

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Review Hasil Penelitian Terdahulu*

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini telah dilakukan, berikut *review* penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arista, Hendra, dan Suhendro (2015) yang membahas tentang pengaruh faktor-faktor internal terhadap kecenderungan kecurangan pada PT Pegadaian Persero Surakarta. Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh faktor-faktor internal terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pertama yaitu faktor keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, ini berarti semakin baik sistem pengendalian internal akan mengurangi tingkat kecurangan pada perusahaan Pegadaian. Variabel kedua yaitu ketaatan aturan akuntansi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan, ini berarti dengan mematuhi aturan akuntansi serta melakukan pengukuran dan penyajian akuntansi sesuai standar yang telah ditentukan akan dapat menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Variabel ketiga moralitas manajemen moralitas manajemen berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan, ini berarti semakin tinggi moralitas yang dimiliki tiap manajemen sangat berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan pada perusahaan. Variabel keempat asimetri informasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, ini berarti informasi yang mengalir antara pihak manajemen perusahaan dengan pihak luar perusahaan tidak seimbang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan kecurangan. Variabel kelima kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, ini berarti adanya sistem kompensasi yang baik akan meyakinkan semua karyawan bahwa mereka akan mendapatkan apa yang mereka

butuhkan secara layak sehingga mereka dengan sadar melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Bila kelima faktor tersebut yang terdiri dari pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi diteliti bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Antarwiyati dan Purnomo (2017) yang membahas mengenai motivasi melakukan *fraud* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket/kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Penelitian ini dilaksanakan akibat banyaknya kasus kecurangan di Indonesia yang sedang banyak diperbincangkan, dibuktikan dengan adanya likuidasi beberapa bank termasuk di dalamnya BPR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap motivasi melakukan *fraud*, ini mengindikasikan apabila di suatu perusahaan memiliki pengendalian internal yang lemah, maka akan membuka kesempatan bagi karyawan perusahaan untuk melakukan *fraud*. Sebaliknya apabila perusahaan sudah memiliki pengendalian yang efektif, maka pengendalian internal tersebut dapat digunakan untuk meminimalisir tindak kecurangan yang hendak dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi untuk melakukan *fraud*, ini mengindikasikan kesesuaian kompensasi bukan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *fraud* dimungkinkan karena tujuan utama karyawan Bank Perkreditan Rakyat Bank Bantul adalah melayani masyarakat dan mungkin saja sifat keserakahan tidak terdapat pada diri karyawan Bank BPR tersebut. Asimetri informasi mempunyai hubungan yang searah dengan motivasi melakukan *fraud*, ini mengindikasikan Bank Perkreditan Rakyat Bank Bantul telah memiliki keselarasan informasi yang baik antara pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi tersebut sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ratnadi (2017) yang membahas tentang pengaruh pengendalian internal dan integritas pada kecenderungan kecurangan satuan kerja perangkat daerah kota Denpasar. Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian ini dalam pengolahan data menggunakan data primer dengan mengedarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi oleh responden. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian internal dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan di SKPD Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan. Ini berarti bahwa apabila semakin baik pengendalian internal dalam SKPD, menyebabkan tingkat kecenderungan kecurangan menurun. Apabila pengendalian internal buruk, menyebabkan tingkat kecenderungan kecurangan meningkat. Variabel integritas berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, ini berarti bahwa semakin tinggi integritas seseorang menyebabkan semakin rendah tindakan kecenderungan kecurangan. Jika seseorang memiliki komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dannorma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulia, Febrianto, dan Kartika (2017) yang membahas mengenai pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecurangan: sebuah studi eksperimental. Penelitian yang kami lakukan ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode eksperimen. Penelitian ini menggunakan partisipan dari mahasiswa S1 jurusan akuntansi Universitas Andalas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh moralitas individu dan kontrol internal pada kecurangan pada siswa jurusan akuntansi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengendalian internal mempengaruhi kecurangan. Ini, berarti keberadaan pengendalian internal mencegah subjek untuk berperilaku curang. Dalam konteks perusahaan atau organisasi, keberadaan pengendalian internal bisa menjamin bahwa aset perusahaan bisa dijaga dengan lebih baik dibandingkan jika pengendalian internal tidak terpasang. Tidak terdapat perbedaan kecenderungan individu dalam melakukan kecurangan antara individu

yang memiliki level moral yang tinggi dan individu yang memiliki level moral yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, Paramita, dan Raissa (2019) yang membahas tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kepada responden yang menjadi unit analisis terhadap sampel yang telah ditentukan dan menggunakan instrument yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan efektifitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. ini mengindikasikan semakin tinggi kesesuaian kompensasi tidak menurunkan kecurangan. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Ini mengindikasikan semakin baik sistem informasi akuntansi tidak menurunkan kecurangan. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Ini mengindikasikan semakin baik pengendalian internal tidak menurunkan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Irwandi (2016) yang membahas mengenai penentu kecenderungan kecurangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif yang menggunakan metode asosiatif. Metode untuk mendapatkan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian sistem kompensasi, dan asimetri informasi, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu perusahaan, semakin kecil kecenderungan melakukan kecurangan. Variabel

kesesuaian sistem kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. pada kinerja karyawan, semakin rendah niat untuk melakukan kecurangan. Variabel asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti semakin rendah tingkat asimetri informasi dalam perusahaan, semakin rendah peluang untuk melakukan kecurangan. Tingkat asimetri informasi yang rendah dalam suatu perusahaan dapat mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Kepatuhan terhadap aturan akuntansi sebagai variabel independen memiliki efek negatif pada kecenderungan kecurangan sebagai variabel dependen, yang berarti bahwa semakin patuh karyawan terhadap aturan akuntansi dalam pelaporan keuangan, semakin rendah tingkat kecurangan. Variabel moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti bahwa semakin baik moral manajemen, semakin rendah niat untuk melakukan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuntari, Akram, dan Supaman (2016) yang membahas tentang penentu dan tren penipuan kecurangan terhadap akuntabilitas keuangan air di Lombok Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode eksploratif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data primer dengan mendistribusikan kuesioner kepada semua responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kepatuhan terhadap peraturan akuntansi dan persepsi aparatur moral terhadap tren kecurangan dan penipuan terhadap akuntabilitas keuangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pusat Lombok. Hasil penelitian menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tren kecurangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pengendalian internal lemah dan tidak dilakukan secara efektif dan efisien kecenderungan kecurangan akan sering terjadi sebaliknya jika semakin baik pengendalian internal perusahaan semakin kecil kemungkinan kecenderungan kecurangan. Aturan akuntansi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Namun demikian, ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecurangan, tetapi

manajer keuangan tidak selalu mengikuti aturan. Moralitas manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tren kecurangan. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi moralitas manajemen pada perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Khafid (2017) yang membahas mengenai analisis faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan dengan mediasi perilaku etis. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan *random sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervenien. Populasi penelitian ini terdiri dari dinas di Kabupaten Kendal. Hasil penelitian menjelaskan efektivitas pengendalian internal yang efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam lembaga dapat menekan dan mencegah terjadinya kecurangan. Hasil tes ini sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah faktor penyebab penipuan. Sistem kontrol internal diterapkan dalam suatu organisasi melalui berbagai kebijakan dan prosedur untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dan untuk mengurangi ancaman kemungkinan hilangnya keamanan informasi. Kompensasi yang diberikan dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan di lembaga dapat menekan terjadinya kecurangan. Hasil pengujian ini sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa kesesuaian kompensasi adalah hadiah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat berupa finansial dan non finansial dengan harapan dapat menekan terjadinya kecurangan. Aturan akuntansi yang ditetapkan dan dipatuhi dalam agen dapat menekan dan mencegah munculnya tindakan penipuan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kecurangan

Arens (2015) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) merupakan setiap upaya penipuan yang disengaja, sedangkan dalam konteks audit atas laporan keuangan kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja.

Ardianingsih (2019) menjelaskan arti kecurangan dalam pandangan Ikatan Akuntan Indonesia (2001) dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) seksi 316, sebagai berikut:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan.
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum di Indonesia.

Ardianingsih (2019) menjelaskan *Examination Manual 2006* dari *Association of Certified Fraud Examiner* yang menjabarkan tentang kecurangan menjadi 4 bentuk, sebagai berikut:

1. Kecurangan laporan yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan dan kecurangan laporan lainnya. Kecurangan laporan keuangan dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya dan lebih buruk dari sebenarnya. Laporan *keuangan over stated* dilakukan dengan melaporkan aset dan pendapatan lebih besar dari yang sebenarnya.
2. Penyalahgunaan aset yang terdiri dari kecurangan kas, serta kecurangan persediaan dan aset lainnya.
3. Korupsi yang terdiri atas pertentangan kepentingan, penyuapan, hadiah tidak sah, dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer.

Ardianingsih (2019) menjabarkan bentuk kecurangan dari sudut pandang pelaku kecurangan dalam perusahaan, sebagai berikut:

1. Kecurangan pegawai yaitu pegawai yang menggunakan posisinya untuk mengambil dan mengalihkan aset yang dimiliki perusahaan.
2. Kecurangan manajemen yaitu manajemen memanipulasi laporan keuangan untuk membuat perusahaan terlihat lebih baik daripada yang seharusnya.

3. Kecurangan pemasok yaitu pemasok memberikan tagihan yang berlebihan atau menyediakan barang dengan kualitas rendah atau jumlah barang yang lebih sedikit dari yang telah disepakati.
4. Kecurangan pelanggan yaitu pelanggan tidak membayar, membayar terlalu kecil, atau ingin mendapatkan lebih banyak dengan cara menipu.

Ardianingsih (2019) menjelaskan teori yang dikembangkan oleh Donald Cressy yaitu *fraud triangle theory* mengenai perilaku *fraud* didukung oleh tiga unsur, sebagai berikut:

1. Tekanan (*pressure*) adalah dorongan untuk melakukan tindakan menyimpang (*fraud*) yang terjadi pada pegawai. Penyebab dorongan ini adalah: tekanan keuangan, kebiasaan buruk, dan tekanan lingkungan kerja.
2. Kesempatan (*opportunity*) adalah dorongan untuk melakukan tindakan kecurangan yang timbul karena lemahnya sanksi, lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja.
3. Rasionalisasi/pembenaran (*rasionalization*) adalah tindakan mencari alasan bahwa tindakan kecurangan yang dilakukan adalah hal yang benar dan wajar terjadi/lazim di masyarakat.

Arens (2015) menyatakan bahwa manajemen bertanggung jawab mengimplementasikan tata kelola dan prosedur pengendalian untuk meminimalkan risiko kecurangan yang dapat dikurangi melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi, dan mendeteksi. Pedoman yang dikembangkan oleh AICPA mengidentifikasi tiga unsur untuk mencegah, menghalangi, dan mendeteksi kecurangan ialah sebagai berikut:

1. Budaya jujur dan etika yang tinggi,
Penerapan nilai-nilai perusahaan dapat menciptakan budaya jujur dan etika yang tinggi, meliputi 6 unsur:
 - a. Menetapkan *tone at the top*, yang dilandasi dengan kejujuran dan integritas, yang diawali dari tingkat manajemen.
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.
 - c. Mempekerjakan dan mempromosikan pegawai yang tepat.

- d. Pelatihan.
 - e. Konfirmasi.
 - f. Disiplin.
2. Tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi risiko kecurangan:
 - a. Mengidentifikasi dan mengukur resiko kecurangan.
 - b. Mengurangi resiko kecurangan.
 - c. Memantau program dan pengendalian pencegahan kecurangan.
 3. Pengawasan oleh komite audit

Fungsi komite audit, yaitu:

 - a. Memperhitungkan potensi diabaikannya *internal control*.
 - b. Mengawasi proses penilaian resiko kecurangan oleh manajemen.
 - c. Pengendalian anti kecurangan.
 - d. Membantu menciptakan *tone at the top* yang efektif.
 - e. Sebagai penghalang dilakukannya kecurangan oleh manajemen senior.

2.2.2. Pengendalian Internal

Ardianingsih (2019) mengutip dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Arens (2015: 340) menjelaskan sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan.

Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi.

2. Efisiensi dan efektifitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah untuk memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

3. Ketaatan pada hukum dan peraturan

Dalam section 404 organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan.

Hery (2017) menjelaskan komponen pengendalian internal *Committee of Sponsoring Organization* (COSO) yang digunakan oleh sebagian besar perusahaan Amerika Serikat meliputi:

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi keempat komponen lainnya. Lingkungan pengendalian terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal. Keberhasilan dalam pengendalian entitas terletak pada sikap manajemen. Hal tersebut dapat dinilai dari subkomponen pengendalian internal berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etis
- b. Komitmen pada kompetensi
- c. Partisipasi Dewan Komisaris dan Komite Audit
- d. Filosofi dan Gaya Operasi Manajemen
- e. Struktur organisasi
- f. Kebijakan perihal sumber daya manusia

2. Penilaian risiko

Penilaian risiko merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko terkait penyusunan laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi yang berlaku.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko yang

telah diambil guna mencapai tujuan entitas. Kebijakan dan prosedur tersebut terdiri dari:

- a. Pemisahan tugas
- b. Otorisasi yang tepat atas transaksi
- c. Dokumen dan catatan yang memadai
- d. Pengendalian fisik atas aset dan catatan
- e. Pemeriksaan independen atau verifikasi internal

4. Informasi dan komunikasi akuntansi

Tujuan dari sistem informasi dan komunikasi akuntansi yaitu agar transaksi yang dicatat, diproses, dan dilaporkan telah memenuhi keenam tujuan audit umum atas transaksi yang terdiri dari:

- a. Transaksi yang dicatat memang ada (keterjadian)
- b. Transaksi yang ada sudah dicatat (kelengkapan)
- c. Transaksi yang dicatat dinyatakan pada jumlah yang benar (keakuratan)
- d. Transaksi yang dicatat diposting dan diikhtisarkan dengan benar (posting dan pengikhtisaran)
- e. Transaksi yang diklasifikasikan dengan benar (klasifikasi)
- f. Transaksi dicatat pada tanggal yang benar (penetapan transaksi dicatat).

5. Pemantauan

Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan oleh manajemen untuk menentukan pengendalian telah berjalan sebagaimana yang diharapkan dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan.

Hery (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal pada umumnya dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset perusahaan telah diamankan secara tepat dan catatan akuntansi dapat diandalkan. Namun ada pandangan umum yang mengatakan bahwa di dunia ini tidak ada sesuatu yang begitu sempurna, termasuk sistem pengendalian internal yang

dijalankan perusahaan. Dalam pelaksanaan pengendalian internal ada hal yang menghambat kelangsungan sistem pengendalian internal, yaitu:

1. Faktor manusia seperti kecerobohan, kelelahan, atau sikap acuh tak acuh.
2. Kolusi mengeleminasi proteksi yang ditawarkan dari pemisahan tugas.
3. Ukuran perusahaan, misal dalam perusahaan berskala kecil sulit untuk menerapkan pemisahan tugas mengingat satu pegawai mungkin merangkap mengerjakan beberapa pekerjaan.

2.2.3 Ketaatan Standar Akuntansi

Ketaatan dalam Bahasa Indonesia merupakan kepatuhan, kesetiaan, atau fungsi untuk tidak membahayakan dan mengganggu kedamaian. Sedangkan satandar dalam Bahasa Indonesia merupakan ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan. Arista, Hendra, dan Suhendro (2015) menyatakan bahwa ketaatan standar akuntansi dijadikan dasar pedoman yang digunakan oleh perusahaan atau seseorang untuk mencegah tindakan yang menyimpang dari aturan akuntansi.

IAI menetapkan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Standar Akuntansi Keuangan (SAK) adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh Dewan Standar Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) dan Dewan Standar Syariah Ikatan Akuntan Indonesia (DSAS IAI) serta peraturan regulator pasar modal untuk entitas yang berada di bawah pengawasannya. Efektif 1 Januari 2015 yang berlaku di Indonesia secara garis besar akan konvergen dengan *International Financial Reporting Standards* (IFRS) yang berlaku efektif 1 Januari 2014. DSAK IAI telah berhasil meminimalkan perbedaan antara kedua standar, dari tiga tahun di 1 Januari 2012 menjadi satu tahun di 1 Januari 2015. Ini merupakan suatu bentuk komitmen Indonesia melalui DSAK IAI dalam memainkan perannya selaku satu-satunya anggota G20 di kawasan Asia Tenggara. Selain SAK yang berbasis IFRS, DSAK IAI telah menerbitkan PSAK dan ISAK yang merupakan produk non-IFRS antara lain, seperti PSAK 28 dan PSAK 38, PSAK 45, ISAK 25 dan ISAK 31. Diharapkan dengan semakin

sedikitnya perbedaan antara SAK dan IFRS dapat memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan di Indonesia. Perusahaan yang memiliki akuntabilitas publik, regulator yang berusaha menciptakan infrastruktur pengaturan yang dibutuhkan, khususnya dalam transaksi pasar modal, serta pengguna informasi laporan keuangan dapat menggunakan SAK sebagai suatu panduan dalam meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan.

2. Standar Akuntansi Syariah (SAS) adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Syariah yang ditujukan untuk entitas yang melakukan transaksi syariah baik entitas lembaga syariah maupun lembaga non syariah. Pengembangan SAS dilakukan dengan mengikuti model SAK umum namun berbasis syariah dengan mengacu kepada fatwa MUI. SAS ini terdiri dari PSAK 100 sampai dengan PSAK 106 yang mencakup kerangka konseptual; penyajian laporan keuangan syariah; akuntansi murabahah; musyarakah; mudharabah; salam; istishna
3. Standar Akuntansi Keuangan untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) dimaksudkan untuk digunakan oleh Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (ETAP), yaitu entitas yang tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan; dan menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum (*general purpose financial statement*) bagi pengguna eksternal. Contoh pengguna eksternal adalah pemilik yang tidak terlibat langsung dalam pengelolaan usaha, kreditur, dan lembaga pemeringkat kredit. SAK ETAP bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam penerapannya dan diharapkan memberi kemudahan akses ETAP kepada pendanaan dari perbankan. SAK ETAP merupakan SAK yang berdiri sendiri dan tidak mengacu pada SAK Umum, sebagian besar menggunakan konsep biaya historis; mengatur transaksi yang dilakukan oleh ETAP; bentuk pengaturan yang lebih sederhana dalam hal perlakuan akuntansi dan relatif tidak berubah selama beberapa tahun (<http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan/home>).

2.2.4. Kesesuaian Kompensasi

Badriyah (2015) mengartikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, dan barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan diberikan pegawai kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai dapat menumbuhkan motivasi dan rasa puas pegawai dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Badriyah (2015) menerangkan pemberian kompensasi memiliki tujuan positif, yaitu sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan memberikan kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dengan perusahaan.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin membaik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan pegawai lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Badriyah (2015) menguraikan fungsi dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan bekerja ke arah yang lebih produktif.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan maksimal. Disinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Badriyah (2015) menjelaskan mengenai asas kompensasi harus memerhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, adapun asas tersebut yaitu:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal kompensasi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta

suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak relatif maka penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja pegawai yang *qualified* tidak berhenti, dan lain-lain.

Badriyah (2015) menjabarkan beberapa sistem pemberian kompensasi yang biasa digunakan terdiri dari:

1. Sistem prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja dengan cepat serta berkemampuan tinggi.

2. Sistem waktu

Besarnya kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kekesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi. Kelebihan sistem waktu adalah : 1)mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi, dll. 2)menjamin penerimaan upah secara periodik, 3)tidak memandang rendah pegawai yang lanjut usia. Adapun kelemahan sistem waktu adalah: 1)mengurangi semangat pegawai yang produktivitasnya tinggi. 2)tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai. 3)membutuhkan pengawasan

yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja. 4)kurang adanya pengakuan atas prestasi pegawai.

3. Sistem kontrak/borongan

Penetapan kompensasi dengan sistem ini didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai konsekuensi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas, maupun lamanya pekerjaan.

Badriyah (2015) menjabarkan macam-macam kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung berupa:

- a. Gaji
- b. Upah insentif
- c. Tunjangan lain.

2. Kompensaasi tidak langsung (*inderect compensation*)

kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian, yaitu:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-of benefit*) seperti periode cuti, hari sakit, dll.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya seperti rencana pensiun, tunjangan hari tua, pembentukan koperasi, dll.
- c. Program pelayanan pegawai seperti perumahan, beasiswa pendidikan, dll.
- d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Badriyah (2015) menyatakan bahwa proses yang dilalui dalam pemberian kompensasi sehingga terasa adil adalah dengan menyelenggarakan survei gaji, menentukan nilai setiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan

untuk menjamin keadilan internal, mengelompokkan pekerjaan yang sama kedalam tingkat upah yang sama pula untuk menjamin keadilan pegawai, dan menetapkan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi menjamin gaji layak dan wajar.

Badriyah (2015) menerangkan mengenai tantangan yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Standar gaji yang berlaku umum
Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya disebabkan desakan pasar.
2. Kekuatan serikat buruh
Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk menjadikan pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.
3. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya, pegawai tidak akan digaji lebih daripada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).
4. Kebijaksanaan gaji dan upah
Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan perusahaan harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan umum, yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja, dengan pegawai yang tidak bergabung dengan serikat kerja. Beberapa perusahaan harus membayar gaji yang lebih dari gaji yang berlaku umum untuk mengurangi tingkat *turn over* atau merekrut pegawai yang baik.
5. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama
Masalah penting dalam manajemen kompensasi adalah *comparable worth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang memiliki nilai bagi perusahaan harus dibayar sama.
6. Peraturan pemerintah
Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan tentang tenaga kerja seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur,

pembatasan usia kerja (25 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam/minggu)

Badriyah (2015) menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Segala bentuk penghargaan dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan pegawai sehingga pegawai tidak melakukan tindakan menyimpang atau kecurangan. Pemberian kompensasi yang sesuai pun dapat memberikan dampak meningkatnya produktivitas pegawai dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memperoleh laba yang maksimal.

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Arens (2015) menjelaskan sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif: 1) reliabilitas pelaporan keuangan, dimana manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi. 2) efisiensi dan efektifitas operasi, bahwa pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah untuk memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan. 3) ketaatan pada hukum dan peraturan, dimana dalam section 404 organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Hery (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal pada umumnya dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset perusahaan telah diamankan secara tepat dan catatan akuntansi dapat diandalkan.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diartikan bahwa apabila suatu perusahaan melaksanakan pengendalian internal secara efektif dan efisien dapat mewujudkan tujuan utama dari pengendalian internal yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Selain itu, dengan melaksanakan pengendalian internal secara efektif dan efisien juga dapat meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan. Namun sebaliknya, apabila suatu perusahaan tidak melaksanakan pengendalian internal secara efektif dan efisien maka perusahaan tidak memiliki jaminan yang memadai bahwa catatan akuntansi dan laporan keuangan dapat diandalkan informasinya serta aset perusahaan diamankan secara tepat. Pelaksanaan pengendalian internal secara tidak efektif dan efisien juga akan berdampak menimbulkan kecenderungan kecurangan.

2.3.2. Ketaatan Standar Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Arista, Hendra, dan Suhendro (2015) menyatakan bahwa ketaatan standar akuntansi dijadikan dasar pedoman yang digunakan oleh perusahaan atau seseorang untuk mencegah tindakan yang menyimpang dari standar akuntansi. Berdasarkan teori di atas, maka dapat diartikan bahwa apabila suatu perusahaan taat mematuhi aturan-aturan yang terdapat di dalam standar akuntansi yang berlaku akan meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan. Namun sebaliknya, apabila perusahaan tidak taat mematuhi aturan-aturan yang terdapat di dalam standar akuntansi yang berlaku akan menciptakan peluang kecenderungan kecurangan.

2.3.3. Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Badriyah (2015) mengartikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, dan barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan diberikan pegawai kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai dapat menumbuhkan motivasi dan rasa puas pegawai dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Badriyah (2015) menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan

perhatian yang serius terhadap masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Segala bentuk penghargaan dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan pegawai sehingga pegawai tidak melakukan tindakan menyimpang atau kecurangan.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diartikan bahwa dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan dan diberikan oleh pegawai dapat mengakibatkan pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dan menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Sehingga, dengan hal demikian dapat meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan. Pemberian kompensasi yang sesuai pun dapat memberikan dampak meningkatnya produktivitas pegawai dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memperoleh laba yang maksimal. Namun sebaliknya, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan dan diberikan oleh pegawai dapat mengakibatkan pegawai merasa kecewa dan tidak puas dalam bekerja. Sehingga, hal tersebut dapat menciptakan peluang adanya kecenderungan kecurangan untuk pegawai melakukan tindakan menyimpang seperti korupsi, penyalahgunaan aset, dll.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengendalian internal

Penelitian yang dilakukan oleh Antarwiyati dan Purnomo (2017) yang membahas mengenai Motivasi Melakukan *Fraud* dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap motivasi melakukan *fraud*, ini mengindikasikan apabila di suatu perusahaan memiliki pengendalian internal yang lemah, maka akan membuka kesempatan bagi karyawan perusahaan untuk melakukan *fraud*. Sebaliknya apabila perusahaan sudah memiliki pengendalian yang efektif, maka pengendalian internal tersebut dapat digunakan untuk meminimalisir tindak kecurangan yang hendak dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disusun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.4.2. Ketaatan Standar Akuntansi

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Irwandi (2016) yang membahas mengenai *the determinants of accounting fraud tendency*. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepatuhan terhadap standar akuntansi sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti bahwa semakin patuh karyawan terhadap standar akuntansi dalam pelaporan keuangan, semakin rendah tingkat kecurangan. Oleh karena itu, disusun hipotesis sebagai berikut:

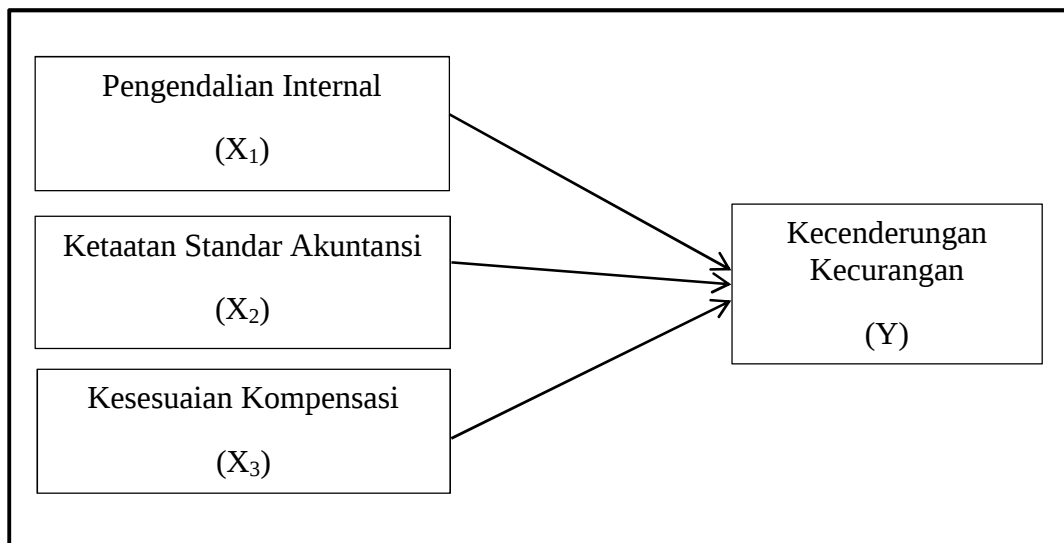
Hipotesis 2: Ketaatan standar akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.4.3. Kesesuaian Kompensasi

Penelitian yang dilakukan oleh Arista, Hendra, dan Suhendro (2015) yang membahas tentang Pengaruh Faktor-Faktor Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan pada PT Pegadaian Persero Surakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa faktor kelima kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, ini berarti adanya sistem kompensasi yang baik akan meyakinkan semua karyawan bahwa mereka akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan secara layak sehingga mereka dengan sadar melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, disusun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Tabel 2.1 Referensi Kerangka Konseptual

Variabel	Landasan Teori	Penelitian Terdahulu
Kecenderungan Kecurangan (Y)	<i>Fraud triangle theory</i> , Donald Cressy dikutip dari Ardianingsih (2019).	Arista, Hendra, dan Suhendro (2015)
	Hery (2017).	Purnomo dan Khafid (2017)
Pengendalian Internal (X ₁)	Ardianingsih (2019)	Dewi dan Ratnadi (2017)
	Hery (2017)	Mulia, Febrianto, dan Kartika (2017)
Ketaatan Standar Akuntansi (X ₂)	Standar Akuntansi diunduh dari http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan/home	Kuntari, Akram, dan Supaman (2016)
		Putri dan Irwandi (2016)
Kesesuaian Kompensasi (X ₃)	Badriyah (2015)	Antarwiyati dan Purnomo (2017)
		Sunaryo, Paramita, dan Raissa (2019)

Penjelasan:

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan terdiri dari pengendalian internal, ketaatan standar akuntansi, dan kesesuaian kompensasi.

- Pengendalian internal yang dilakukan secara efektif dan efisien akan meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan, namun sebaliknya apabila pengendalian internal dilakukan secara tidak efektif dan efisien akan mendukung dan menimbulkan kecenderungan kecurangan.
- Apabila perusahaan taat terhadap standar akuntansi yang berlaku akan meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan, dan sebaliknya apabila perusahaan tidak taat terhadap standar akuntansi yang berlaku akan menciptakan peluang kecenderungan kecurangan.
- Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan diberikan oleh pegawai akan membuat pegawai merasa puas dan meminimalisir pegawai untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan diberikan oleh pegawai akan membuat pegawai merasa tidak puas sehingga menyebabkan pegawai melakukan kecurangan seperti korupsi, pencurian aset, manipulasi laporan keuangan, dll.