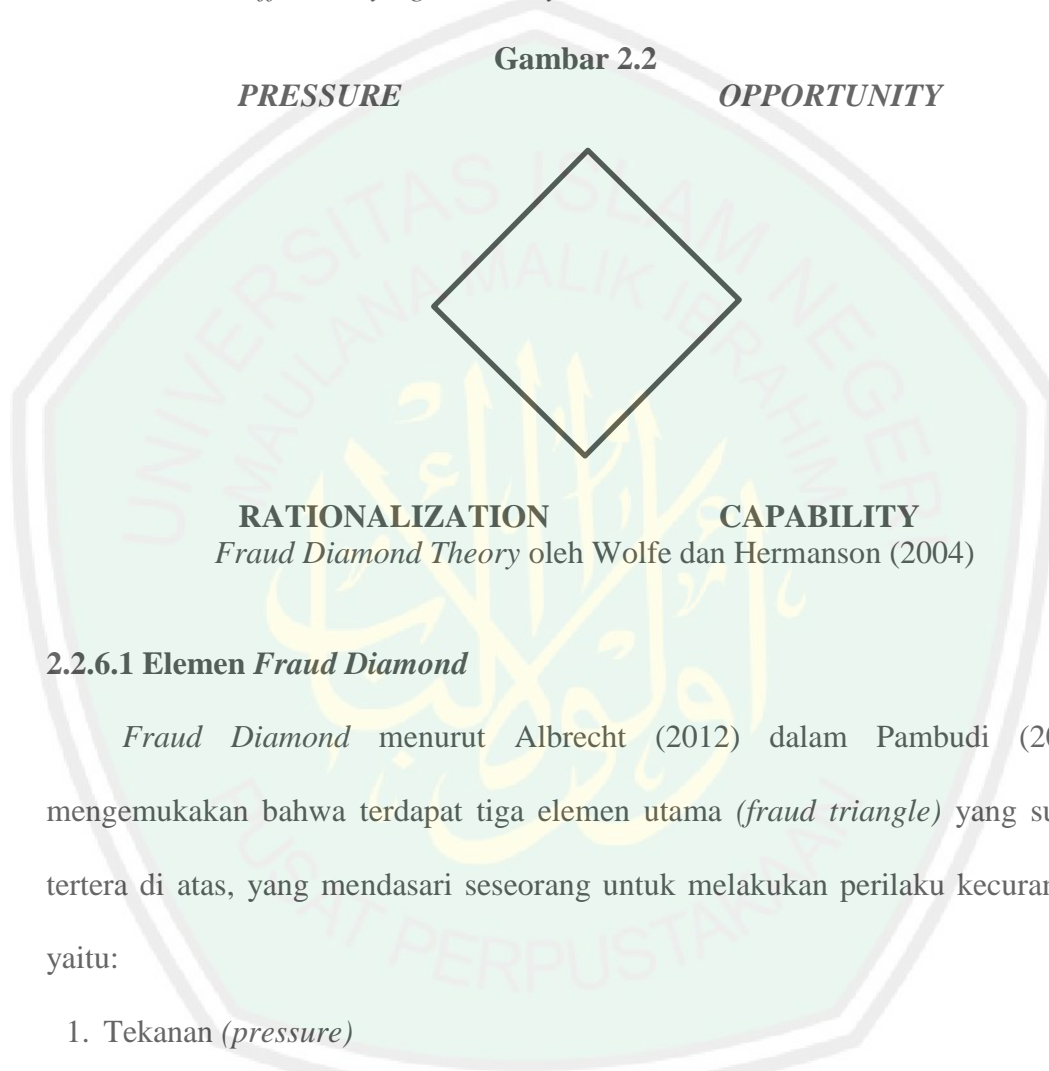
3. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Rationalization menjadi elemen penting dalam terjadinya *fraud*, di mana pelaku *fraud* selalu mencari pembenaran secara rasional untuk membenarkan perbuatannya (Molida, 2011). Adanya suatu sikap, karakter atau seperangkat nilai-nilai etika yang memungkinkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam suatu lingkungan yang memberikan mereka tekanan yang cukup besar sehingga menyebabkan mereka membenarkan melakukan perbuatan yang tidak jujur tersebut (Elder,*et al.*, 2008:375) dalam (Widarti, 2015).

2.2.6 Segiempat Kecurangan (*Fraud Diamond*)

Wolfe dan Hermanson (2004) dalam Annisya (2016) menambahkan tiga kondisi yang ditemukan oleh Cressey (1953) berupa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan, dengan elemen kemampuan (*capability*). Wolfe dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa “penipuan tidak akan terjadi tanpa orang yang tepat dengan kemampuan yang tepat untuk melaksanakan setiap detail dari penipuan”. Adapun sifat-sifat yang dijelaskan

Wolfe dan Hermanson (2004) terkait elemen kemampuan (*capability*) dalam tindakan pelaku kecurangan yaitu: *Position/function, brains, confidence/ego, coercion skills, effective lying, immunity to stress.*



2.2.6.1 Elemen *Fraud Diamond*

Fraud Diamond menurut Albrecht (2012) dalam Pambudi (2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga elemen utama (*fraud triangle*) yang sudah tertera di atas, yang mendasari seseorang untuk melakukan perilaku kecurangan yaitu:

1. Tekanan (*pressure*)

Pada umumnya tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan. Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan (*pressure*) kebutuhan keuangan yang mendesak yang menghimpitnya yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain.

2. Kesempatan (*opportunity*)

Peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Para pelaku *fraud* percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi.

3. Rasionalisasi (*rationalization*)

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung *fraud*. Para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi (Pramana, 2013:44-47).

Jika dalam *fraud triangle* terdapat tiga elemen, maka dalam *fraud diamond* ditambah satu elemen yang signifikan untuk memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu kapabilitas atau *capability*. Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), selain menangani insentif, kesempatan, dan rasionalisasi, juga mempertimbangkan kemampuan individu.

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kontribusi utama dari *fraud diamond* adalah bahwa kemampuan untuk melakukan kecurangan secara eksplisit dan terpisah dipertimbangkan dalam penilaian risiko kecurangan (*fraud*). Wolfe dan Hermanson (2004) menyatakan bahwa:

Posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk kecurangan tidak tersedia untuk orang lain. Kemampuan kecurangan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam prosesnya melakukan kecurangan. Kemampuan tersebut meliputi bagaimana seseorang dapat melihat dan memanfaatkan peluang yang juga didasari oleh tekanan dari pihak lain untuk melakukan kecurangan.

2.2.7 *Personal Attitude*

Pengertian perilaku individu menurut Gibson Cs. (1996) dalam Suryana dan Sadeli (2015) menyatakan “perilaku individu adalah segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti : berbicara, berjalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap”. Sedangkan menurut Kurt Levin, “perilaku (*behavior*) individu pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara person/individu yang bersangkutan dengan lingkungan (*environment*)”. Dari pengertian tersebut perilaku individu dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam bekerja maupun diluar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya. Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, sehingga setiap manusia mempunyai keunikan-keunikan tersendiri. Oleh sebab itu antara individu yang satu dengan yang lain pasti mempunyai perbedaan-perbedaan. Ada beberapa alasan mengapa manusia berperilaku berbeda.

1. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
3. Orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan bagaimana masa lalu dan kebutuhannya.
5. Seseorang mempunya reaksi-reaksi tidak senang.

2.2.8 Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*)

Sistem Pengendalian Internal menurut COSO dalam Sawyer (2006: 144) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku

Penerapan sistem pengendalian intern berfungsi untuk:

1. *Preventive*, yaitu pengendalian untuk pencegahan kesalahan-kesalahan baik berupa kekeliruan atau ketidakberesan.
2. *Detektive*, untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
3. *Corrective*, untuk memperbaiki kesalahan, kelemahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
4. *Directive*, untuk mengarahkan agar pelaksanaan aktivitas dilakukan dengan tepat dan benar.
5. *Compensative*, untuk menetralkan kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

2.2.9 Kecurangan Karyawan

Melakukan kejahatan dengan penipuan memiliki banyak istilah, antara lain dapat disebut sebagai kecurangan (*fraud*), kejahatan kerah putih (*white collar crime*), dan penggelapan (*embezzlement*). Tidak satu pun dari kejahatan ini dapat

meringkas keseluruhan arti dari praktik-praktik illegal dan penipuan yang terdapat di dalam sektor-sektor umum dan swasta dari masyarakat.

Kecurangan, singkatnya adalah sebuah representasi yang salah atau menyembunyikan fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga. *Institute of Internal Auditors* (IIA) menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu (Sawyer, dkk, 2006:339). Tindakan tersebut dilakukan oleh karyawan baik di luar maupun di dalam organisasi demi keuntungan pribadi pelaku baik individual maupun kerjasama antar berbagai pihak yang terkait.

Terdapat tiga gabungan kondisi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melaksanakan perbuatan-perbuatan curang:

- a) *Tekanan situasional pada karyawan.* Karyawan mungkin terlibat utang atau mungkin ditekan (baik secara eksternal maupun internal) untuk memperbaiki posisinya. Begitu pula, karyawan-karyawan organisasi yang dihadapkan dengan hilangnya penjualan, kompetisi yang kuat, skedul atau spesifikasi yang berat, peraturan-peraturan yang keras, atau laba yang menurun, mungkin melakukan hal-hal yang illegal atau tidak etis untuk membalik posisi mereka atau organisasi mereka.
- b) *Akses terhadap aktiva yang tidak terkontrol, bersama-sama dengan ketidakpedulian dari manajemen.* Salah satu penangkal yang paling kuat bagi kecurangan oleh karyawan dan manajemen adalah kepastian pendeteksian

dan hukuman. Kontrol yang kuat dan pengawasan yang ketat makin meningkatkan kepastian ini.

- c) *Kepribadian yang menggerogoti integritas seseorang.* Beberapa orang memiliki kecenderungan untuk mengambil jalan yang tidak jujur. Ketika orang lain melihat tidak adanya halangan dalam jalan tersebut, maka mereka akan cenderung untuk ikut melakukannya.

2.2.10 Perspektif Islam

Perbuatan tidak terpuji seperti tindak kecurangan dalam konteks apapun dan dimanapun jelas dilarang dalam ajaran agama islam yang diterangkan dalam kandungan ayat Al Qur'an dalam Q.S Al Muthaffifin ayat 1-3 berikut:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾

Artinya: “Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.” (Q.S Al Muthaffifin ayat 1-3)

Ayat ini menjelaskan tentang larangan berbuat curang. Yang dimaksud dengan orang-orang yang curang di sini ialah orang-orang yang curang dalam menakar dan menimbang. Dalam akuntansi syariah dilarang dalam berbuat curang. Kita mengenal beberapa kasus kecurangan dalam akuntansi yang menyebabkan suatu perusahaan pailit, yang terkenal kasus Enron. Termasuk

praktek *earning management* dilarang dalam akuntansi syariah kecuali mendatangkan masalah dan menghindari mudharat.

Islam juga melindungi hak milik laki-laki dan perempuan yang tercermin dalam Q.S An Nisa ayat 29 berikut.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (Q.S An Nisa ayat 29)

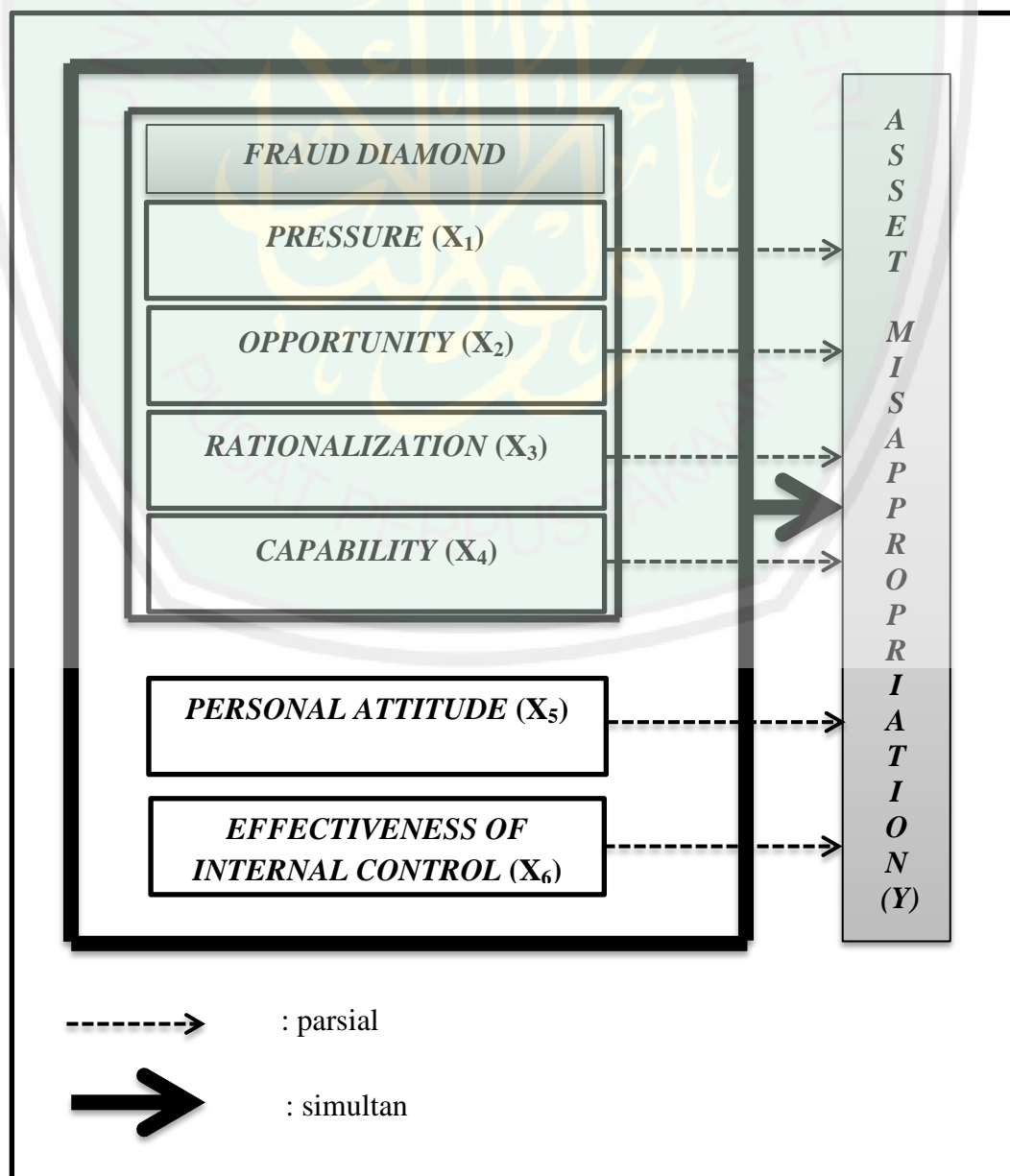
Ayat ini menjelaskan larangan mengambil harta orang lain dengan cara bathil. Etika dalam akuntansi syariah melarang seorang akuntan untuk mengambil atau mengakui suatu asset pihak lain tanpa melalui transaksi yang sah seperti jual beli.

2.2.11 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi adanya tindak kecurangan oleh karyawan dalam hal ini *Asset Misappropriation* (penyimpangan terhadap asset perusahaan) sebelum akhirnya berkembang menjadi masalah yang merugikan perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada faktor risiko kecurangan oleh Cressey (1953) yang diadopsi dalam SAS No.99 (Skousen *et al.* 2009) dan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Variabel-

variabel yang diadopsi dalam penelitian ini diantaranya ada 4 elemen dari faktor *Fraud Diamond* yaitu *Pressure*, *Opportunity*, *Rationalization* dan penyempurnaan teori dari Cressey oleh Wolfe dan Hermanson yang menambahkan faktor *Capability as the fourth element of Fraud* untuk meningkatkan kemampuan mendeteksi dan mencegah adanya *fraud* dalam lingkungan perusahaan. Penulis menambahkan faktor lain yaitu *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* sebagai variabel tambahan.

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



Gambar diatas menjelaskan bahwa pengaruh dari 4 elemen dari faktor *Fraud Diamond* yaitu *Pressure*, *Opportunity*, *Rationalization* dan *Capability as the fourth element of Fraud* serta *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi tindak kecurangan (perilaku *fraud*) karyawan dalam perusahaan dalam hal ini *dealer* otomotif di Jombang.

2.2.12 Hipotesis Penelitian

2.2.12.1 Pengaruh Tekanan/*Pressure* (H_1) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Tekanan merupakan dorongan atau motivasi yang ingin diraih akan tetapi mereka tidak mempunyai kemampuan untuk meraihnya secara jujur sehingga menyebabkan seseorang melakukan kecurangan dan tekanan merupakan salah satu dari tiga element yang ada dalam fraud triangle (Albrecht dkk, 2012:55) dalam (Zaini dkk, 2014). *Fraud* yang terjadi mayoritas karena adanya suatu tekanan, baik tekanan langsung yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam *fraud* maupun tekanan kebiasaan buruk dan lain-lain. Hasil penelitian Sihombing (2014) yang menyatakan bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* yang merupakan salah satu tipologi perbuatan tindak kecurangan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H_1 : Diduga pengaruh Tekanan/*Pressure* (H_1) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2.2.12.2 Pengaruh Kesempatan/*Opportunity* (H₂) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Kesempatan merupakan situasi yang membuka peluang untuk memungkinkan terjadinya suatu kecurangan terjadi. Menurut Gagola dalam Ratmono dkk (2014), Kesempatan akan timbul saat sistem pengendalian sudah lemah dan seseorang akan melakukan kecurangan apabila ada kesempatan. Kesempatan dianggap faktor pemicu seseorang melakukan *fraud*. Uraian diatas bertolak belakang dengan adanya penelitian dari Indriani dkk (2016) dalam penelitiannya memproksikan variabel elemen *fraud diamond* terhadap beberapa faktor seperti kepuasan kompensasi, tekanan situasional berupa otoritas atasan, keadilan organisasi. Dari 12 hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, hanya 3 (tiga) hipotesis penelitian saja yang diterima sedangkan sisanya ditolak karena memberikan hasil yang tidak signifikan yang mencakup variabel *pressure*, *opportunity*, *rationalization* dan *capability*. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H₂: Diduga pengaruh Kesempatan/*Opportunity* (H₂) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2.2.12.3 Pengaruh Rasionalisasi/*Rationalization* (H₃) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Rasionalisasi adalah komponen penting dalam banyak kecurangan (*fraud*). Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatan yang dilakukan. Albrecht (2012) dalam (Zaini dkk, 2014), menyatakan

bahwa rasionalisasi adalah mekanisme yang memungkinkan dinyatakan individu etis untuk membenarkan perilaku yang tidak etis. Orang merasionalisasi untuk menghilangkan inkonsistensi antara apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka tahu. Menurut Kurniawan (2013), Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan mereka beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan.

Pernyataan tersebut tidak sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradila (2016), dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H₃: Diduga pengaruh Rasionalisasi/*Rationalization* (H₃) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2.2.12.4 Pengaruh Kemampuan/*Capability* (H₄) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Kemampuan merupakan suatu faktor kualitatif yang menurut Wolfe dan Hermanson (2004) merupakan salah satu pelengkap dari model *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953). Kapabilitas yaitu seberapa besar daya dan kemampuan dari seseorang itu melakukan kecurangan (*fraud*) di lingkungan

perusahaan. Dalam Zaini dkk (2014), Wolfe dan Hermanson percaya bahwa banyak penipuan tidak akan terjadi apabila tidak ada orang yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan kecurangan. Meskipun seseorang memiliki tekanan, peluang tanpa adanya kemampuan, maka kemungkinan terjadinya kecurangan akan kecil. Karena sebenarnya orang melakukan kecurangan diimbangi dengan kemampuan.

Pernyataan tersebut berbeda dari hasil penelitian Sihombing (2014) yang menyatakan bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* yang merupakan salah satu tipologi perbuatan tindak kecurangan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H₄: Diduga pengaruh Kemampuan/*Capability* (H₄) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2.2.12.5 Pengaruh *Personal Attitude* (H₅) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Suryana dan Sadeli (2015) dalam penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal attitude* terhadap *fraud* secara parsial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Sikap seseorang merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan di pengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan

tindakan *fraud*. Jadi dalam pengawasan yang perlu ditingkatkan adalah saling memahami dan saling mengingatkan antara yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H₅: Diduga pengaruh *Personal Attitude* (H₅) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2.2.12.6 Pengaruh *Effectiveness of Internal Control* (H₆) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Parasmita (2014) yang meneliti bagaimana Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai thitung sebesar -2,985 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,665 dan memiliki signifikansi 0,004 atau di bawah 0,05. Dari pengujian ini diperoleh nilai *R square* (R²) sebesar 0,105 yang berarti Kecenderungan Kecurangan Akuntansi DPPKA DIY dipengaruhi oleh Keefektifan Pengendalian Internal sebesar 10,5%. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H₆: Diduga pengaruh *Effectiveness of Internal Control* (H₆) berpengaruh positif terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Beberapa hal yang dijelaskan pada bab ini adalah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini dapat diukur sehingga data yang terdiri dari angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2010).

Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif. Narbuko dan Achmadi (2007:44) menyatakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang ada.

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pengaruh dari variabel *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi tindak kecurangan karyawan pada dealer otomotif di Jombang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei disini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang dibagikan kepada responden.

3.2 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada seluruh karyawan dalam semua divisi kerja pada dealer otomotif di Jombang. Lokasi yang dipilih oleh peneliti untuk dilaksanakannya penelitian bertempat di Kabupaten Jombang yang didalamnya banyak terdapat *dealer* otomotif sepeda motor dan beberapa *dealer* mobil yang mempunyai karyawan lebih dari satu orang.

Objek penelitian yang akan dituju oleh peneliti berupa karyawan *dealer* otomotif dalam berbagai divisi yang menjalankan operasional kegiatan perusahaan. Karena peneliti menganalisis pengaruh berbagai variabel atau faktor dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi tindak kecurangan karyawan dalam hal penyalahgunaan asset perusahaan.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada *dealer* otomotif di Kabupaten Jombang. Dengan melakukan wawancara (*interview*) kepada beberapa responden dan menyebarkan kuesioner pada responden (karyawan) *dealer* otomotif di Jombang untuk mendeteksi seberapa besar

pengaruh dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dalam mendeteksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dikutip dari bukunya, Wiyono (2011:75-76) menjelaskan bahwa menurutnya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek penelitian, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian bisnis, populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Kelompok subyek ini harus memiliki karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek lain. Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi maka populasi akan semakin heterogen dikarenakan berbagai ciri subjek akan terdapat dalam populasi. Sebaliknya, semakin banyak ciri subjek yang disyaratkan sebagai populasi, yang berarti semakin spesifik karakteristik populasi maka populasi itu akan menjadi semakin homogen.

Pada umumnya, suatu penelitian dilakukan dengan mempelajari sampel, bukan populasinya. Bila populasi akan dipelajari seluruhnya, tentu akan memakan banyak waktu, tenaga, dan dana. Ada argumentasi yang menyatakan jika penelitian dilakukan terhadap populasi seluruhnya justru akan merusak populasi itu sendiri (Azwar, 2001). Di samping itu, studi populasi sering kali tidak

mungkin dilakukan untuk jangka panjang apabila karakteristik subyek dan variabel penelitiannya menyangkut aspek perkembangan dengan tingkat perubahan yang relatif cepat. Bisa juga populasi tidak mungkin dijadikan sebagai obyek penelitian langsung, karena uji yang akan dilakukan menyebabkan produk yang diuji menjadi rusak.

Populasi dari penelitian ini yakni seluruh karyawan *dealer* otomotif di Kabupaten Jombang. Berikut daftar nama-nama dealer otomotif di Jombang secara lengkap dapat disajikan pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Daftar Perusahaan Dealer di Jombang

No.	Nama Dealer	Alamat
1	Utama Motor	Jl. Soekarno Hatta No. 02 Candimulyo Jombang
2	PT Naga Jaya Motor	Jl. Jendral A. Yani No. 17 Jombang
3	CV Makmur Abadi Motor	Jl. Cakraningrat No. 05 Kaliwungu Jombang
4	Jari Sakti	Jl. Merdeka No. 123 Candimulyo Jombang
5	UD Sumber Rejeki	Jl. Panglima Sudirman No. 57 Jejakombo Jombang
6	UD Anyar Motor	Jl. Soekarno Hatta Candimulyo Jombang
7	PT Imanuel Motor	Jl. Merdeka No. 12-A Candimulyo Jombang
8	UD Gita Motor	Jl. Merdeka No. 120 Candimulyo Jombang
9	PT Garuda Multi Sarana	Jl. KH Wachid Hasyim Jombang
10	UD Naga Jaya Motor	Jl. Merdeka No. 145 Candimulyo Jombang
11	Planet Motor	Jl. Merdeka No. 110 Candimulyo Jombang
12	PT Pujangga Luhur Motor	Jl. Merdeka No. 111-A Candimulyo Jombang
13	UD Sumber Abadi Motor	Jl. Merdeka No. 133-B Candimulyo Jombang
14	UD Surya Abadi	Jl. Jendral A. Yani No. 61 Jombang
15	UD Surya Mas Motor	Jl. Merdeka No. 87 Candimulyo Jombang
16	UD Tiga Putra Jaya Motor	Jl. Merdeka No. 69 Candimulyo Jombang
17	PT Wahana Sahabat Utama	Jl. Merdeka No. 123 Candimulyo Jombang
18	Buldozer Motor	Jl. Merdeka No. 54 Candimulyo Jombang
19	Naga Sakti Motor	Jl. Jendral A. Yani No. 03 Jombang
20	PT Jombang Indah Motor	Jl. Merdeka No. 92 Candimulyo Jombang

Tabel 3.1
Daftar Perusahaan Dealer di Jombang (lanjutan)

No.	Nama Dealer	Alamat
21	Toko Happy Motor	Jl. Merdeka No. 92 Candimulyo Jombang
22	Aneka Motor	Jl. Kawi No. 12-A Ngoro Jombang
23	Aries Motor Putra	Jl. Brawijaya No. 123 Jombang
24	Gunung Mas Motor	Jl. Merdeka Kompl Ruko Simpang Tiga BI B/2 Candimulyo Jombang
25	HO Motor	Jl. Raya Gudo No. 93 Jombang
26	Kawasaki Ngoro Dealer	Jl. Kawi No. 20-A Jombang
27	Suzuki Motor	Jl. Merdeka No. 96 Jombang
28	UD Wijaya	Kompl Ruko Simpang Tiga A/7 Mojongapit Jombang
29	CV Sumber Mitra Sejati	Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 50 A Jombatan Jombang
30	SR Motor	Jl. Pahlawan No. 33-A Kepanjen Jombang
31	Zam Zam Mobil	Jl. Raya Ceweng No. 06 Balong Besuk Jombang
32	MPM Motor	Jl. Merdeka No. 91 Candimulyo Jombang
33	Sentra Sentosa	Jl. Merdeka Ruko Simpang Tiga A-1 Jombang
34	Sampurna Motor	Jl. Soekarno Hatta Peterongan Jombang
35	Sampurna Motor	Jl. Raya Blimbing No. 47 Jombang
36	Putra Raya Motor	Jl. Raya Gudo No. 168 Jombang
37	Obor Sakti	Jl. Gub. Suryo No. 18 Jombang
38	Obor Sakti	Jl. Raya Kawi No. 24 Ngoro Jombang
39	Langgeng Motor	Jl. Veteran No. 12 Jombang

Sumber: Berbagai Sumber Pendukung

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Mengutip Wahyudi (2010), kriteria sampel dapat meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, dimana kriteria tersebut menentukan dapat dan tidaknya sampel yang akan digunakan. Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian

tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian, seperti adanya hambatan etis, menolak menjadi responden atau suatu keadaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian (Wiyono, 2011:76).

Penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *dealer* otomotif beberapa Kecamatan di Jombang yang akan dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian dengan membagikan angket kuesioner. Adapun karyawan tersebut yang bekerja dalam bidang keuangan dan operasional kegiatan perusahaan *dealer* karena karyawan tersebut yang bersangkutan berhubungan dengan asset atau kekayaan perusahaan yaitu asset lancar yang mudah dipindah tangankan dan disembunyikan sebagai bentuk dari perilaku *fraud* karyawan.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada dasarnya terbagi dalam dua kelompok, yaitu: teknik pengambilan sampel probabilitas dan model non-probabilitas. Dengan cara probabilitas, setiap subjek dalam populasi harus memiliki peluang yang besarnya sudah diketahui untuk terpilih dalam pengambilan sampel. Dengan demikian peneliti dapat memperkirakan besarnya *error* dalam pengambilan sampel (*sampling error*). Penelitian melalui pengambilan sampel cara probabilitas ternyata lebih jauh berhasil daripada mereka yang melakukan pengambilan sampel cara kuota sehingga cara probabilitas sampai sekarang menjadi cara yang dianggap paling layak untuk dilakukan oleh para peneliti. Babbie (1979) dalam Wiyono (2011:86-88).

1) Model probabilitas

Pengambilan sampel probabilitas adalah metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

2) Model non-probabilitas

Suatu cara pengambilan sampel apabila besarnya peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. Oleh karena itu, peneliti tidak mungkin dapat menghitung besarnya *error* dalam estimasi terhadap karakteristik populasi. Dengan metode ini, belum tentu semua elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah model probabilitas dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Margono (2004:126) menyatakan bahwa *proportionate stratified random sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Penulis menentukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, ditinjau dari populasi yang merupakan suatu organisasi yang mempunyai para pegawai dari berbagai latar belakang pendidikan sehingga terdapat perbedaan jabatan atau divisi pekerjaan dalam *dealer* otomotif. Penulis dalam proses pengumpulan data primer dalam hal ini pengumpulan responden yang sesuai dengan variabel dependen penelitian mengalami kesulitan untuk menembus objek yaitu *dealer* otomotif di wilayah Jombang dengan melihat pada perbedaan ukuran besar kecilnya suatu *dealer* dalam hal penyediaan barang dagang dan layanan purnajual dan juga

kesulitan mendapatkan ijin untuk memperoleh seluruh divisi pekerjaan yang sesuai dan diinginkan oleh penulis. Oleh karena itu, penyebaran kuesioner hanya dibagikan tiap dealer sebanyak 7 kuesioner dan teknik pengambilan sampel dengan *proportionate stratified random sampling* yang sesuai dengan penelitian ini. Penentuan ukuran sampel yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode Gay (1992) yang terdapat beberapa metode salah satunya yaitu metode deskriptif-korelasional yang menggunakan data minimal 30 subjek.

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis menurut Wiyono (2011:129) yaitu:

- 1) Data Kualitatif merupakan serangkaian informasi yang masih merupakan fakta-fakta verbal, atau berupa keterangan-keterangan saja. Data ini dapat menjadi data kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam satuan angka-angka.
- 2) Sedangkan Data Kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka baik yang secara langsung dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif.

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu dengan memperoleh data dari informan berupa jawaban dari kuesioner yang diajukan oleh peneliti, dan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara dengan subjek penelitian serta bukti-bukti yang mendukung lainnya. Sumber data menurut Indriantoro (2002:146), dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Data Primer

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

2) Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer yaitu data yang biasanya diperoleh melalui obeservasi yang bersifat langsung sehingga akurasiya lebih tinggi akan tetapi sering kali tidak efisien karena untuk mendapatkannya diperlukan sumber daya yang lebih besar dan kompleks. Sedangkan data primer yang akan didapat oleh peneliti adalah berasal dari penyebaran kuesioner peneliti kepada subyek yang dituju, dan peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber agar hasilnya lebih baik dan menyeluruh. Data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari buku-buku yang berkaitan langsung dengan tema yang di ambil oleh peneliti, dan didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu sehingga data primer yang di dapat akan dikombinasikan dengan data sekunder.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode penelitian karena data yang diperoleh ini diharapkan dapat dipergunakan untuk memudahkan peneliti mencapai tujuan penelitian. Berikut ini merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

3.7.1 Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan kepada para karyawan yang dituju oleh peneliti untuk dijadikan sampel atau subyek penelitian yang mewakili sebagai responden terpercaya sebagai pendukung data kualitatif penelitian. Wiyono (2011:136) menyatakan, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila: *pertama*, peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti; *kedua*, peneliti ingin mengetahui berbagai hal dari responden yang lebih mendalam, dengan catatan jumlah responden sedikit.

3.7.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien jika peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui persis apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner sangat cocok apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau via *e-mail*. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.7.3 Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu *interview* dan kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada dealer otomotif di Jombang dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan terjaga. Penggunaan pertanyaan tertutup memungkinkan responden untuk menjawab/merespon pertanyaan secara lebih leluasa dengan lebih cepat dan juga untuk memudahkan peneliti dalam mengkodekan nilai saat menganalisis data.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Hatch dan Farhady (1981) yang dikutip oleh Sugiyono (2008) dalam Wiyono (2011:30), variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek yang satu dengan lainnya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau suatu kegiatan tertentu. Menurut Sekaran (2003) variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk obyek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk obyek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel tidak bebas) diantaranya:

3.8.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen menurut Wiyono (2011:31) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel

dependen. Variabel ini sering juga disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*, atau disebut juga variabel bebas. Variabel Independen (X) yang digunakan pada penelitian ini diantaranya yaitu variabel *Fraud Diamond* yang meliputi variabel *Pressure*, *Opportunity*, *Rationalization*, dan *Capability* yang merupakan teori penyempurnaan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) dari *Fraud Triangle* oleh Cressey (1953), dan penulis menambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control*. Bagaimana variabel tersebut dapat mempengaruhi tindak kecurangan karyawan dalam hal penyalahgunaan asset perusahaan.

Dalam Pambudi (2016) menguraikan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1) Tekanan (*Pressure*) (X_1)

Merupakan dorongan atau motivasi yang ingin diraih oleh seseorang tetapi dibatasi oleh ketidakmampuan untuk meraihnya sehingga dapat mengakibatkan seseorang melakukan kecurangan.

2) Kesempatan (*Opportunity*) (X_2)

Merupakan suatu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang karyawan untuk melakukan kecurangan dan yang dianggap aman untuk melakukan kecurangan.

3) Rasionalisasi (*Rationalization*) (X_3)

Merupakan suatu pembenaran diri untuk suatu perilaku yang salah sebagai upaya untuk membenarkan perilaku kecurangan yang dilakukannya.

4) Kemampuan (*Capability*) (X_4)

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan tindak kecurangan sehingga prosedur yang ditetapkan tidak dijalankan secara benar.

5) *Personal Attitude* (X_5)

Merupakan sikap individual seseorang karyawan atau perilaku (*behavior*) individu pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara *person*/individu yang bersangkutan dengan lingkungan (*enviroment*) bisa diuji untuk dapat bersikap jujur dan patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan bagi seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya sehingga diharapkan tidak melakukan hal diluar haknya sebagai karyawan.

6) *Effectiveness of Internal Control* (X_6)

Sistem Pengendalian Internal menurut COSO dalam Sawyer (2006: 144) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan.

Dalam melakukan sebuah penelitian pasti memerlukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi suatu variabel, untuk itu diperlukan penyusunan konstruk agar lebih memudahkan melakukan penelitian. Kuesioner yang diperlukan dalam meneliti variabel *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, *capability*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Item Pernyataan Variabel Tekanan/*Pressure* (X_1)

Variabel	Konstruk	Item
Tekanan (<i>pressure</i>)	1. Tekanan Keuangan	1. Saya memiliki pengeluaran lebih besar daripada pemasukan 2. Saya selalu iri ketika rekan kerja ada yang memiliki barang baru
	2. Kebiasaan Buruk	3. Saya memiliki kebiasaan buruk (merokok, minum-minuman keras, dll) yang sulit untuk dihentikan
	3. Tekanan Pekerjaan	4. Atasan saya selalu meminta saya berbuat tidak jujur 5. Atasan saya memeriksa pekerjaan saya secara berkala
	4. Tuntutan pemenuhan gaya hidup	6. Saya senang berbelanja menggunakan kartu kredit

Sumber: Pambudi (2016)

Tabel 3.3
Item Pernyataan Variabel Kesempatan/*Opportunity* (X_2)

Variabel	Konstruk	Item
Kesempatan (<i>opportunity</i>)	1. Lingkungan pengendalian	1. Lingkungan kerja saya memiliki Struktur Organisasi yang jelas
	2. Aktivitas atau prosedur pengendalian	2. Di awal saya bekerja, saya tidak dijelaskan mengenai job deskripsi/ <i>job description</i> saya 3. Masing-masing bagian di tempat kerja saya belum memiliki job deskripsi yang jelas
	3. Kurangnya akses informasi	4. Perusahaan membatasi akses informasi keuangan maupun non keuangan di tempat kerja saya
	4. Kurangnya kapabilitas dari pimpinan	5. Atasan saya selalu bersikap tidak peduli, apatis terhadap apa yang saya kerjakan

Sumber: Pambudi (2016)

Tabel 3.4
Item Pernyataan Variabel Rasionalisasi/*Rationalization* (X₃)

Variabel	Konstruk	Item
Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>)	1. Hutang budi 2. Tidak ada pihak yang tersakiti 3. Tindakan curang yang dilakukan demi kebaikan	1. Saya merasa kalau tempat kerja saya ini adalah “milik” saya 2. Saya sudah memberikan andil dan sumbangsih yang besar di tempat kerja saya 3. Saya pernah meminjam uang kas di tempat kerja saya, namun segera dikembalikan 4. Saya senang membantu teman-teman saya yang sedang mengalami kesulitan dengan cara meminjam uang kas di tempat kerja saya

Sumber: Pambudi (2016)

Tabel 3.5
Item Pernyataan Variabel Kemampuan/*Capability* (X₄)

Variabel	Konstruk	Item
Kemampuan (<i>Capability</i>)	1. Posisi (<i>positioning</i>) 2. Kecerdasan dan Kreativitas (<i>intelligency & creativity</i>) 3. Percaya diri dan Ego (<i>confidence & ego</i>) 4. Paksaan(<i>coercion</i>) 5. Kebohongan (<i>deceit</i>) 6. Stres	1. Jabatan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk melakukan apa saja dengan mudah 2. Saya memahami <i>Internal Control</i> Perusahaan dan bisa menemukan kelemahannya yang menguntungkan 3. Saya merasa sangat percaya diri ketika berbuat tidak baik 4. Saya dapat memaksa rekan kerja saya untuk melakukan perbuatan yang tidak baik atau merahasiakannya 5. Saya dapat menyusun kebohongan dengan baik dan konsisten terhadap kebohongan tersebut 6. Saya mampu mengontrol <i>stress</i> yang muncul dengan baik

Sumber: Pambudi (2016)

Tabel 3.6
Item Pernyataan Variabel *Personal Attitude* (X₅)

Variabel	Konstruk	Item
<i>Personal Attitude</i> (Sikap Seseorang)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bersikap baik dan sopan terhadap teman-teman dan keluarga. 2. Saya tidak pernah terlibat kasus hukum. 3. Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan fakta. 4. Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 5. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 6. Saya merasa masalah di perusahaan ini menjadi masalah saya juga.

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3.7
Item Pernyataan Variabel *Effectiveness of Internal Control* (X₆)

Variabel	Konstruk	Item
<i>Effectiveness of Internal Control</i> (Efektivitas Pengendalian Internal)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Manajemen Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan dan monitoring 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas. 2. Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan. 3. Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan lain-lain). 4. Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi. 5. Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan dsb).

Sumber: COSO (2004) dalam Najahningrum (2013)

3.8.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Y) pada penelitian ini yaitu variabel Tendensi Kecurangan Karyawan dalam penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) perusahaan pada *dealer* otomotif di Jombang. Variabel Dependen merupakan variabel yang tidak dapat berdiri sendiri (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 3.8
Item Pernyataan Variabel Kecurangan Karyawan (Y)

Variabel	Konstruk	Item
Kecurangan Karyawan (<i>Fraud</i>)	Penyalahgunaan Aset	<ol style="list-style-type: none"> Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor. Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kwitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor. Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.

Sumber: Tuannakota (2007) dalam Najahningrum (2013)

3.9 Skala Pengukuran

Dalam Wiyono (2011:95), teknik pengukuran skala biasanya dipergunakan untuk menyusun suatu kuesioner sebagai salah satu alat pengumpul data. Dengan menggunakan skala pengukuran yang tepat, peneliti akan mendapatkan data yang lebih efektif dan efisien.

Skala pengukuran Likert (*Likert Scale*) STS, TS, KS, S, SS (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Bisa Setuju dan Bisa Tidak Setuju/Kurang Setuju, Setuju,

dan Sangat Setuju) dipergunakan oleh peneliti karena ingin mendapatkan data mengenai bobot setiap jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 3.9
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Wiyono (2011)

3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.10.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dari Schindler) dalam (Zulganef, 2006). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu alat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ghazali (2009) dalam Wahyuni (2014) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi persyaratan adalah jika $r > 0,30$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison) dalam (Zulganef, 2006). Menurut Ghozali (2012:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* < 0,60.

3.11 Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data dalam penelitian bisnis dengan menggunakan metode kuantitatif dilakukan setelah semua data terkumpul dan telah melalui uji prasyarat yang ditentukan. Apabila penelitian merumuskan hipotesis, maka hasil dari analisis data akan menguji hipotesis sekaligus menjawab rumusan masalah.

3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif

Jika data berupa populasi karena diambil secara sensus, hasil olahannya disebut parameter. Jika data berupa sampel yang diambil dari populasi, hasil olahannya disebut statistik. Statistik deskriptif adalah statistik yang

menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data yang telah dikumpulkan tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan.

3.11.2 Uji Asumsi Dasar

Untuk melakukan uji asumsi dasar terhadap data yang telah dikumpulkan, menggunakan alat analisis seperti tabel dibawah ini dengan bantuan program SPSS.

Tabel 3.10
Uji Asumsi Dasar

Pengujian	Analisis
Uji Normalitas	<i>Explore (One sample Kolmogorov-Smirnov)</i>

3.11.2.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2011:149), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak. Uji ini biasanya dilakukan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, artinya data harus berdistribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametik. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

3.11.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang telah dikumpulkan, menggunakan analisis seperti tabel dibawah ini dengan bantuan program SPSS.

Tabel 3.11
Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Analisis
Uji Multikolinearitas	<i>Regressions Linier</i> (VIF)
Uji Heterokedastisitas	<i>Regression Linier</i> (Meresgresikan $\text{Ln}e^2$ dengan LnX)
Uji Autokorelasi	<i>Regression Linier</i> (Durbin-Watson)

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan beberapa tahap cara, yakni:

3.11.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan, antara lain: (1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF); (2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2); dan (3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Pada contoh ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Wiyono (2011:157), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya. Dalam Pambudi (2016), kriteria pengujian multikolinearitas adalah jika nilai $VIF < 10$, maka variabel bebas tersebut tidak kolinear terhadap variabel

bebas lainnya, dan sebaliknya variabel tersebut dikatakan kolinear terhadap variabel bebas lainnya jika nilai VIF > 10 .

3.11.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun kriteria pengujian menurut Wiyono (2011:160) sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada gejala heterokedastisitas

H_a : Ada gejala heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas: salah satunya yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas.

3.11.3.3 Uji Autokorelasi

Wiyono (2011:165), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Autocorrelation Function* (ACF) yang menguji adanya autokorelasi pada lag-1, lag-2, lag-3, dan seterusnya. Pada uji ACF, kasus autokorelasi terjadi ketika ada lag pada plot ACF yang keluar batas signifikansi (*margin error*). (www.statsdata.my.id/2014/06/uji-aumsi-klasik-regresi-linier.html?m=1)

Tabel *Autocorrelations* yang menunjukkan nilai Sig. < 0,05 menunjukkan terjadi autokorelasi pada model regresi. Tetapi jika nilai Sig. > 0,05 syarat tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

3.11.4 Uji Hipotesis

Model analisis regresi berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi ganda ini akan dilakukan bila jumlah variabel independennya terdapat minimal 2 (dua). Adapun persamaannya dituliskan berikut ini.

Persamaan regresi dua prediktor: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Persamaan regresi tiga prediktor: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

Persamaan regresi n prediktor: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude* dan *effectiveness of internal control*. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan:

Y = Tendensi kecurangan karyawan (*asset misappropriation/ penyalahgunaan asset*)

α = Konstanta

β_1, \dots, β_6 = Koefisien regresi

X_1 = Tekanan (*pressure*)

X_2 = Kesempatan (*opportunity*)

X_3 = Rasionalisasi (*rationalization*)

X_4 = Kemampuan (*capability*)

X_5 = *Personal Attitude*

X_6 = *Effectiveness of Internal Control*

e = *Error*

3.11.4.1 Uji T (Uji Regresi Parsial)

Uji-T ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji T mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu

membandingkan nilai statistik t dengan statistik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan (t_{hitung}) lebih tinggi nilai t menurut tabel (t_{tabel}), kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghazali, 2012:98) dalam (Pambudi, 2016).

Parasmita (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Regresi linier berganda ini digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis yaitu yang pertama membuat garis regresi linear sederhana serta menguji signifikansi dengan uji t . Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan, apabila t hitung \leq t tabel, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Analisis regresi linier berganda ini akan digunakan untuk menguji H_1 sampai H_6 terhadap Kecenderungan Kecurangan Karyawan.

3.11.4.2 Uji F (Uji Regresi Simultan)

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada di dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji F mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusannya yaitu membandingkan nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) dengan F menurut tabel (F_{tabel}), apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghazali, 2012:98) dalam (Pambudi, 2016).

Parasmita (2014) mengungkapkan bahwa dalam analisis regresi ganda, langkah- langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut: (1) Mencari

koefisien determinasi ganda (R^2), (2) Membuat persamaan regresi (3) Keberartian regresi ganda diuji dengan mencari signifikansi harga F.

Setelah hasil F hitung diketahui, nilai F hitung tersebut dikonsultasikan dengan tabel signifikansi 5%. Apabila nilai F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka semua variabel independen secara bersama sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini akan digunakan untuk menguji H_1 sampai H_6 terhadap Kecenderungan Kecurangan Karyawan.

3.11.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011) dalam Sihombing (2014). Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Industri Kendaraan bermotor di Indonesia mulai berkembang sejak beroperasinya Agen Tunggal Pemegang Merek / ATPM pada awal tahun 1970 an yang didukung Keputusan Menteri Perindustrian No. 295/1982 dan No. 428/1987. ATPM adalah perusahaan nasional yang ditunjuk oleh perusahaan manufaktur pemilik merek, untuk secara eksklusif mengimpor, memasarkan, mendistribusikan dan melayani layanan purna jual dalam wilayah tertentu. Pemerintah Indonesia pada awalnya merencanakan ATPM ini akan menjadi embrio bagi perkembangan industri otomotif di Indonesia dengan arahnya adalah terjadinya transfer teknologi dan menghasilkan produk otomotif yang mempunyai kandungan lokal yang tinggi. Namun setelah 30 tahun program ini tidak berjalan karena ketergantungan terhadap komponen impor masih saja tinggi yang akhirnya berimbas pada harga jual produk otomotif Indonesia menjadi tinggi.

Kondisi Industri manufaktur kendaraan bermotor di Indonesia semakin tidak menentu setelah adanya deregulasi pada tahun 1999, yang membebaskan masuknya produk otomotif dalam kondisi *Completely Built Up* (CBU), peran ATPM menjadi tidak relevan lagi karena banyak perusahaan non ATPM yang mengimpor mobil CBU yang mereknya sudah dipegang ATPM tertentu sehingga menjadi tumpang tindih. Setelah pemerintah menyatakan bahwa hubungan ATPM dan Prinsipal dijalankan secara bisnis dan tidak dibutuhkan keterlibatan

Pemerintah maka pihak Prinsipal banyak yang akhirnya mengambil alih kegiatan produksi kendaraan bermotor dan menjadikan ATPM hanya sebagai perusahaan distribusi kendaraan bermotor di Indonesia. (<http://www.datacon.co.id/Otomotif-2011Industri.html>)

Sektor usaha otomotif di Indonesia sangatlah berkembang pesat dari waktu ke waktu. Bahkan di Indonesia terdapat banyak *dealer* otomotif (kendaraan) baik yang menyediakan sepeda motor maupun shorum mobil dan kendaraan pengangkut barang berat lainnya. *Dealer* otomotif di Indonesia menerima pendistribusian barang dagang berupa kendaraan bermotor dari berbagai perusahaan industri otomotif sebagai perusahaan nasional pemegang merek dagang kendaraan bermotor di Indonesia. BPS (2017) mengeluarkan data berupa perkembangan jumlah produksi kendaraan bermotor dari berbagai jenis sebagai berikut.

Tabel 4.1
Produksi Kendaraan Bermotor di Indonesia Tahun 2011 - 2015

Jenis Kendaraan Bermotor	2011	2012	2013	2014	2015
Mobil Penumpang	9.548.866	10.432.259	11.484.514	12.599.038	13.480.973
Mobil Bis	2.254.406	2.273.821	2.286.309	2.398.846	2.420.917
Mobil Barang	4.958.738	5.286.061	5.615.494	6.235.136	6.611.028
Sepeda Motor	68.839.341	76.381.183	84.732.652	92.976.240	98.881.267
Jumlah	85.601.351	94.373.324	104.118.969	114.209.260	121.394.185

Sumber: BPS (2017)

Kondisi perusahaan otomotif di Indonesia maupun dunia dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang signifikan dilihat dari perkembangan jumlah produksi kendaraan bermotor. Tetapi disamping berkembangnya industri otomotif saat ini terdapat beberapa kasus kecurangan salah satunya yaitu kasus perusahaan

otomotif Volkswagen (VW). Pada tahun 2015 pergerakan saham perusahaan otomotif Volkswagen (VW) turun hingga 20 persen. Selain menimbulkan kerugian pada perusahaan, kasus ini juga menyebabkan harga saham perusahaan yang langsung anjlok. Akibatnya, kerugian besar bagi investor di Negara Qatar yang memegang 17% saham perusahaan VW. Negara kaya minyak tersebut mengalami kerugian hampir USD 5 miliar atau setara dengan Rp 73,2 triliun (Pambudi, 2015).

Kasus kecurangan yang dialami oleh Volkswagen (VW) juga dialami oleh beberapa *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Akan tetapi perbedaan terletak pada jenis kecurangan yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang bekerja pada industri otomotif dan *dealer* otomotif tersebut. Penulis mengetahui ada beberapa kasus kecurangan yang dilakukan oleh beberapa karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan pada beberapa responden yang berhasil ditemui oleh penulis mulai dari pihak manajemen *dealer* maupun dari kalangan karyawan yang mengetahui perilaku *fraud* yang kerap dilakukan oleh pelaku. Perlu dilakukannya pengawasan dari pihak manajemen untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dapat melakukan tindak kecurangan dalam perusahaan agar menjadi mawas diri bagi perusahaan untuk tetap menjalankan dan mempertahankan kelangsungan bisnisnya sebagai bentuk pencegahan sejak dini dalam perusahaan.

Jumlah *dealer* terus meningkat seiring dengan penambahan berbagai jenis kendaraan bermotor yang diluncurkan oleh berbagai macam produsen kendaraan bermotor yang menawarkan berbagai macam kelebihan yang dapat dinikmati saat

berkendara oleh konsumennya. Terdapat puluhan *dealer* di wilayah Jombang di seluruh Kecamatan yang terus meningkatkan layanan purnajual kepada konsumen seperti dibukanya juga bengkel resmi dari *brand* tertentu kendaraan bermotor. Tentunya semakin banyak pula karyawan yang dipekerjakan di bengkel dan *dealer* tersebut dengan berbagai divisi pekerjaan seperti *accounting*, *marketing*, *front desk*, perpajakan, *sales counter*, *service counter*, mekanik, kasir, administrasi dan IT.

4.2 Analisis Data Deskriptif

4.2.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Penulis dalam penelitian kuantitatif ini melakukan tahap penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi satu persatu responden yaitu karyawan *dealer* otomotif di Jombang pada saat mereka bekerja.

Dalam penelitian ini usaha *dealer* yang berada di wilayah Jombang berjumlah lebih dari 39 *dealer* dan penulis mengambil sampel di beberapa Kecamatan di Jombang yakni Kecamatan Jombang, Kecamatan Diwek, Kecamatan Peterongan dan Kecamatan Ngoro berupa beberapa karyawan di setiap *dealer* yang bersedia untuk mengisi kuesioner yang terdapat 71 orang karyawan dengan jumlah 13 *dealer* otomotif. Berikut gambaran hasil penyebaran kuesioner tabel 4.2.

Tabel 4.2
Pengumpulan Data & Hasil Penyebaran Kuesioner

Nama Dealer Otomotif	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali	Prosentase
Jari Sakti	7	5	71,4
UD Anyar Motor	7	6	87,5
UD Surya Abadi	7	4	57,1
Sentra Sentosa	7	5	71,4
Sampurna Motor	7	5	71,4
Obor Sakti	7	4	57,1
Putra Mas Mobil	7	5	71,4
Yamaha Indo Perkasa	7	7	100
TDM Motor	7	7	100
MPM Motor	7	6	85,7
SMS Motor	7	7	100
PT Naga Jaya Motor	7	5	71,4
Aneka Motor	6	5	83,3
Total	90	71	78,89

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa pengambilan kuesioner yang tersebar di 13 *dealer* otomotif di Jombang sebanyak 90 kuesioner dan yang kembali hanya berjumlah 71 kuesioner atau dengan prosentase sebesar 78,89 %.

Kuesioner yang disebar sebanyak 90 kuesioner dan jumlah kuesioner yang direspon sebanyak 71 kuesioner dengan persentase 78,89 %. Kuesioner yang tidak direspon sejumlah 19 kuesioner atau 21,11 %. Kuesioner yang dapat dijadikan sebagai sampel sejumlah 53 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang tidak sesuai kualifikasi sejumlah 18 kuesioner atau 25,35 % dari kuesioner yang direspon. Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang direspon berjumlah 71 kuesioner tidak semua dapat dijadikan sampel. Ada 18 kuesioner yang tidak dapat dijadikan sampel karena tidak sesuai dengan kualifikasi yaitu, responden yang

kurang melengkapi jawaban dari pernyataan-pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner. Maksud kuesioner tidak direspon ini yaitu dalam satu *dealer* otomotif penulis memberikan kuesioner penelitian ada yang berjumlah 7 dan 6 kuesioner tetapi karyawan sebagai responden yang bersedia mengisi kuesioner hanya beberapa orang saja dikarenakan terdapat kesibukan dalam bekerja yang tidak menentu. Penulis menetapkan berbagai divisi pekerjaan yang sesuai dengan variabel dependen penelitian ini diantaranya kepala gudang, marketing, *front desk*, *sales counter*, *service counter*, mekanik, administrasi, koordinator dan IT.

Penyebaran angket/kuesioner yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan *dealer* di wilayah Jombang sebanyak 7 kuesioner di tiap *dealer* nya dikarenakan kendala penulis untuk memperoleh ijin masuk guna memperoleh responden secara menyeluruh dan kondisi dari tiap *dealer* yang berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan terletak pada ukuran besar atau kecilnya suatu *dealer* dalam hal persediaan barang dagang, pelayanan purnajual yang disediakan oleh *dealer* seperti bengkel reparasi kendaraan bermotor dan juga dilihat dari perbedaan jumlah karyawannya yang membuat penulis menyebarkan sama rata yakni 7 kuesioner di tiap *dealer* nya. Ditinjau dari ukuran sampel menurut Wiyono (2011:86), menggunakan metode Gay (1992) yang terdapat beberapa metode salah satunya menggunakan metode deskriptif-korelasional yang menggunakan data responden minimal 30 subjek.

4.2.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sumber data penelitian ini diambil berdasarkan jawaban kuesioner yang disebar pada karyawan yang bekerja di *dealer* otomotif di Jombang. Karakteristik responden terdiri dari karakteristik jenis kelamin, usia, kualifikasi akademik, lama bekerja dan jabatan karyawan dalam *dealer* otomotif dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seorang karyawan yang bekerja pada *dealer* otomotif ini, penulis membedakan menjadi 2 jenis yaitu laki-laki dan perempuan. Penjelasan data karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
1	Laki-laki	19	35,84
2	Perempuan	34	64,16
	Total	53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 karyawan dengan prosentase sebesar 35,84 %. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 karyawan dengan prosentase sebesar 64,16 %. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah

karyawan berjenis kelamin perempuan yang menjadi responden lebih besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia seorang karyawan yang bekerja pada *dealer* otomotif ini, penulis membedakan menjadi 4 kelompok usia yaitu kelompok usia < 25 tahun, kelompok usia 26 - 30 Tahun, kelompok usia 31 - 40 Tahun dan kelompok usia > 40 Tahun. Penjelasan data karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
1	< 25 Tahun	30	56,61
2	26 - 30 Tahun	12	22,64
3	31 - 40 Tahun	6	11,32
4	> 40 Tahun	5	9,43
Total		53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2017

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Akademik

Karakteristik responden berdasarkan kualifikasi akademik seorang karyawan yang bekerja pada *dealer* otomotif ini, penulis mengelompokkan menjadi 4 kategori strata pendidikan karyawan yaitu dari strata pendidikan paling bawah yakni SLTP Sederajat, SLTA Sederajat, Diploma (D1/D2/D3) dan yang terakhir S1 (Sarjana Strata 1) karena mayoritas karyawan yang bekerja di *dealer* otomotif ini pendidikan terakhir mereka dari sekolah menengah atas yaitu SLTA dan ada beberapa yang merupakan Sarjana S1.

Penjelasan data karakteristik kualifikasi akademik dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Akademik

No	Kualifikasi Akademik	Jumlah Responden (Jumlah)	Prosentase
1	SLTP	1	1,89
2	SLTA	34	64,15
3	Diploma (D1/D2/D3)	7	13,21
4	S1 (Sarjana Strata 1)	11	20,75
Total		53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Data menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan *dealer* otomotif ini berlatar belakang pendidikan SLTA Sederajat dengan jumlah responden paling banyak yaitu 34 karyawan dengan prosentase sebesar 64,15 %. Sedangkan paling banyak kedua dengan lulusan S1 sejumlah 11 karyawan dengan prosentase sebesar 20,75 %, diikuti lulusan Diploma (D1/D2/D3) sejumlah 7 orang karyawan dengan prosentase sebesar 13,21 % dan yang terakhir paling sedikit dengan lulusan SLTP Sederajat hanya 1 orang dengan prosentase sebesar 1,89 %.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja seorang karyawan yang bekerja pada *dealer* otomotif ini, penulis membedakan menjadi 5 kategori waktu lamanya seorang karyawan bekerja yaitu dari < 1 Tahun, 1-5 Tahun, 5-10 Tahun, 10-20 Tahun dan > 20 Tahun. Penjelasan data karakteristik lama bekerja seorang karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
1	< 1 Tahun	2	3,77
2	1 - 5 Tahun	37	69,82
3	5 – 10 Tahun	8	15,09
4	10 – 20 Tahun	5	9,43
5	> 20 Tahun	1	1,89
Total		53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2017

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan seorang karyawan yang bekerja pada *dealer* otomotif ini, penulis membedakan menjadi 12 jenis jabatan dikarenakan pada sektor usaha *dealer* otomotif banyak divisi pekerjaan yang ditetapkan karena banyaknya pelayanan penjualan dan perawatan purnajual. Penjelasan data karakteristik jabatan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
1	Administrasi	16	30,19
2	Kepala Gudang	4	7,54
3	Sales Counter	7	13,20
4	Service Counter	1	1,89
5	Marketing	9	17
6	Mekanik	2	3,77
7	IT	8	15,09
8	Front Desk	2	3,77
9	Koordinator	4	7,55
Total		53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2017

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis instrument penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan uji kualitas data yaitu uji statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.3.1 Uji Validitas

Ghozali (2009) dalam Wahyuni (2014) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya suatu instrument penelitian yaitu variabel independen tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap variabel dependen tendensi kecurangan karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Instrument penelitian dikatakan valid jika $r > 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil analisis uji validitas tampak seperti tabel 4.8 sampai 4.15 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X1.1	0.000	0,575	Valid
X1.2	0.000	0,578	Valid
X1.3	0.000	0,394	Valid
X1.4	0.000	0,596	Valid
X1.5	0.000	0,536	Valid
X1.6	0.000	0,680	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan seluruh item dari X1.1 – X1.6 dinyatakan valid karena $r > 0,3$, dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X2.1	0.101	- 0,228	Tidak Valid
X2.2	0.000	0,731	Valid
X2.3	0.000	0,639	Valid
X2.4	0.000	0,376	Valid
X2.5	0.000	0,696	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan dan terdapat satu item yaitu variabel X2.1 yang tidak valid karena r sebesar -0,228 yang berarti bahwa $r < 0,3$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X2.1	0.000	0,769	Valid
X2.2	0.000	0,668	Valid
X2.3	0.000	0,354	Valid
X2.4	0.000	0,721	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Setelah variabel X2.1 dihilangkan karena Signifikansi menunjukkan -0,228 dengan Pearson Correlation sebesar 0,101 yang berarti item pernyataan X2.1

Tidak Valid dan seluruh item dari X2.1 – X2.4 dinyatakan valid karena $r > 0,3$ dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X3.1	0.000	0,570	Valid
X3.2	0.000	0,364	Valid
X3.3	0.000	0,498	Valid
X3.4	0.000	0,531	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) yang terdiri dari 4 item pernyataan dan seluruh item dari X3.1 – X3.4 dinyatakan valid karena $r > 0,3$, dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X4.1	0.000	0,625	Valid
X4.2	0.000	0,597	Valid
X4.3	0.000	0,776	Valid
X4.4	0.000	0,786	Valid
X4.5	0.000	0,693	Valid
X4.6	0,384	0,122	Tidak Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan terdapat satu item yaitu variabel X4.6 yang tidak valid karena r sebesar 0,122 yang berarti bahwa $r < 0,3$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X4.1	0.000	0,609	Valid
X4.2	0.000	0,614	Valid
X4.3	0.000	0,783	Valid
X4.4	0.000	0,830	Valid
X4.5	0.000	0,714	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Setelah variabel X4.6 dihilangkan karena Signifikansi menunjukkan 0.384 dengan Pearson Correlation sebesar 0,122 yang berarti item pernyataan X4.6 Tidak Valid dan seluruh item dari X4.1 – X4.5 dinyatakan valid karena $r > 0,3$ dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X5.1	0.000	0,605	Valid
X5.2	0.000	0,768	Valid
X5.3	0.000	0,866	Valid
X5.4	0.000	0,829	Valid
X5.5	0.000	0,628	Valid
X5.6	0.000	0,504	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan seluruh item dari X5.1 – X5.6 dinyatakan valid karena $r > 0,3$, dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X6.1	0.000	0,742	Valid
X6.2	0.000	0,772	Valid
X6.3	0.000	0,626	Valid
X6.4	0.000	0,659	Valid
X6.5	0.000	0,756	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) yang terdiri dari 5 item pernyataan dan seluruh item dari X6.1 – X6.5 dinyatakan valid karena $r > 0,3$ dengan menggunakan 53 sampel responden.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
Y1	0.000	0,916	Valid
Y2	0.000	0,943	Valid
Y3	0.000	0,960	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel dependen yaitu Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) yang terdiri dari 3 item pernyataan dan seluruh item dari Y1 – Y3 dinyatakan valid karena $r > 0,3$, dengan menggunakan 53 sampel responden.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2012:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* < 0,60. Alat ukur berupa kuesioner harus memenuhi uji reliabilitas agar bisa digunakan dalam melakukan penelitian. Alat ukur dapat digunakan jika akurat dan konsisten dengan melihat koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.17 sampai 4.23 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Tekanan (*Pressure*) adalah sebesar 0,719 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,719 > 0,60$ sehingga variabel Tekanan (*Pressure*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	4

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kesempatan (*Opportunity*) adalah sebesar 0,654 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,654 > 0,60$ sehingga variabel Kesempatan (*Opportunity*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah sebesar 0,618 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,618 > 0,60$ sehingga variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kemampuan (*Capability*) adalah sebesar 0,748 yang mana

nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,748 > 0,60$ sehingga variabel Kemampuan (*Capability*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) adalah sebesar 0,772 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,772 > 0,60$ sehingga variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.22
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Effectiveness of Internal Control* adalah sebesar 0,778 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,778 > 0,60$ sehingga variabel *Effectiveness of Internal Control* dinyatakan reliabel.

Tabel 4.23
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	3

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) adalah sebesar 0,874 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,874 > 0,60$ sehingga variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Dasar

4.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2011:149), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Menurut Ghozali (2012:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13161897
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.477

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian normalitas pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,477 yang mana hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0,477 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

4.2.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau keterkaitan antar variabel penelitian. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) pada model regresi dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF =$

1/*Tolerance*). Dalam Pambudi (2016), kriteria pengujian multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10, maka variabel bebas tersebut tidak kolinear terhadap variabel bebas lainnya, dan sebaliknya variabel tersebut dikatakan kolinear terhadap variabel bebas lainnya jika nilai VIF > 10.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.035	4.998		1.207	.233		
	X1	.252	.136	.248	1.849	.071	.767	1.304
	X2	.102	.163	.086	.625	.535	.738	1.354
	X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204	.828	1.208
	X4	.300	.097	.403	3.088	.003	.814	1.228
	X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348	.510	1.962
	X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829	.528	1.894

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2017

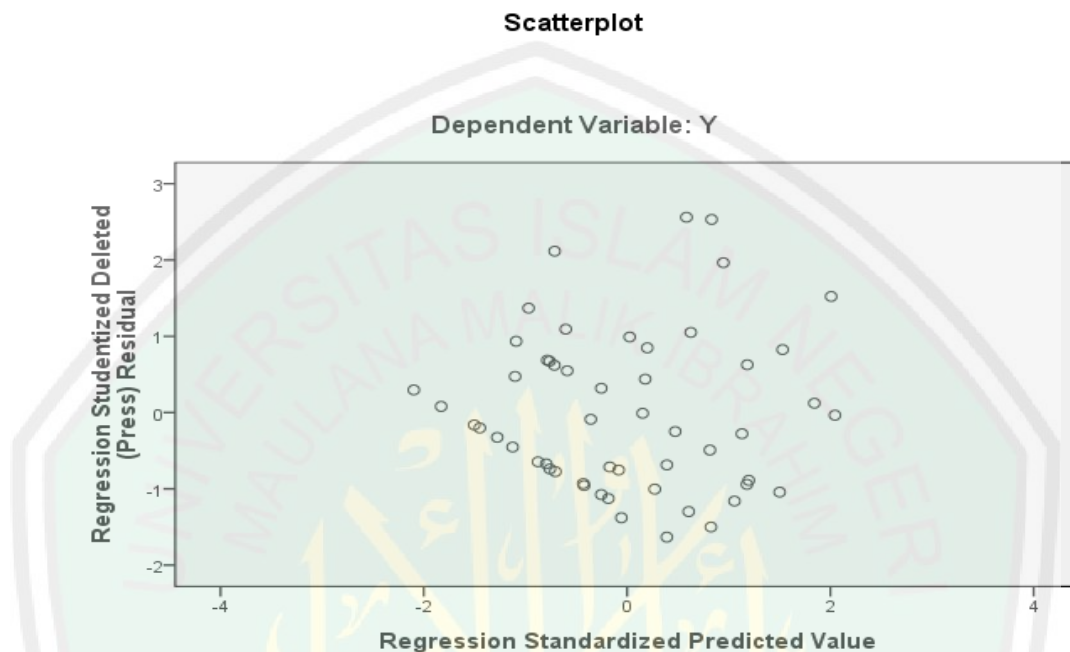
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.25 di atas, maka dapat diketahui nilai VIF dan *Tolerance* untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas yaitu Tekanan sebesar 1,304 Kesempatan sebesar 1,354 Rasionalisasi sebesar 1,208 Kemampuan sebesar 1,228 *Personal Attitude* sebesar 1,962 dan *Effectiveness of Internal Control* sebesar 1,894 yang mana semuanya adalah < 10. Sedangkan untuk nilai *Tolerance* nya mendekati

angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.2.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.5.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Autocorrelation Function* (ACF) yang menguji adanya autokorelasi

pada lag-1, lag-2, lag-3, dan seterusnya. Pada uji ACF, kasus autokorelasi terjadi ketika ada lag pada plot ACF yang keluar batas signifikansi (*margin error*).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Autokorelasi
Autocorrelations

Series: Unstandardized Residual

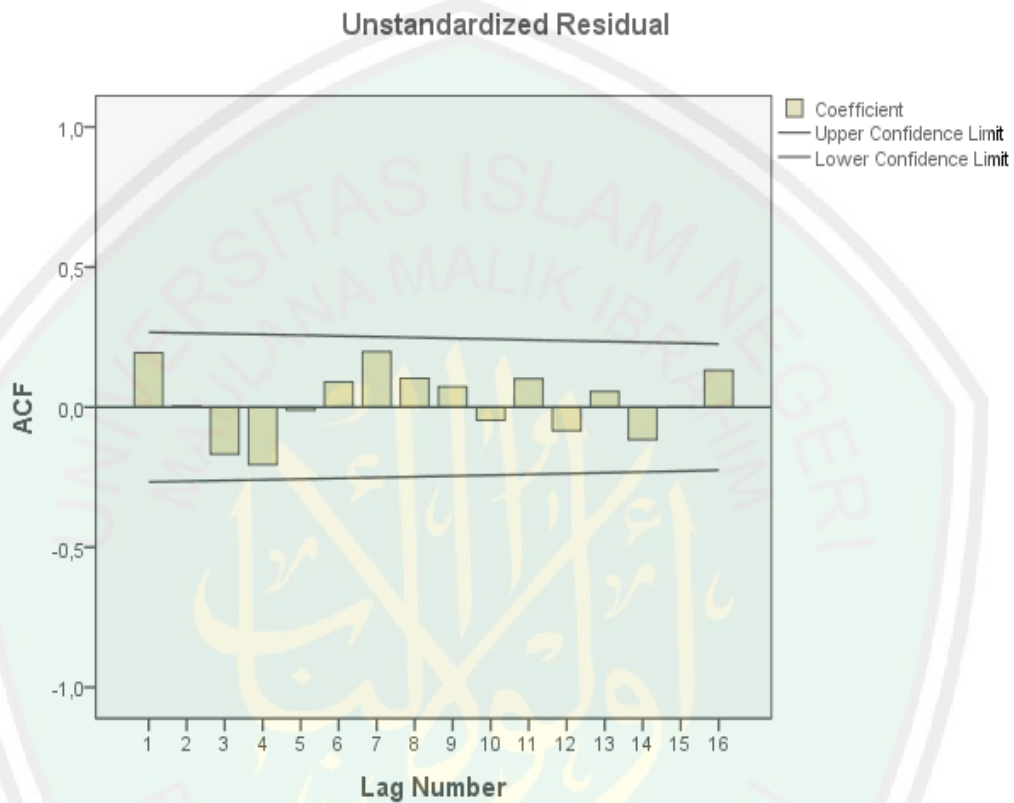
Lag	Autocorrelation	Std. Error ^a	Box-Ljung Statistic		
			Value	Df	Sig. ^b
1	,194	,134	2,106	1	,147
2	,003	,132	2,106	2	,349
3	-,168	,131	3,748	3	,290
4	-,205	,130	6,245	4	,182
5	-,011	,128	6,252	5	,282
6	,090	,127	6,751	6	,344
7	,198	,126	9,238	7	,236
8	,103	,124	9,921	8	,271
9	,073	,123	10,272	9	,329
10	-,047	,121	10,419	10	,405
11	,101	,120	11,129	11	,433
12	-,084	,119	11,636	12	,475
13	,056	,117	11,865	13	,539
14	-,116	,116	12,863	14	,537
15	,000	,114	12,863	15	,613
16	,131	,113	14,223	16	,582

a. The underlying process assumed is independence (white noise).

b. Based on the asymptotic chi-square approximation.

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Gambar 4.2
Hasil Uji Autokorelasi



Jika uji autokorelasi Durbin Watson tidak dapat memberikan kepastian adanya autokorelasi atau tidak. Diperlukan uji lainnya sebagai alternatif untuk menguji autokorelasi ini diantaranya dapat menggunakan uji ACF (*Autocorrelation Function*). Tabel perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. dari lag 1 sampai dengan lag 5, nilai menunjukkan tidak ada yang $< 0,05$. Dengan ditunjukkan grafik pada gambar 4.2 diatas, bahwa lag 1 sampai dengan lag 5 tidak ada yang melebihi batas garis yang berada di bawah dan di atas. Hasil perhitungan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi pada penelitian ini terpenuhi.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda meliputi enam variabel independen yaitu Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Capability*) (X4), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) serta satu variabel dependen yaitu Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.035	4.998		1.207	.233			
	X1	.252	.136	.248	1.849	.071	.412	.263	.217
	X2	.102	.163	.086	.625	.535	.336	.092	.074
	X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204	.098	-.187	-.152
	X4	.300	.097	.403	3.088	.003	.475	.414	.363
	X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348	-.307	-.138	-.112
	X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829	-.270	-.270	-.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan data hasil analisis regresi di atas, maka model persamaan regresi berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,035 + 0,252X1 + 0,102X2 - 0,308X3 + 0,300X4 - 0,162X5 - 0,040X6$$

Keterangan:

Y = Tendensi Kecurangan Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Tekanan (*Pressure*)

b2 = Koefisien Regresi Peluang/Kesempatan (*Opportunity*)

b3 = Koefisien Regresi Rasionalisasi (*Rationalization*)

b4 = Koefisien Regresi Kemampuan (*Capability*)

b5 = Koefisien Regresi Sikap Seseorang (*Personal Attitude*)

b6 = Koefisien Regresi *Effectiveness of Internal Control*

X1 = Tekanan (*Pressure*)

X2 = Peluang/Kesempatan (*Opportunity*)

X3 = Rasionalisasi (*Rationalization*)

X4 = Kemampuan (*Capability*)

X5 = Sikap Seseorang (*Personal Attitude*)

X6 = Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*)

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6,035 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas konstan maka nilai kecurangan karyawan sebesar 6,035.
2. Koefisien regresi variabel Tekanan (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,252. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Tekanan (X1) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika tekanan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan

karyawan akan meningkat sebesar 0,252 dan sebaliknya jika tekanan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,252.

3. Koefisien regresi variabel Kesempatan (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,102. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kesempatan (X_2) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kesempatan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,102 dan sebaliknya jika kesempatan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,102.
4. Koefisien regresi variabel Rasionalisasi (X_3) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,308. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Rasionalisasi (X_3) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika rasionalisasi meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,308 dan sebaliknya jika rasionalisasi menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,308.
5. Koefisien regresi variabel Kemampuan (X_4) menunjukkan nilai positif sebesar 0,300. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kemampuan (X_4) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kemampuan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,300 dan sebaliknya

jika kemampuan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,300.

6. Koefisien regresi variabel *Personal Attitude* (X5) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,162. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh *Personal Attitude* (X5) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika *Personal Attitude* meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,162 dan sebaliknya jika *Personal Attitude* menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,162.
7. Koefisien regresi variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,040. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh *Effectiveness of Internal Control* (X6) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika *Effectiveness of Internal Control* meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,040 dan sebaliknya jika *Effectiveness of Internal Control* menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,040.

4.2.7 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Determinasi ini dilakukan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen X Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Capability*) (X4), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas

Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) terhadap variabel dependen Y yaitu Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.281	2.26638

a. Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X3, X2, X5

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,364 yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen X1,X2,X3,X4,X5 dan X6 sebesar 36,4%. Sedangkan sisanya sebesar 63,6 % dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari pembahasan ini yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,603, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 - 0,8 yaitu hubungan antara variabel bebas tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* dengan tendensi kecurangan karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin meningkat maka kecurangan juga akan mengalami peningkatan.

4.2.8 Hasil Uji Hipotesis

4.2.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada di dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji F mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusannya yaitu membandingkan nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) dengan F menurut tabel (F_{tabel}), apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghazali, 2012:98) dalam (Pambudi, 2016). Setelah hasil F hitung diketahui, nilai F hitung tersebut dikonsultasikan dengan tabel signifikansi 5%. Apabila nilai F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka semua variabel independen secara bersama sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.005	6	22.501	4.381	.000 ^a
	Residual	263.278	46	5.136		
	Total	371.283	52			

a. Predictors: (Constant), X6, X3, X2, X4, X1, X5

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini diuji dengan rumus tersebut. Pada $df_1 = 7 - 1 = 6$. Pada $df_2 = 53 - 7 = 46$. Maka nilai F tabel adalah 2,300.

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, F hitung sebesar 4,381 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 4$: $df_2 = 46$) adalah sebesar 2,300, diperoleh: F hitung > F tabel, $4,381 > 2,300$ atau nilai Sig F ($0,000$) < α ($0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima dan pengujian model terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Capability*) (X4), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) berpengaruh secara simultan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

4.2.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Uji-T ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji T mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu membandingkan nilai statistik t dengan statistik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan (t_{hitung}) lebih tinggi nilai t menurut tabel (t_{tabel}), kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghazali, 2012:98) dalam (Pambudi, 2016). Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka variabel

memiliki pengaruh yang signifikan, apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T:

- H1 diterima dan hasilnya signifikan jika nilai T hitung $> T$ tabel atau jika nilai Sig. $< 0,05$
- H1 ditolak dan hasilnya tidak signifikan jika nilai T hitung $< T$ tabel atau jika nilai Sig. $> 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	4.998		1.207	.233
X1	.252	.136	.248	1.849	.071
X2	.102	.163	.086	.625	.535
X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204
X4	.300	.097	.403	3.088	.003
X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348
X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,849 dengan signifikansi sebesar 0,071 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung $< T$ tabel yaitu $1,741 < 2,0129$ atau

- nilai sig T (0,071) > α (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).
2. Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,625 dengan signifikansi sebesar 0,535 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu 0,625 < 2,0129 atau nilai sig T (0,535) > α (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).
 3. Variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,290 dengan signifikansi sebesar 0,204 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu 1,290 < 2,0129 atau nilai sig T (0,204) > α (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).
 4. Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3,088 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung > T tabel yaitu 3,088 > 2,0129 atau nilai sig T (0,003) < α (0,05), yang berarti bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).
 5. Variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,948, dengan signifikansi sebesar 0,348 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db

residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ yaitu $-0,948 < 2,0129$ atau nilai $\text{sig } T (0,348) > \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

6. Variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6) menunjukkan nilai $T \text{ hitung}$ sebesar 0,217 dengan signifikansi sebesar 0,829 dan $T \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ yaitu $0,217 < 2,0129$ atau nilai $\text{sig } T (0,829) > \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Setelah dilakukannya uji T, hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). sedangkan variabel Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Tendensi kecurangan Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh tekanan (*pressure*), peluang/kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan

karyawan pada *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Dalam pembahasan ini, peneliti menguraikan hasil dari wawancara yang mana peneliti memperoleh narasumber yaitu Bapak H. Abdul Rochim seorang manajer dari *dealer* Sentra Sentosa yang beralamatkan di Jln. Merdeka Ruko Simpang Tiga A-1 Jombang dan seorang karyawan bernama Ragi Saputra dengan jabatan sebagai IT *dealer* UD. Anyar Motor yang beralamatkan di Jln. Soekarno Hatta Candimulyo Jombang. Dari keduanya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara jawaban keduanya mengenai *fraud* yang terjadi pada *dealer* masing-masing. Bapak H. Abdul Rochim yang merupakan *owner* dari *dealer* Sentra Sentosa merupakan sosok seorang pemimpin perusahaan yang percaya akan kemampuan para karyawannya di bidangnya masing-masing dan melimpahkan tanggung jawab pada karyawannya atas dasar saling percaya bahwa karyawannya tidak mungkin melakukan tindak kecurangan karena beliau sengaja tidak memasang alat pengintai yaitu CCTV pada *dealer* nya. Akan tetapi, Bapak H. Abdul Rochim masih rutin dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja dari para karyawannya sebagai wujud perhatian dari seorang atasan. Meskipun begitu, tidak memungkiri kecurangan terjadi diluar kendali Bapak H. Abdul Rochim. Beliau menceritakan mengenai bagaimana kecurangan itu terjadi yaitu ada dari seorang karyawan yang berusaha menipu konsumen dengan alih bahwa ia menarik uang kredit motor dari konsumen yang mengatasnamakan *dealer* tetapi tidak dibayarkan kepada sang pemilik *dealer*. Dengan perlakuan seperti itu dari atasan bukan berarti suatu tindak kecurangan dapat dicegah karena seorang

karyawan bisa melakukan tindakan *fraud* atas dasar tekanan keuangan maupun karena adanya kesempatan.

Berbeda dengan narasumber dari UD Anyar Motor yang bekerja di bidang IT perusahaan yaitu Ragiel Saputra, ia menjelaskan bahwa tindakan *fraud* dapat terjadi dimanapun dan kapanpun selagi ada kesempatan yang muncul. Ia menjelaskan kebiasaan buruk dari para karyawan khususnya staff administrasi dan kasir yang berhubungan langsung dengan transaksi penerimaan kas dan bukti transaksinya. Seringkali terjadi bukti transaksi ganda dari keduanya karena tidak memungkinkan sorotan CCTV sampai pada perilaku karyawan di bawah meja. Dan apa yang mereka lakukan. Disini dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan bukan berarti dapat mencegah tindakan *fraud* yang dilakukan karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan dengan fenomena korupsi yang terjadi di Indonesia. Perilaku korupsi di Indonesia telah merambah ke segala lapisan masyarakat dari pegawai rendah hingga pejabat tinggi, dari kalangan masyarakat biasa hingga kalangan eksekutif dan legislatif. Korupsi sudah begitu merajalela dan dilakukan oleh begitu banyak orang, sehingga perilaku korupsi seolah-olah sudah dianggap sebagai hal yang wajar dan biasa-biasa saja. Praktik korupsi bahkan dilakukan secara berjamaah oleh atasan dan bawahan dalam bentuk kolusi dan nepotisme. Hal ini karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan pribadi yang sebesar-besarnya sehingga tidak lagi memikirkan kepentingan negara dan masyarakat. Hal tersebut menandakan bahwa tinggi atau rendahnya kemampuan yang dimiliki seseorang tidak mampu mencegah orang tersebut untuk tidak

melakukan tindakan *fraud* selagi ada kesempatan yang dapat dipergunakan (Indriani, dkk 2016).

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Secara Simultan Tekanan (*Pressure*), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*), Rasionalisasi (*Rationalization*), Kemampuan (*Capability*), *Personal Attitude*, dan *Effectiveness of Internal Control* Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Dealer Otomotif di Wilayah Jombang

Hasil analisis regresi uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh dari variabel bebas Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Opportunity*) (X4), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) terhadap variabel terikat yaitu Tendensi kecurangan Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa F hitung sebesar 5,342 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 4$: $df_2 = 46$) adalah sebesar 2,300, diperoleh: F hitung > F tabel, $4,381 > 2,300$ atau nilai Sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti H_0 diterima dan pengujian model terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Capability*) (X4), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas

Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang dapat melakukan tindak kecurangan atau perilaku *fraud* dalam perusahaan karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yakni pengaruh dari elemen *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dari perusahaan yang kurang berjalan dengan baik dapat menyebabkan seorang karyawan dengan mudah melakukan kecurangan dengan didukung oleh kemampuan yang memadai.

4.3.2 Pengaruh Secara Parsial Tekanan (*Pressure*), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*), Rasionalisasi (*Rationalization*), Kemampuan (*Capability*), *Personal Attitude*, dan *Effectiveness of Internal Control* Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada *Dealer* Otomotif di Wilayah Jombang

1. Tekanan (*Pressure*) (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Tekanan (*Pressure*) (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,849 dengan signifikansi sebesar 0,071 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu $1,849 < 2,0129$ atau nilai sig T ($0,071$) > α ($0,05$), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini diperkuat oleh penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh Annisya, Lindrianasari, dan Asmaranti (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa tekanan (*external pressure*) berpengaruh negatif terhadap *fraudulent financial statement* (kecurangan laporan keuangan). Persamaan dari penelitian adalah menggunakan metode analisis yang sama yaitu dengan menggunakan variabel independen *fraud diamond* sebagai variabel bebas.

Akan tetapi penelitian sini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Marliani dan Jogi (2015), Indriani, Suroso dan Maghfiroh (2016) yang mana hasil penelitian dari keduanya menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif signifikan terhadap pencurian kas dan tendensi perilaku *fraud*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami oleh karyawan baik itu tekanan hidup yang meliputi indikator tekanan keuangan, kebiasaan buruk dan tekanan pekerjaan tidak serta merta menjadi pemicu seseorang dapat melakukan tindakan *fraud* atau penyalahgunaan asset dalam perusahaan. Mengapa begitu, karena dapat dilihat bahwa objek penelitian disini yaitu para karyawan menengah ke bawah dengan taraf kehidupan yang tidak terlalu memikirkan hal kemewahan. Meskipun hanya sebagian kecil karyawan yang melakukan tindakan *fraud* tersebut, tidak dapat dipungkiri pelaku ekonomi diharuskan mengetahui indikator apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan tindak kecurangan. Karena hasil uji parsial yang menyatakan tekanan tidak berpengaruh, bertolak belakang dengan penyampaian manajer dari *dealer* Sentra Sentosa yang menyatakan tindakan *fraud* yang dilakukan karyawannya karena adanya tekanan keuangan yang dihadapinya.

2. Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Kesempatan (*Opportunity*) (X2) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,625 dengan signifikansi sebesar 0,535 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu $0,625 < 2,0129$ atau nilai sig T ($0,535$) > α ($0,05$), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasastie (2014), yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kesempatan yang diprosikan dengan efektivitas pengawasan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan. Tetapi penelitian yang lain menunjukkan hal yang berbeda dari Marliani dan Jogi (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kesempatan berpengaruh positif terhadap pencurian kas atau penyalahgunaan asset. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu suatu perusahaan yang mendapatkan pengawasan lebih akan meminimalisir adanya peluang/kesempatan bagi para karyawan yang dapat melakukan tindak kecurangan.

Akan tetapi hal ini tidak sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh manajer Sentra Sentosa dan karyawan UD Anyar Motor yang menegaskan bahwa adanya kesempatan yang memberikan peluang bagi pelaku *fraud* sangat mendukung tindakannya untuk menguntungkan diri sendiri.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,290 dengan signifikansi sebesar 0,204 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu $1,290 < 2,01290$ atau nilai sig T ($0,204 > \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradila (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi. Pembenaan perilaku seorang karyawan yang melakukan tindak kecurangan dalam perusahaan tidak berpengaruh karena adanya pembenaan dan pengakuan bahwa tindakan tersebut merupakan suatu tindakan yang bagaimanapun tidak dapat dibenarkan karena merupakan tindakan tercela dan tidak sepatutnya seseorang mengambil sesuatu yang bukan haknya. Dilihat juga latar belakang dari para karyawan *dealer* otomotif yang taraf kehidupannya menengah ke bawah mengindikasikan bahwa mereka tidak terlalu dituntut oleh kebutuhan hidup yang terlalu mewah. Jadi, hal ini menandakan bahwa sikap pembenaan mengenai tindakan *fraud* tidak berlaku bagi para karyawan *dealer* otomotif di Jombang.

4. Kemampuan (*Capability*) (X4)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Kemampuan (*Capability*) (X4) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3,088 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung > T tabel yaitu $3,088 > 2,0129$ atau nilai sig T ($0,003 < \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini bertolak belakang dengan penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh Yesiarini dan Rahayu (2016), yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan (*capability*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *financial statement fraud*. Pengujian hipotesis kesembilan (H9) menunjukkan variabel *capability* (DCHANGE) terhadap probabilitas suatu perusahaan melakukan tindakan *financial statement fraud* diperoleh koefisien sebesar -0,047 artinya setiap penambahan 1% pada rasio pergantian direksi akan menurunkan risiko *financial statement fraud* sebesar 0,047 satuan dengan nilai sig sebesar 0,421. Nilai sig ($0,421 > (0,05)$) yang memiliki arti bahwa DCHANGE tidak signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa DCHANGE tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap risiko terjadinya *financial statement fraud*.

Kemampuan dapat mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *fraud* juga didukung karena adanya kesempatan yang muncul jika melihat dari hasil uji F

(simultan) pada tabel 4.28 di atas. Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang bekerja pada sektor *dealer* mayoritas karyawan merupakan lulusan SLTA dan mayoritas kedua yaitu lulusan S1 yang memungkinkan mereka untuk mampu melakukan tindakan *fraud* karena operasional kegiatan mereka bekerja dapat dengan mudahnya untuk melakukan tindak penyalahgunaan asset perusahaan yang begitu banyak asset dalam *dealer* yang mudah untuk disembunyikan dan berhubungan transaksi keuangan.

5. Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,948, dengan signifikansi sebesar 0,348 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu $0,948 < 2,0129$ atau nilai sig T ($0,348 > \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini diperkuat oleh penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh Suryana dan Sadeli (2015) dalam penelitian pada jurnal yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud*”. Hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal attitude* terhadap *fraud* secara parsial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*.

Disini dapat diartikan bahwa sikap seseorang tidak dapat dijadikan indikasi bahwa seorang karyawan dapat melakukan tindakan *fraud* dalam perusahaan.

6. Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen *Effectiveness of Internal Control* (X6) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,217 dengan signifikansi sebesar 0,829 dan T tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 46) adalah sebesar 2,0129. Karena T hitung < T tabel yaitu $0,217 < 2,0129$ atau nilai sig T ($0,829 > \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y).

Parasmita (2014) dalam penelitian dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPPKA DIY. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti, hanya saja terdapat perbedaan pada objek penelitian yang mana peneliti menggunakan sampel responden karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar -2,985 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 dan memiliki signifikansi 0,004 atau di bawah 0,05. Dari pengujian ini diperoleh nilai R *square* (R²) sebesar 0,105 yang berarti

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi DPPKA DIY dipengaruhi oleh Keefektifan Pengendalian Internal sebesar 10,5%.

Penelitian lain yang serupa dengan hasil penelitian peneliti juga dilakukan oleh Indriani, Suroso dan Maghfiroh (2016), bahwa variabel Keefektifan Pengendalian Internal (X4) berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* (Y). Menurut PP No. 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga aset, menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dapat mengurangi terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran. Hasil pengujian tersebut didukung dengan pernyataan dari dua narasumber di atas yang menyatakan meskipun perusahaan menerapkan *internal control* yang baik, tidak memungkiri ada saja perilaku *fraud* yang dilakukan oleh karyawan seperti membuat bukti transaksi ganda dan perilaku *fraud* diluar perusahaan seperti penipuan terhadap konsumen.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Tekanan (*Pressure*) (X1), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*) (X2), Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3), Kemampuan (*Capability*) (X4) yang merupakan elemen dari teori *Fraud Diamond* (Wolfe dan Hermanson, 2004), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*) (X5), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) (X6) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

Berdasarkan pemaparan data hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai seberapa besar tingkat kecurangan yang dapat dilakukan karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang melalui indikator dari keenam variabel bebas di atas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi berganda maka secara bersama-sama (simultan) Tekanan (*Pressure*), Peluang/Kesempatan (*Opportunity*), Rasionalisasi (*Rationalization*), Kemampuan (*Capability*), Sikap Seseorang (*Personal Attitude*), dan Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*) berpengaruh secara signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil uji T (parsial) bahwa hanya variabel Kemampuan (*Capability*) yang berpengaruh secara parsial terhadap tendensi kecurangan karyawan *dealer* otomotif di wilayah Jombang. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan tindakan *fraud*, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang dapat terjadi pada perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini didukung pula oleh tingkat keahlian karyawan dalam mengoperasikan sistem dan teknologi dalam memanfaatkan keadaan di tempat ia bekerja juga kepandaian karyawan dilihat dari latar belakang pendidikannya.

5.2 Saran

Untuk pemilik sektor usaha apapun yang mempunyai banyak karyawan dapat meningkatkan sistem keamanan yaitu pengendalian internal perusahaan dan proses seleksi karyawan secara ketat guna meminimalisir tingkat kecurangan yang dapat sewaktu-waktu terjadi. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan alat uji lain atau dengan menambah variabel bebas lainnya atau dapat juga mengganti variabel terikatnya karena kecurangan terbagi menjadi 3 jenis yaitu manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan asset dan korupsi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Adinda, Yanita Maya. (2015). **Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten.** *Skripsi.* Universitas Negeri Semarang.

Agoes, Sukrisno. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Akuntan Kantor Publik* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Annisa dkk. (2016). *Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond.* *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2016, Hal. 72 – 89 Vol. 23, No. 1.

Arens, Elder dan Beasley. (2014). *Auditing dan Jasa Assurance Edisi 15 Jilid 1.* Jakarta: Erlangga.

Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistic Indonesia 2017.* Jakarta. Diperoleh tanggal 5 Maret 2017 dari <http://www.bps.go.id/publications/publikasi.php>

Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadiyanti, Hafika. (10 September 2013). Sejarah Kasus Enron. Diperoleh tanggal 30 November 2016 dari <https://hafikahadiyanti.wordpress.com/2013/09/10/sejarah-kasus-enron/>

<http://www.datacon.co.id/Otomotif-2011Industri.html>. Diakses pukul 12:23 tanggal 11 Februari 2017

HR. Ahmad

Indriani, dkk. (2016). *Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud.* *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIX,* Lampung.

Indriantoro, Nur. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Kumaat, G. Valery. (2011). *Internal Audit.* Jakarta: Erlangga.

----- (2010). *Internal Audit.* Jakarta: Erlangga.

- Kurniawan, Gusnardi. (2013). *Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan*. Artikel. Universitas Negeri Padang.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Najahningrum, Anik F. (2013). **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY**. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Narbuko, Cholid dan Achamadi. (2007). *Metodologi Penelitian: Memberikan Bekal Teoritis pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian serta Diharapkan dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah-Langkah Yang Benar* (Cetakan ke-8). Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Edisi pertama, cetakan ke-1). Jakarta: Kencana.
- Nurd, Denny. (05 Juni 2014). Uji Asumsi Klasik Regresi Linier. Diperoleh tanggal 25 Maret 2017 dari www.statsdata.my.id/2014/06/uji-aumsi-klasik-regresi-linier.html?m=1
- Pambudi, Kharisma Oktavian. (2016). **Pengaruh Fraud Diamond Dan Teknologi Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Kota Malang**. *Skripsi*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Parasmita (2014). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Nominal / Volume Iii Nomor 1 / Tahun 2014.
- Pradila, Pangkih. (2016). **Analisis Perilaku Kecurangan Akademik pada Mahasiswa Akuntansi dengan Menggunakan Konsep Fraud Diamond (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Bagian Selatan)**. *Skripsi*. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Pramana, Diaz. (2013). *Fraud Auditing dan Investigation*. Jakarta: Media Wacana.
- Ratmono, Dwi, Y. Avrie d. A. Purwanto. (2014). *Dapatkan Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan?.* SNA 17 Mataram 24-27 Sept 2014, Lombok Universitas Mataram.
- Redjeki dan Heridiansyah. (2013). *Memahami sebuah Konsep Integritas*. Jurnal Stie Semarang, Vol 5, No.3, Edisi Oktober 2013 (ISSN : 2252-7826).
- Saputra dan Khalisotussurur. (7 April 2016). Perusahaan Swasta Rawan Korupsi, Ini Kata Wapres. Diperoleh tanggal 30 November 2016 dari

<http://nasional.news.viva.co.id/news/read/757782-perusahaan-swasta-rawan-korupsi-ini-kata-wapres>.

- Sawyer, Dittenhofer dan Scheiner. (2006). *Sawyer's Internal Auditing (Audit Internal Sawyer)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, Kennedy Samuel. (2014). **Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud : Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2012**. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suartana, I Wayan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana dan Sadeli. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP Vol. 2, No. 2, Desember 2015, hal 127 - 138 ISSN 2339 – 1545*.
- Tampubolon, Robert. (2005). *Risk and Systems-Based Internal Auditing (Audit Intern Berbasis Risiko)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tim FE UIN MALIKI. (2011). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, Malang.
- Tuanakotta, Theodorus. (2013). *Mendeteksi Manipulasi Laporan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- (2012). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif, Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2003). *Audit Manajemen Kontemporer*. Jakarta: Harvarindo.
- Wahyuni, Noor. (2014). *Uji Validitas dan Reliabilitas*. *Jurnal Binus University Quality Management Center*.
- Widarti. (2015). *Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.13 No.2 Juni 2015*.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Zaini dkk. (2014). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond dan Gone Theory Terhadap Academic Fraud (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Se-Madura)*. *Jurnal Universitas Trunojoyo Madura*.
- Zulganef. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5*. Bandung: Pustaka.



LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN,
PERTANYAAN WAWANCARA &
DOKUMENTASI

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan Dealer Otomotif

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Nur Farida

NIM : 13520039

Jurusan : Akuntansi, S1

Perguruan Tinggi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan guna penyelesaian program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul **“ANALISIS PENGARUH FRAUD DIAMOND, PERSONAL ATTITUDE DAN EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN PADA DEALER OTOMOTIF DI WILAYAH JOMBANG”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan secara meluas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

*Contact Person : 085648492924

Hormat saya,

Siti Nur Farida
NIM. 13520039

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* :(*boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :tahun
4. Jabatan :
5. Masa Kerja :tahun.....bulan
6. Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian:

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut:

Indikator Penilaian :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Berikut kuesioner penelitian yang dapat diisi.

No	Tekanan (<i>Pressure</i>)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengeluaran lebih besar daripada pemasukan					
2	Saya selalu iri ketika rekan kerja ada yang memiliki barang baru					
3	Saya memiliki kebiasaan buruk (merokok, minum-minuman keras, dll) yang sulit untuk dihentikan					
4	Atasan saya selalu meminta saya berbuat tidak jujur					
5	Atasan saya memeriksa pekerjaan saya secara berkala					
6	Saya senang berbelanja menggunakan kartu kredit					

No	Kesempatan (<i>Opportunity</i>)	STS	TS	KS	S	SS
7	Lingkungan kerja saya memiliki Struktur Organisasi yang jelas					
8	Di awal saya bekerja, saya tidak dijelaskan mengenai job deskripsi saya					
9	Masing-masing bagian di tempat kerja saya belum memiliki job deskripsi yang jelas					
10	Perusahaan membatasi akses informasi keuangan maupun non keuangan di tempat kerja saya					
11	Atasan saya selalu bersikap tidak peduli, apatis terhadap apa yang saya kerjakan					

No	Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>)	STS	TS	KS	S	SS
12	Saya merasa kalau tempat kerja saya ini adalah “milik” saya					
13	Saya sudah memberikan andil dan sumbangsih yang besar di tempat kerja saya					
14	Saya pernah meminjam uang kas di tempat kerja saya, namun segera dikembalikan					
15	Saya senang membantu teman-teman saya yang sedang mengalami kesulitan dengan cara meminjam uang kas di tempat kerja saya					

No	Kemampuan (<i>Capability</i>)	STS	TS	KS	S	SS
16	Jabatan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk melakukan apa saja dengan mudah					
17	Saya memahami <i>Internal Control</i> Perusahaan dan bisa menemukan kelemahannya yang menguntungkan					
18	Saya merasa sangat percaya diri ketika berbuat tidak baik					
19	Saya dapat memaksa rekan kerja saya untuk melakukan perbuatan yang tidak baik atau merahasiakannya					
20	Saya dapat menyusun kebohongan dengan baik dan konsisten terhadap kebohongan tersebut					
21	Saya mampu mengontrol <i>stress</i> yang muncul dengan baik					

No	Sikap Seseorang (<i>Personal Attitude</i>)	STS	TS	KS	S	SS
22	Saya selalu bersikap baik dan sopan terhadap teman-teman dan keluarga					
23	Saya tidak pernah terlibat kasus hukum					
24	Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan fakta					
25	Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
26	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
27	Saya merasa masalah di perusahaan ini menjadi masalah saya juga					

No	Efektivitas Pengendalian Internal (<i>Effectiveness of Internal Control</i>)	STS	TS	KS	S	SS
28	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas					
29	Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan					
30	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan lain-lain)					
31	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi					

32	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan dsb)					
----	---	--	--	--	--	--

No	Kecenderungan Kecurangan Karyawan (<i>Fraud</i>)	STS	TS	KS	S	SS
33	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor					
34	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kwitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor					
35	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli					

PERTANYAAN WAWANCARA

Wawancara dilakukan oleh penulis kepada para karyawan *dealer* otomotif di Jombang pada tanggal 6-10 Februari 2017

1. Bagaimana sistem kepemilikan perusahaan (*dealer*) ini ? Apakah merupakan kepemilikan perseorangan ataukah beberapa pemilik saham ?
2. Dalam *dealer* ini ada berapa karyawan yang dipekerjakan disini?
3. Apakah semua karyawan yang diterima kerja di *dealer* ini melalui proses interview sebagaimana layaknya sistem penerimaan karyawan ?
4. Bagaimana sistem pembelian dan penjualan kendaraan sebagai barang dagang ?
5. Apakah dalam proses pembelian kendaraan (pengadaan barang dagang) ada karyawan yang terlibat dalam proses pengiriman barang ?
6. Apakah ada perawatan khusus terhadap persediaan kendaraan ?
7. Siapakah yang bertanggung jawab dalam proses perawatan barang dagang (kendaraan) jika terdapat kendaraan yang lama terjual ?
8. Apakah dalam *dealer* ini sudah terdapat pembagian dengan jelas mengenai wewenang dan tanggung jawab pekerjaan ?
9. Apakah seluruh karyawan sudah mengetahui dengan jelas job deskripsi yang telah diberikan ?
10. Bagaimana sistem pengawasan atau sistem pengendalian internal dalam perusahaan terhadap para karyawan ? Apakah berjalan dengan baik ?
11. Siapa yang bertanggung jawab atas pengawasan terhadap karyawan ?
12. Apakah *dealer* ini dilengkapi dengan CCTV ?
13. Apakah seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka merasa diawasi ?
14. Apakah perusahaan menetapkan suatu *reward* dan *punishment* tersendiri kepada para karyawan yang melakukan tindakan yang baik atau buruk dalam pekerjaan mereka ? Jika ada, apa bentuk dari *reward* dan *punishment* tersebut ?
15. Apakah *dealer* ini menyimpan kas perusahaan dalam bentuk tunai yang bisa dijangkau oleh karyawan ?
16. Bagaimana sistem pengamanan persediaan barang sejenis onderdil kendaraan ?
17. Apakah barang tersebut dapat dengan mudah dipindah tangankan atau disembunyikan oleh karyawan ?

18. Apakah dalam dealer ini pernah terjadi tindakan *fraud* atau kecurangan oleh karyawan ?
19. Jika memang pernah, seperti apa bentuk dari perilaku *fraud* tersebut ?
20. Bagaimana tindakan perusahaan jika menemukan ada seorang karyawan yang melakukan tindakan *fraud* ?
21. Apakah ada peringatan dari perusahaan terhadap karyawan atau sejenis ancaman untuk tidak melakukan tindak kecurangan ?
22. Apakah pihak manajemen mengetahui faktor apa saja yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan *fraud* dalam perusahaan ?
23. Apakah pihak manajemen masih akan mempertahankan karyawan yang melakukan tindakan *fraud* tersebut karena melihat kemampuannya dalam bekerja ?



DOKUMENTASI











LAMPIRAN II
REKAP JAWABAN RESPONDEN

26	2 2 2 1 3 2	4 3 3 3 3	3 3 3 1 4 4 3 3 3 4	4 4 4 4 4 4	4 4 2 4 4	3 3 3
27	2 2 2 3 3 2	4 2 4 2 1	3 1 2 2 2 1 1 1 1 4	4 5 4 4 4 4	4 5 5 5 4	2 2 2
28	2 2 2 2 4 2	5 3 1 3 2	3 2 1 1 3 3 2 1 1 4	4 5 4 4 4 5	5 4 4 4 5	2 1 1
29	2 1 1 1 4 1	4 2 2 2 1	3 2 2 2 4 4 1 1 1 4	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	1 1 1
30	2 1 1 1 3 1	4 1 1 2 1	4 2 1 2 4 4 1 1 1 4	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	1 1 1
31	2 3 1 1 3 1	5 1 1 2 1	3 3 1 1 3 3 1 3 3 4	4 5 4 4 4 4	5 5 5 5 5	1 1 1
32	1 1 1 1 2 1	4 1 2 2 1	3 2 1 1 2 2 2 2 2 4	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	1 1 1
33	4 2 1 1 2 1	5 1 1 1 3	3 3 1 1 3 3 4 3 2 4	5 5 4 4 5 5	5 4 4 4 4	3 2 2
34	4 3 1 1 3 4	5 1 2 2 1	3 3 2 3 3 2 1 2 1 3	4 4 4 4 4 4	4 3 3 4 4	2 2 2
35	1 2 3 1 4 2	4 2 2 2 2	2 2 2 2 3 4 1 1 2 4	4 5 4 4 4 4	4 4 4 4 4	2 3 3
36	4 2 1 2 3 3	4 3 2 3 2	1 3 1 3 2 1 1 2 1 2	4 4 4 5 4 4	4 4 3 4 4	2 1 1
37	4 2 1 3 4 2	4 3 3 2 2	1 2 2 2 3 1 1 1 1 3	4 4 4 4 5 3	4 4 2 4 4	1 1 1
38	3 2 1 1 2 1	5 2 1 3 2	3 3 2 1 2 2 2 2 3 4	5 5 5 4 4 4	5 5 4 5 5	2 2 2
39	4 3 1 2 3 3	4 3 3 2 2	2 2 2 3 4 3 1 2 2 4	5 4 4 4 5 3	4 3 5 4 3	1 3 2
40	2 1 1 1 3 1	5 1 1 5 1	3 3 1 1 3 3 1 1 1 3	4 5 5 4 5 4	5 5 5 5 5	1 1 1
41	2 2 1 1 4 2	4 2 2 2 2	2 2 1 1 2 4 1 1 1 4	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	2 2 2
42	4 2 1 1 4 1	4 1 1 5 2	1 3 1 1 1 1 1 1 1 4	5 5 5 5 5 3	4 5 5 5 5	1 1 1
43	2 2 3 3 4 3	4 3 2 3 2	2 2 3 2 3 2 3 3 2 2	4 5 4 4 5 4	4 4 4 4 3	2 2 1
44	4 2 2 2 4 2	4 2 3 3 3	2 3 3 2 2 2 1 1 1 4	5 4 4 4 4 3	4 4 4 4 4	2 1 1
45	2 1 1 1 3 2	5 1 1 1 1	2 2 1 1 4 3 1 1 1 5	5 4 5 5 5 4	5 5 1 4 4	2 3 2
46	4 3 1 3 4 3	5 3 2 2 3	2 2 1 2 3 4 1 3 3 2	4 5 4 4 4 2	4 5 4 4 5	4 4 4
47	2 2 2 2 1 2	4 2 2 2 4	1 1 3 1 1 2 3 2 4 3	4 5 5 5 5 1	4 4 4 4 3	1 2 1
48	3 2 1 1 4 2	5 3 3 2 3	1 2 2 2 3 3 2 3 4 3	4 5 4 4 4 3	3 3 5 3 3	2 2 2
49	2 1 1 1 3 1	5 1 1 2 1	1 1 2 2 1 1 1 1 1 5	5 5 5 5 5 4	5 5 4 4 5	1 1 1
50	3 1 1 1 3 1	5 1 1 3 1	3 1 1 1 2 1 1 1 1 4	5 5 5 5 5 4	5 5 5 4 5	1 1 1
51	4 2 1 1 4 2	3 4 2 2 5	2 2 2 2 3 3 1 4 1 3	4 5 5 5 5 2	3 4 4 4 2	4 4 4
52	3 2 1 1 3 1	5 1 1 3 1	3 3 2 1 1 3 1 1 1 2	5 5 5 5 4 4	4 5 4 4 4	1 1 1
53	3 1 1 1 3 1	5 1 1 3 1	2 2 2 1 1 3 1 1 1 2	5 5 5 5 4 4	4 5 4 4 4	1 1 1





LAMPIRAN III
HASIL OLAH DATA SPSS

LAMPIRAN HASIL UJI ANALISIS STATISTIK

1. UJI VALIDITAS

N	53
---	----

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

a) Correlations (X1)

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.2	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	53
X1.4	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.5	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.6	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

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

b) Correlations (X2)

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.3	Pearson Correlation	.354**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	53
X2.4	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000

c) Correlations (X3)

Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X3.2	Pearson Correlation	.364**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	53
X3.3	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X3.4	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

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

d) Correlations (X4)

Correlations

		X4
X4.1	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X4.2	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X4.3	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X4.4	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X4.5	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000

N	53
---	----

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

e) Correlations (X5)
Correlations

	X5
X5.1 Pearson Correlation	.605**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X5.2 Pearson Correlation	.768**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X5.3 Pearson Correlation	.866**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X5.4 Pearson Correlation	.829**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X5.5 Pearson Correlation	.628**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X5.6 Pearson Correlation	.504**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53

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

f) Correlations (X6)
Correlations

	X6
X6.1 Pearson Correlation	.742**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X6.2 Pearson Correlation	.772**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X6.3 Pearson Correlation	.626**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X6.4 Pearson Correlation	.659**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
X6.5 Pearson Correlation	.756**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53

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

g) Correlations (Y)

Correlations

		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.2	Pearson Correlation	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.3	Pearson Correlation	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

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

2. UJI RELIABILITAS

a) Reliability (Pressure) (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.0000	22.692	.424	.690
X1.2	23.0755	24.071	.482	.692
X1.3	23.6226	25.586	.288	.718
X1.4	23.5660	24.058	.506	.690
X1.5	21.8868	23.756	.408	.697
X1.6	23.2453	22.496	.580	.668
X1	12.4906	6.947	1.000	.558

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.9811	27.788	5.27144	6

b) Reliability (Opportunity) (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.4717	18.331	-.346	.742
X2.2	23.7925	12.283	.595	.550
X2.3	23.8302	13.298	.492	.588
X2.4	23.0943	15.049	.170	.673
X2.5	23.7925	12.629	.552	.565
X2	12.8868	4.256	1.000	.225

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.7736	17.025	4.12610	4

c) Reliability (*Rationalization*) (X3)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.8868	6.372	.337	.581
X3.2	13.8868	7.410	.141	.652
X3.3	14.3019	6.792	.271	.608
X3.4	14.3208	6.684	.317	.591
X3	8.0566	2.093	1.000	-.031 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.1132	8.372	2.89336	4

d) Reliability (*Capability*) (X4)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	25.4340	44.327	.537	.721
X4.2	25.5283	43.908	.491	.722
X4.3	26.5283	40.908	.705	.690
X4.4	26.4340	41.097	.720	.690
X4.5	26.5472	43.060	.613	.709
X4.6	24.5660	50.981	.019	.776
X4	14.0943	12.933	1.000	.679

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.1887	51.733	7.19256	5

e) Reliability (*Personal Attitude*) (X5)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	46.3585	23.696	.540	.758
X5.2	46.2264	21.832	.709	.730
X5.3	46.4340	21.020	.827	.714
X5.4	46.4340	21.712	.787	.725

X5.5	46.4340	23.520	.564	.756
X5.6	47.0566	22.939	.373	.766
X5	25.3585	6.619	1.000	.776

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.7170	26.476	5.14549	6

**f) Reliability Effectiveness of Internal Control (X6)
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X6.1	36.6792	17.684	.674	.742
X6.2	36.6415	17.581	.712	.738
X6.3	36.9057	17.433	.501	.755
X6.4	36.6981	18.369	.582	.757
X6.5	36.8113	16.925	.676	.731
X6	20.4151	5.363	1.000	.741

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.8302	21.451	4.63156	5

g) Reliability Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	9.5849	20.247	.878	.836
Y1.2	9.5660	19.558	.916	.821
Y1.3	9.7170	20.015	.942	.825
Y	5.7736	7.140	1.000	.933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.5472	28.560	5.34418	3

3. UJI NORMALITAS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13161897
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.477

a. Test distribution is Normal.

4. UJI MULTIKOLINEARITAS

**Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.035	4.998		1.207	.233		
	X1	.252	.136	.248	1.849	.071	.767	1.304
	X2	.102	.163	.086	.625	.535	.738	1.354
	X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204	.828	1.208
	X4	.300	.097	.403	3.088	.003	.814	1.228
	X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348	.510	1.962
	X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829	.528	1.894

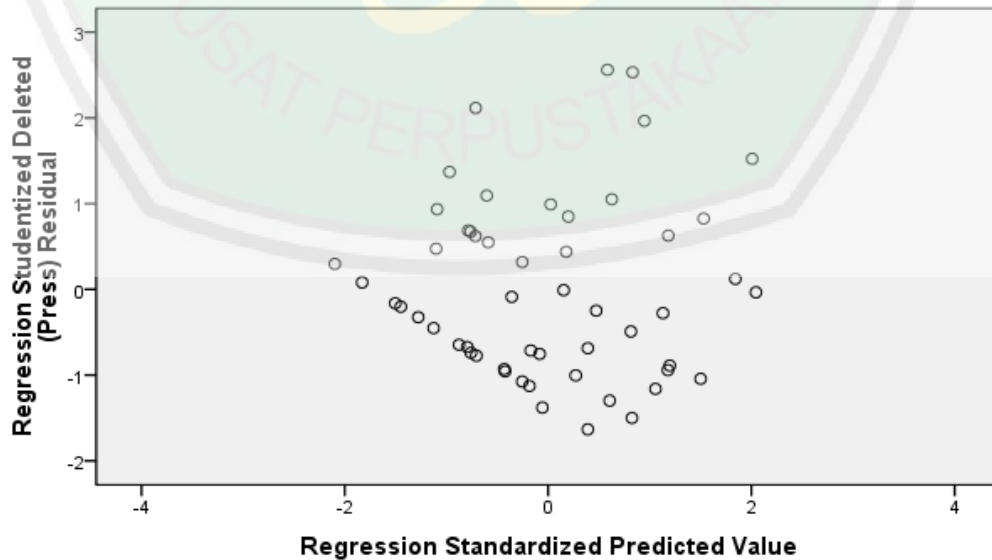
b. Dependent Variable: Y

5. UJI HETEROKEDASTISITAS

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



6. UJI AUTOKORELASI

Hasil Uji Autokorelasi Autocorrelations

Series: Unstandardized Residual

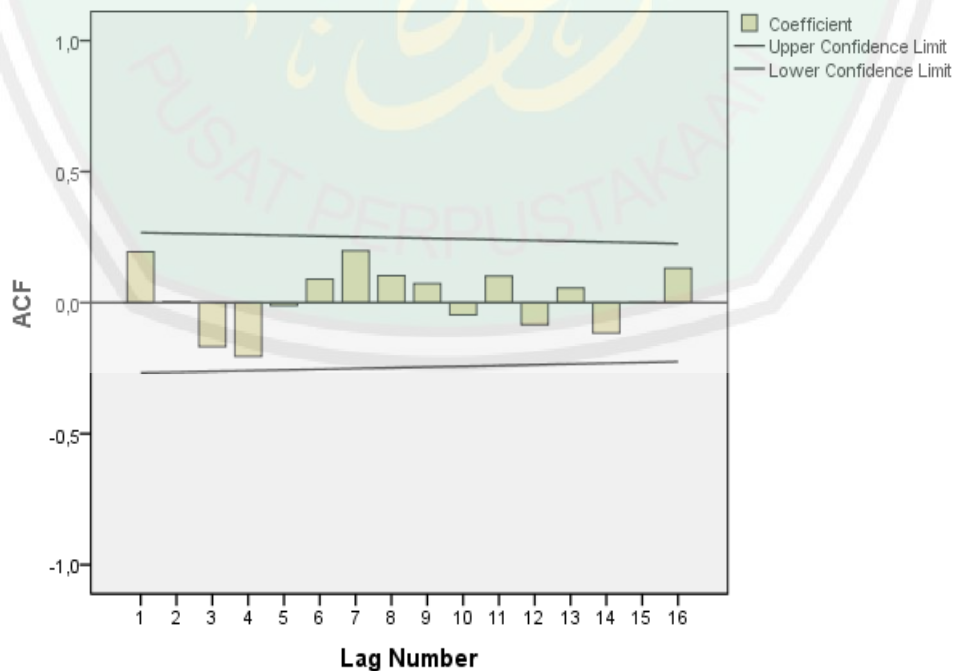
Lag	Autocorrelation	Std. Error ^a	Box-Ljung Statistic		
			Value	Df	Sig. ^b
1	,194	,134	2,106	1	,147
2	,003	,132	2,106	2	,349
3	-,168	,131	3,748	3	,290
4	-,205	,130	6,245	4	,182
5	-,011	,128	6,252	5	,282
6	,090	,127	6,751	6	,344
7	,198	,126	9,238	7	,236
8	,103	,124	9,921	8	,271
9	,073	,123	10,272	9	,329
10	-,047	,121	10,419	10	,405
11	,101	,120	11,129	11	,433
12	-,084	,119	11,636	12	,475
13	,056	,117	11,865	13	,539
14	-,116	,116	12,863	14	,537
15	,000	,114	12,863	15	,613
16	,131	,113	14,223	16	,582

a. The underlying process assumed is independence (white noise).

b. Based on the asymptotic chi-square approximation.

Hasil Uji Autokorelasi

Unstandardized Residual



7. UJI REGRESI BERGANDA

**Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.035	4.998		1.207	.233			
	X1	.252	.136	.248	1.849	.071	.412	.263	.217
	X2	.102	.163	.086	.625	.535	.336	.092	.074
	X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204	.098	-.187	-.152
	X4	.300	.097	.403	3.088	.003	.475	.414	.363
	X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348	-.307	-.138	-.112
	X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829	-.270	-.270	-.025

a. Dependent Variable: Y

8. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.281	2.26638

a. Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X3, X2, X5

9. UJI F (SIMULTAN)

**Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.005	6	22.501	4.381	.000 ^a
	Residual	263.278	46	5.136		
	Total	371.283	52			

a. Predictors: (Constant), X6, X3, X2, X4, X1, X5

b. Dependent Variable: Y

10. UJI T (PARSIAL)

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.035	4.998		1.207	.233
	X1	.252	.136	.248	1.849	.071
	X2	.102	.163	.086	.625	.535
	X3	-.308	.239	-.167	-1.290	.204
	X4	.300	.097	.403	3.088	.003
	X5	-.162	.171	-.156	-.948	.348
	X6	-.040	.187	-.035	-.217	.829

a. Dependent Variable: Y





LAMPIRAN IV
BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ Ak-X/S1/II/2007
Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : Siti Nur Farida
NIM/Jurusan : 13520039/ Akuntansi
Pembimbing : Nawirah, SE., MSA., Ak., CA
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Fraud Diamond, Personal Attitude* dan *Effectiveness of Internal Control* terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada *Dealer* Otomotif di Wilayah Jombang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	07 Oktober 2016	Pengajuan <i>Outline</i>	1.
2	03 November 2016	Proposal Bab I-II	2.
3	09 Januari 2017	Revisi & Acc Proposal I-III	3.
4	17 Januari 2017	Seminar Proposal	4.
5	24 Januari 2017	Acc Proposal	5.
6	27 Februari 2017	Skripsi Bab IV	6.
7	01 Maret 2017	Revisi Bab IV	7.
8	20 Maret 2017	Skripsi Bab V	8.
9	30 Maret 2017	Revisi Bab I-V	9.
10	04 April 2017	Acc Ujian Skripsi	10.
11	18 April 2017	Ujian Skripsi	11.
12	26 April 2017	Acc Keseluruhan	12.

Malang, 26 April 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Akuntansi



Hji. Nanik Wahyuni SE., MSi., Ak., CA
NIP. 19720322 200801 2 005



LAMPIRAN V
BIODATA PENELITI

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Siti Nur Farida
Tempat, tanggal lahir : Jombang, 01 Juni 1995
Alamat Asal : Blimbing Kwaron Diwek Jombang
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga Dalam B5 Malang
Telepon/Hp : 085648492924
E-mail : siti_nurfarida@yahoo.com
Facebook : Riie Da

Pendidikan Formal

1998-2001 : RA. Perwanida Kwaron Diwek Jombang
2001-2007 : MI Salafiyah Syafi'iyah Seblak Jombang
2007-2010 : MTs Salafiyah Syafi'iyah Seblak Jombang
2010-2013 : MA Al-Hikam Jatirejo Barat Diwek Jombang
2013-2017 : Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

- 2010-2013 : Pondok Pesantren Putri Manba'ul Hikam Jatirejo
Barat Diwek Jombang
- 2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

Anggota Organisasi Daerah IMJ (Ikatan Mahasiswa Jombang) UIN Maliki
Malang tahun 2013

Tentang Penulis

Penerima Beasiswa Gudang Garam Tahun 2014

Penerima Beasiswa DIPA Tahun 2015

Penerima Beasiswa Bank Indonesia (BI) Tahun 2016

Aktivitas dan Pelatihan

Peserta Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013

Peserta Orientasi Pengenalan Akademik Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang Tahun 2013

Peserta Orientasi Akademik *Accounting Gathering* Jurusan Akuntansi Fakultas
Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013

Peserta Seminar “Sosialisasi dan Pelatihan SPT Tahunan PPh Orang Pribadi, *E-Filing*, dan *Billing System* Tax Center” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Tahun 2013

Peserta Seminar “Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013

Peserta Kuliah Tamu “Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua! Bagi Sistem Akuntansi Pemerintahan di Indonesia” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015

Peserta Workshop “Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016

Peserta “Pelatihan Program Akuntansi MYOB” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016

Peserta “Pelatihan Online Research Skills” Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016

Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2013

Peserta Seminar Nasional “Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015

Magang/Praktek Kerja Lapangan di Rumah Sakit Umum Lavalette Malang dari bulan Juni-Juli Tahun 2016

Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah “Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014

Malang, 26 April 2017

Siti Nur Farida