SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

Oleh:

RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412 037

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2021

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Oleh:

RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412 037

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2021

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

Disusun dan diajukan oleh :

RANI FITRIA NINGSIH

170412 037

telah diperiksa dan disetujui
Oleh Komiai Banding

Teluk Kuantan, 06 September 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Zul Ammar, SE., ME	**M. Irwan, SE., MM**
NIDN. 1020088401	**NIDN. 1012058301**

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

PROGRAM STUDI AKUNTANSI UNIKS KETUA

Yul Emri Yulis, SE., `M.Si

NIDN. 1014038901

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

Disusun dan diajukan oleh:
RANI FITRIA NINGSIH
170412 037

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 06 September 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,
Dewan Sidang Ujian Skripsi

No.	Nama Dewan Sidang	Jabatan	Tanda Tangan
1	Yul Emri Yulis, SE., M.Si	Ketua Dewan Sidang	1.
2	Zul Ammar, SE., ME	Pembimbing 1	2.
3	M. Irwan, SE., MM	Pembimbing 2/ Sekretaris	3.
4	Rina Andriani, SE., M.Si	Anggota 2	4.
5	Diskhamarzaweny, SE., MM	Anggota 3	5.

Mengetaui,

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial

Zul Ammar, SE., ME
NIDN. 1020088401

Ketua
Program Studi Akuntansi

Yul Emri Yulis, SE., M.Si
NIDN. 1014038901

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: RANI FITRIA NINGSIH
NPM	: 170412037
Program Studi	: Akuntansi
Fakultas	: Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Teluk Kuantan, 06 September 2021

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL

D0CC4AJX495929965

RANI FITRIA NINGSIH

NPM. 170412037

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur alhamdulilah peneliti ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti. Serta *Shalawat* berangkaikan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishmnet* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Moderating* (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)".** Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Dalam penelitian ini tidak sedikit peneliti menghadapi kesulitan serta hambatan baik teknis maupun non-teknis. Namun atas izin Allah SWT, juga berkat usaha, do'a, semangat, bantuan, bimbingan serta dukungan yang peneliti terima, baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, akhurnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga peneliti tujukan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah **Andi Guslan** dan Ibu **Murnila Wati** atas jasa-jasa yang begitu besar. Mereka selalu menjadi motivator utama dalam hidup untuk dunia dan akhirat, memberikan kasih sayang yang tidak terhingga dan do'anya yang selalu melindungi, serta selalu menjadi pahlawan dan inspirasi bagi kehidupan peneliti, Terima kasih Ayah Ibu. Terima kasih juga untuk Abang Tersayang **Randi Syahfitra, S.kom** atas dukungan dan do'a selama ini.

Pada kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Ibu **Ir. H. Elfi Indrawanis, MM** selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak **Zul Ammar, SE., ME** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak **Yul Emri Yulis, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **M. Irwan, SE., MM** selaku Penasehat Akademis sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan membantu untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Akuntansi dan Staf Fakultas Ilmu Sosial yang telah banyak membantu dan telah banyak memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
6. Keluarga besar Odang **Syafriadi** & Ameng **Herawati (Alm)**, Ote **Yulianto** & Ameng **Harlina**, Pak'etek **Yusuf (Alm)** & Mama **Eliyanti**, Mak'uwo **Darniati** & Pak'uwo **Jumadi**, Oncu **Heprianto** & Tante **Maria Roberta**. Serta untuk saudara sepupu Abang **Wira Syahputra**, Kakak **Mita Yusrianti**, Kakak **Ria Harliana**, Kakak **Febi Nuridah Sari, SE., M.Ak** & Abang **Muhammad Sony Septian, S.IP., M.Si**, Abang **Fajri Harlian,** Abang **Willi Darma Putra** &

Kakak **Iin Halimah,** Abang **Revie Yuliandra**, Abang **Fajar Ardi Putra, SE**, Kakak **Wika Pratiwi,** Abang **Vicky Ramadhan, S.Kom**, Abang **Regi Rinaldo**, Adik **Arya Maulana**, Adik **Widian Inova Putra,** Adik **Amelia Nanda Putri**, Adik **Amira Syifa Nabila**, dan Adik **Affan Gyatsa** yang telah mendo'akan, memberikan bimbingan serta dukungannya baik itu dukungan moril maupun materil.

7. Teman dekat **Nanang Gunawan** yang selalu mau direpotkan, selalu mendo'akan, serta selalu memberi semangat dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat R2SN tercinta, **Rasi Arsita Kasnur, Serli Marlina** dan **Neneng Gustiani** yang telah membersama selama lebih kurang 4 tahun di bangku kuliah serta memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan S1 Akuntansi terkhusus angkatan 2017 yang tidak dapat peneliti sebut satu-persatu, terima kasih atas semangat, motivasi dan kerja samanya.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu peneliti selama proses penyusunan skripsi.

Peneliti sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Teluk Kuantan, 06 September 2021
Peneliti,

RANI FITRIA NINGSIH
NPM. 170412037

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

Rani Fitria Ningsih
Zul Ammar
M. Irwan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, (2) Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, (3) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, dan (4) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen faktorial 2x2 *between subject*. Populasi penelitian adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi Angkatan 2017 sebanyak 39 mahasiswa. Hipotesis penelitian diolah menggunakan alat uji statistik *one way* ANOVA dan ANCOVA.

Hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,050, dan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,022 < 0,050. Begitu juga didapat bahwa variabel motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,006 > 0,050, dan variabel motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,050.

Kata Kunci: Kompensasi, *Reward, Punishment,* Motivasi Kerja, Kecurangan Pelaporan Keuangan

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEPTION OF ACCOUNTING STUDENT ABOUT REWARD, PUNISHMENT COMPENSATION TO FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING WITH WORK MOTIVATION AS THE MODERATING VARIABLE

(Experimental Study on Accounting Students Class of 2017 Islamic University of Kuantan Singingi)

Rani Fitria Ningsih
Zul Ammar
M. Irwan

The purposes of this research are to find out: (1) the effect of accounting students perceptions of reward compensation on financial reporting fraud, (2) the effect of accounting students perceptions of punishment compensation on financial reporting fraud, (3) Work Motivation Moderates the Effect of Accounting Students Perceptions on Reward Compensation on Fraudulent Financial Reporting, and (4) Work Motivation Moderates the Effect of Accounting Students Perceptions on Punishment Compensation on Financial Reporting Fraud.

This research is experiment research using 2x2 factorial experimental design beetwen subject. The Population of research is accounting student of Islamic Universiy of Kuantan Singingi as many as 39 students.

The results of the research and hypothesis testing showed that partially the reward variable had a significant effect on fraudulent financial reporting with a significance value of 0.001 < 0.050, and the punishment variable had a significant effect on fraudulent financial reporting with a significance value of 0.022 < 0.050. Likewise, it was found that the work motivation variable could moderate the effect of reward compensation on fraudulent financial reporting with a significance value of 0.006 > 0.050, and the work motivation variable could moderate the effect of punishment compensation on fraudulent financial reporting with a significance value of 0.004 < 0.050.

Keywords: ***Compensation, Reward, Punishment, Work Motivation, Fraudulent Financial Reporting***

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS
KATA PENGANTAR ..... **i**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.4.1 Manfaat Teoritis 8
1.4.2 Manfaat Praktis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Akuntansi Forensik 9
2.1.2 Persepsi 10
2.1.3 Kompensasi 14
2.1.4 Kecurangan Pelaporan Keuangan 18
2.1.5 *Reward* 26
2.1.6 *Punishment* 30
2.1.7 Motivasi Kerja 34
2.2 *Review* Penelitian Terdahulu 41
2.3 Pengembangan Hipotesis 45
2.3 Kerangka Pemikiran 47
2.4 Hipotesis Penelitian 50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 51
3.1 Rancangan Penelitian 51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 51
3.3 Populasi dan Sampel 52
3.3.1 Populasi 52
3.3.2 Sampel 53
3.4 Jenis dan Sumber Data 53
3.4.1 Jenis Data 53
3.4.2 Sumber Data 53
3.5 Teknik Pengumpulan Data 54
3.6 Desain Penelitain 54
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 57
3.8 Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian 61
3.9 Prosedur Eksperimen 63
3.10 Teknik Analisis Data 64
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif 64
3.10.2 Uji Kualitas Instrumen 64
3.11 Uji Hipotesis 66
3.11.1 *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) 66
3.11.2 *Analysis of Covariance* (ANCOVA) 67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
4.1 Deskripsi Objek Penelitian 68
4.1.1 Sejarah Singkat Pembentukan Universitas Islam Kuantan Singingi 68
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Islam Kuantan Singingi 69
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ilmu Sosial 71
4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan Program Studi Akuntansi 72
4.1.5 Struktur Organisasi Universitas Islam Kuantan Singingi Periode Tahun 2017-2021 74
4.2 Hasil Penelitian 75
4.2.1 Deskripsi Data 75
4.2.2 Karakteristik Responden 76
4.2.2.1 Jenis Kelamin 76

4.2.2.2 Umur 76
4.2.2.3 IPK 77
4.2.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif 78
4.2.4 .Hasil Uji Kualitas Instrumen 79
4.2.4.1 Hasil Uji Validitas 79
4.2.4.2 Hasil Uji Reliabilitas 80
4.2.5 Uji Hipotesis 81
4.2.5.1 *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) 81
4.2.5.2 *Analysis of Variance* (ANCOVA) 83
4.3 Pembahasan Hipotesis 85
4.3.1 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan 85
4.3.2 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan 86
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan 88
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan 89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 91
5.1 Kesimpulan 91
5.2 Saran 93
DAFTAR PUSTAKA 94

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu	41
3.1	Jadwal Penelitian	52
3.2	Daftar Mahasiswa Akuntansu Universitas Islam Kuantan Singingi	52
3.3	Desain Eksperimen Faktorial 2x2 (*Reward x Punishment*)	55
3.4	Desain Penelitian Kompensasi *Reward, Punishment,* dan Kecurangan Pelaporan Keuangan	56
3.5	Skala *Likert* Kecurangan Pelaporan Keuangan	59
3.6	Skala *Likert* Motivasi Kerja	61
3.7	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi *Reward, Punishment,* dan Kecurangan Pelaporan Keuangan	62
3.8	Pernyataan *Manipulation Check*	62
3.9	Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	63
4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	75
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan IPK	77
4.5	Statistik Deskriptif Variabel	78
4.6	Rangkuman Hasil Uji Validitas	79
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	80
4.8	Hasil Uji F Hipotesis Pertama	82
4.9	Hasil Uji F Hipotesis Kedua	82
4.10	Hasil Uji F Hipotesis Ketiga	83
4.11	Hasil Uji F Hipotesis Keempat	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Pemikiran 49

4.1 Struktur Organisasi Universitas Islam Kuantan Singingi Periode Tahun 2017-2021 74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

Lampran 1 Kuesioner 98
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian 120
Lampiran 3 Data Responden 124
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Data 125
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas 133
Lampiran 6 Hasil Uji *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) 134
Lampiran 7 Hasil Uji *Analysis of Covariance* (ANCOVA) 135
Lampiran 8 Tabel Statistik 136
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset 139
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi 140
Lampiran 11 Biodata 144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi baik itu laba maupun nirlaba tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut biasanya telah ditetapkan pada awal pendirian organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan penetapan tujuan merupakan salah satu unsur pokok dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila individu-individu dalam organisasi dapat bekerja sama dengan baik dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Aspek tenaga kerja, atau lebih dikenal sebagai sumber daya manusia, semakin lama semakin penting eksistensinya bagi keberhasilan perusahaan. Aspek sumber daya manusia perlu direncanakan, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasikan dan diawasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada didalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sudaryono, 2015). Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Sebuah organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, yang terdiri dari individu yang memiliki latar belakang berbeda-beda dan saling bekerja sama. Dalam sebuah organisasi setiap individu di dalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Tetapi, masalah mendasar yang sering dihadapi dalam organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya

manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu-individu dalam organisai juga diarahkan untuk menghindari kecurangan maupun tindakan tidak jujur dalam berkerja.

Pada saat ini, kecurangan merupakan tindakan yang telah menarik perhatian di berbagai kalangan masyarakat. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan.

Didalam penelitian Ihsan (2019: 1) suatu organisasi harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Karena pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta

lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia akan tergoda dengan keuntungan-keuntungan ekonomi.

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin peminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Jadi, *reward* dan *punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebh baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan.

Fraud atau kecurangan dapat mengancam keberlangsungan perekonomian suatu negara. Laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tahun 2018 menunjukkan bahwa kerugian yang dialami suatu organisasi karena *fraud* sekitar 5% dari pendapatan kotor suatu organisasi. ACFE Global setiap dua tahun secara rutin melakukan survei kepada anggota ACFE yang sudah bersertifikasi CFE di seluruh dunia termasuk Indonesia, hasil survei disajikan dalam bentuk *Report to The Nations* (RTTN).

Hasil survei yang disajikan dalam bentuk *Report to The Nations* tidak sepenuhnya mencerminkan *fraud* yang terjadi di Indonesia. Oleh karena itu

ACFE Indonesia *Chapter* secara khusus melakukan Survei *Fraud* Indonesia (SFI) dengan tetap mendasarkan metodologi yang dikembangkan oleh ACFE Global dan tentu disertai penyesuaian pada beberapa hal yang relevan untuk Indonesia.

ACFE memiliki moto *Together Reducing Woelwide.* Hal ini menunjukkan bahwa untuk memerangi *fraud* perlu komitmen dari semua pihak untuk bersama-sama mencegah terjadinya *fraud.* ACFE Indonesia *Chapter* mengharapkan SFI dapat berkontribusi dalam meminimalisir *fraud* di Indonesia.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia *Chapter* tahun 2019 untuk yang kedua kalinya melakukan penelitian tentang Survei *Fraud* Indonesia (SFI). Hasil survei menunjukkan bahwa *fraud* yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian terbesar di Indonesia adalah tindak pidana korupsi dengan persentase 64.4%. Jenis *fraud* selanjutnya yaitu Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara dan Perusahaan dengan persentase 28.9%, sedangkan *fraud* Laporan Keuangan sebesar 6.7%.

Hasil survei ini berbeda dengan *Report to The Nations* 2018 yang menemukan bahwa *fraud* paling besar terjadi yaitu Penyalahgunaan Aset sebesar 89% diikuti dengan Korupsi 38% dan *fraud* Laporan Keuangan 10%.

Kecurangan laporan keuangan di Indonesia banyak terjadi dalam level perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Pada 24 Januari 2020, diumumkan skor Indonesia dalam *Corruption Perception Index* (CPI) adalah 40 dan berada di posisi 85 dari 180 negara. Hasil survei dan penelitian ACFE Global menunjukkan bahwa setiap tahun rerata 5 persen dari pendapatan organisasi menjadi korban *fraud*. Di dalam situs Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), perusahaan swasta bahkan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tidak terlepas dari risiko *fraud.*

Salah satu variabel yang sering ditemukan dan berhubungan dengan kompensasi dan kecurangan pelaporan keuangan adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan kegiatan.

Motivasi yang rendah dapat menyebabkan individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk, dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat menyebabkan individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja bisa memperkuat dan memperlemah hubungan antara kompensasi dan kecurangan pelaporan keuangan. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya, apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kecurangan pelaporan keuangan.

Sistem pengendalian manajemen yang tepat diperlukan untuk menghindari maupun mengurangi tindakan kecurangan pelaporan yang dilakukan karyawan. Manajemen atas akan lebih memperhatikan sistem tersebut guna mengurangi tidakan kecurangan yang beredar. Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh instansi atau perusahaan untuk mengurangi terjadinya hal tersebut yaitu diantaranya dengan cara penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat.

Selain itu seorang akuntan menjadi penting disuatu perusahaan untuk meningkatkan transparansi laporan keuangan yang diperlukan oleh pemakai laporan keuangan, dan seorang akuntan juga diharapkan mampu menghadirkan sikap jujur dalam pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu, peran mahasiswa akuntansi menjadi penting dalam penelitian ini, karena sebagai seorang calon

akuntan bagaimana keputusan yang diambil untuk mengatasi masalah kecurangan pelaporan keuangan dengan kompensasi *reward* dan *punishment* menjaadi acuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang terkait kompensasi *reward, punishment*, kecurangan pelaporan keuangan, dan motivasi kerja. Maka peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Tahun Angkatan Universitas Islam Kuantan Singingi)".** Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian eksperimen dengan mahasiswa akuntansi tahun angkatan 2018 Universitas Islam Kuantan Singingi sebagai subjek penelitiannya. Mahasiswa akuntansi dipilih sebagai subjek penelitian karena mahasiswa akuntansi tersebut telah memahami teori-teori terkait dengan variabel-variabel yang digunakan. Agar mahasiswa tersebut merasakan bagaimana keadaan lingkungan yang sebenarnya, makka metode eksperimen dipilih sebagai dasar bahwa dengan metode eksperimen dapat menciptakan sebuah pemahaman kepada mahasiswa akuntansi mengenai sebuah keadaan tertentu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?

2. Bagaimana Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?
3. Bagaimana Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?
4. Bagaimana Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang akuntasi yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Selain itu peneliti juga mengharapkan penelitian ini menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang dapat diterapkan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya tindakan kecurangan yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi para mahasiswa yang dipersiapkan sebagai calon karyawan di masa mendatang. Bagaimana mereka akan mengambil keputusan atau menyikapi persoalan ketika mereka menjadi seorang karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntansi Forensik

2.1.1.1 Pengertian Akuntansi Forensik

Akuntansi forensik merupakan penerapan disiplin akuntansi dalam arti luas, termasuk auditing pada masalah hukum untuk penyelesaian hukum di dalam atau di luar pengendalian (Tuanakotta, 2010:4). Akuntansi forensik dapat diterapkan di sektor publik maupun swasta, sehingga apabila memasukkan pihak yang berbeda maka akuntansi forensik menurut Crumbey dalam Tuanakotta (2010:5) mengemukakan bahwa secara sederhana akuntansi forensik dapat dikatakan sebagai akuntansi yang akurat untuk tujuan hukum, atau akuntansi yang tahan uji dalam kancah perseteruan selama proses pengadilan, atau dalam proses peninjauan yudisial, atau tinjauan administratif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa akuntansi forensik merupakan penerapan disiplin ilmu akuntansi dalam penyelesaian masalah hukum baik di dalam maupun di luar pengadilan. Istilah akuntansi forensik dalam definisi tersebut dapat digunakan dalam pengertian yang luas, termasuk audit dan auditing. Hal yang membedakan akuntansi dan audit adalah akuntansi berkaitan dengan perhitungan sedangkan audit berkaitan dengan adanya penelusuran untuk memastikan kegiatan atau kewajaran dari apa yang dilaporkan. Jadi, akuntansi memayungi segala macam kegiatan akuntansi untuk kepentingan hukum.

2.1.2 Persepsi

2.1.2.1 Pengertian Persepsi

Umumnya istilah persepsi digunakan dalam bidang psikologi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada dilingkungannya.

Menurut Asrori (2009: 214) pengertian persepsi adalah proses individu dalam menginterprestasikan, mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan dimana individu itu berada, yang merupakan hasil dari proses belajar dan pengalaman. Dalam pengertian persepsi tersebut terdapat dua unsur penting yaitu interprestasi dan pengorganisasian. Interprestasi merupakan upaya yang diperolehnya. Sedangkan perorganisasian adalah proses mengelola informasi tertentu agar memiliki makna. Persepsi sesungguhnya memerlukan proses belajar dan pengalaman. Hasil proses belajar dan interaksi sesorang akan memberikan pengalaman bagi dirinya untuk dapat membandingkan keadaan yang dihadapi.

Menurut Walgito (2010: 99), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Oleh karenanya proses persepsi tidak bisa lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses pendahulu dari proses persepsi. Proses penginderaan akan berlangsung setiap saat, pada waktu individu menerima stimulus melalui alat indera, yaitu melalui mata sebagai alat penglihatan, telinga

sebagai alat pendengar, hidung sebagai alat pembauan, lidah sebagai alat pengecapan, dan kulit pada telapak tangan sebagai alat perabaan, kesemuanya itu merupakan alat indera yang digunakan untuk menerima stimulus dari luar individu. Stimulus yang diindera itu kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera itu, dan proses ini disebut persepsi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Persepsi

Menurut Slameto (2010: 104) menyatakan bahwa persepsi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Persepsi Visual

   Persepsi visual dari indera penglihatan yaitu mata. Persepsi ini adalah persepsi yang paling awal berkembang pada bayi dan memengaruhi bayi dan balita untuk memahami dunianya. Persepsi visual adalah hasil dari apa yang kita lihat, baik sebelum kita melihat atau masih membayangkan serta sesudah melakukan objek yang dituju.

2. Persepsi Auditoria atau Pendengaran

   Persepsi auditoria merupakan persepsi yang didapatkan dari indera pendengaran yaitu telinga. Seseorang dapat mempersepsikan sesuatu dari apa yang didengarkan.

3. Persepsi perabaan

   Persepsi perabaan merupakan persepsi yang didapatkan dari indera perabaan yaitu kulit. Seseorang dapat mempersepsikan sesuatu dari apa yang disentuhnya atau akibat persentuhan sesuatu dengan kulitnya.

4. Persepsi penciuman

   Persepsi penciuman merupakan persepsi yang didapatkan dari indera penciuman yaitu hidung. Seseorang dapat mempersepsikan sesuatu dari apa yang cium.

5. Persepsi pengecapan

   Persepsi pengecapan atau rasa merupakan jenis persepsi yang didapatkan dari indera pengecapan yaitu lidah. Seseorang dapat mempersepsikan sesuatu dari apa yang diecap atau dirasakan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Rahmatullah (2014), terdapat dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. **Faktor Internal**

   Fakor internal merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi dari dalam diri individu. Faktor internal mencakup beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

   a. **Fisiologis**. Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.

   b. **Perhatian**. Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu objek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang

terhadap objek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu objek.

c. **Minat**. Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi*. Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.

d. **Kebutuhan yang searah**. Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.

e. **Pengalaman dan ingatan**. Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.

f. **Suasana hati**. Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi, berupa karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlihat di dalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah sebagai berikut:

a. **Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus**. Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.
b. **Warna dari objek-objek**. Objek-objek yang mempengaruhi cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.
c. **Keunikan dan kekontrasan stimulus**. Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali diluar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
d. **Intensitas dan kekuatan dari stimulus**. Stimulus dari luar akan memberi makna lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
e. ***Motion* atau gerakan**. Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap objek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan objek yang diam.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi

merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lain (Sudaryono, 2015: 141). Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Sunyoto (2012: 29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2006: 118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk utang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu *feedback* atau balas jasa kepada karyawan dari perusahaan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, yaitu :

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, tunjangan, THR, bonus, komisi, insentif, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, kompensasi langsung juga lebih mudah untuk dicatat dalam administrasi keuangan perusahaan karena diberikan secara langsung dengan jumlah yang jelas dan tertulis.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi jenis tidak langsung juga bisa berupa uang. Tetapi tidak dalam bentuk secara *cash*, melainkan perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga. Misalnya seperti ketika perusahaan mengikutkan karyawan ke dalam program asuransi atau hadiah yang melibatkan pihak ketiga. Perusahaan yang menanggung semua biaya yang diberikan kepada pihak ketiga tersebut sehingga karyawan tersebut bisa menikmati kompensasi tidak langsung.

3. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi ini juga merupakan kompensasi yang sering diberikan oleh perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk positif yang bisa bermanfaat untuk karyawan. Contonya, perusahaan memberikan pelatihan *public speaking*.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Berdasarkan wikipedia bahasa indonesia (2019), tujuan diberikannya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. **Mendapatkan karyawan yang berkualitas**

   Untuk memenuhi standar yang diminta organisasi. Dalam upaya menarik calon karywan masuk, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain

2. **Mempertahankan karyawan yang sudah ada**

   Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

3. **Menjamin keadilan**

   Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan

4. **Perubahan sikap dan perilaku**

   Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

2.1.4 Kecurangan Pelaporan Keuangan

2.1.4.1 Pengertian Kecurangan Pelaporan Keuangan

Kecurangan (*fraud*) adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana dan bermakna ketidakjujuran. Kecuranfan (*fraud*) dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana kerah putih (*white collar crime*) antara lain pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan

kewajiban, penghilangan atau penyembunyian fakta, rekayasa fakta termasuk korupsi (Razaee, 2002).

Assosiasion of Certified Fraud Examiners (ACFE) merupakan suatu organisasi anti-*fraud* terbesar di dunia dan sebagai penyedia utama pendidikan dan pelatihan anti-*fraud*. ACFE mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau entitas atau pihak lain (Emst & Young LPP, 2009). Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance*/ KNKG (2008), *fraud* didefinisikan sebagai sebuah perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian yang nyata terhadap sebuah perusahaan, karyawan maupun orang lain. KNKG menyebutkan bahwa perbuatan yang mencakup *fraud* yaitu: pencurian baik berupa uang maupun barang, penipuan, pemalsuan, penyembunyian atau penghancuran dokumen/ laporan, menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, dan membocorkan informasi perusahaan.

Tindakan *fraud* dapat dikatakan sebagai kriminal apabila niat atau perbuatan untuk mendapatkan keuntungan yang tidak jujur tersebut juga sekaligus melanggar ketentuan hukum misalnya korupsi atau penggelapan pajak. *Fraud* yang bukan kriminal masuk kedalam kategori risiko operasional sedangkan *fraud* yang sekaligus tidak kriminal masuk kedalam kategori risiko ilegal.

Adapula yang mendefinisikan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan suatu tindakan yang disengaja dengan menggunakan sumber daya perusahaan dan menyajikan fakta untuk keuntungan pribadi. Dengan bahsa yang sederhana, kecurangan (*fraud*) adalah suatu perbuatan yang disengaja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kecurangan (*Fraud*)

The Association of Certified Fraued Examiners (ACFE) membagi kecurangan (*fraud*) dalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan, yaitu sebagai berikut :

1. **Korupsi (*Corruption*)**

   Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut ACFE, bukan pengertian korupsi menurut undang-undang pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia. Menurut ACFE korupsi terbagi dalam :

   a. Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) yaitu pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan.
   b. Suap *(bribery)* adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
   c. Pemberian ilegal (*illegal gravity*), pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberi hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis.

d. Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap (*bribery fraud*). Penjual menawarkan untuk memberi suap atau hadiah pada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misapprotiation*)

Penyalahgunaan aset/harta perusahaan atau organisasi adalah bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara memiliki secara tidak sah dan penggelapan terhadap aset perusahaan atau organisasi untuk memperkaya diri sendiri dan memakai aset perusahaan untuk kepentingan pribadi. Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam :

a. Kecurangan kas (*cash fraud*), yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

3. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudelent Statement*)

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dan penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing.*

Menurut Albrecth (dikutip pleh Nguyen, 2008 dalam Daniel 2013), *fraud* diklasikikasikan menjadi lima jenis, yaitu :

1. ***Embezzlement Employee* atau *Occupational Fraud***

   Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan. Jenis *fraud* ini dilakukan bawahan dengan melakukan kecurangan pada atasannya secara langsung maupun tidak langsung.

2. ***Management Fraud***

   Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh manajemen puncak kepada pemegag saham, kreditor dan pihak lain yang mengandalkan laporan keuangan. Jenis *fraud* ini dilakukan manajemen puncak dengan cara menyediakan penyajian yang keliru, biasanya pada informasi keuangan.

3. ***Invesment Scams***

   Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh individu atau perorangan kepada investor. Jenis *fraud* ini dilakuakn individu dengan mengelabui atau menipu investor dengan cara menanamkan uangnya dalam investasi yang salah.

4. ***Vendor Fraud***

   Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh organisasi atau perorangan yang menjual barang atau jasa kepada organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa. Jenis *fraud* ini dilakukan organisasi dengan memasang harga terlalu tinggi untuk barang dan jasa atau tidak adanya pengiriman barang meskipun pembayaran telah dilakukan.

5. ***Customer Fraud***

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh pelanggan kepada organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa. Jenis *fraud* ini dilakukan oleh pelanggan dengan cara membohongi penjual dengan memberikan sesuatu kepada pelanggan yang tidak seharusnya atau menuduh penjual memberikan lebih sedikit dari yang seharusnya.

2.1.4.3 Fraud Triangle

Fraud triangle adalah skema atau gagasan dalam mengamati penyebab terjadinya kecurangan. Skema ini sendiri pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam literatur profesional SAS No. 99 yang dinamakan dengan *fraud triangle*.

Cressey (1973) dalam bukunya *Other's People Money* mengatakan bahwa, "orang-orang tepercaya bisa saja menjadi pelanggar kepercayaan ketika mereka tidak terbuka dengan masalah keuangan yang sedang mereka hadapi dan dengan sadar melakukan pelanggaran dan memanfaatkan posisi mereka saat ini. Orang-orang tersebut juga dengan sadar membujuk dan meyakinkan orang lain untuk mengandalkan mereka pada setiap proyek dan mengambil keuntungan dari proyek tersebut".

Dalam analisis *Fraud triangle* memiliki tiga tahapan. Tahapan itu terdiri dari *Pressure, Opportunity, dan Rationalize*. Tahapan-tahapan tersebut saling berkaitan, misalnya orang tidak akan memiliki kesempatan jika memang tidak ada niat untuk melakukannya, atau orang tersebut tidak akan melakukan fraud jika memang tidak memiliki kesempatan dan juga niat. Penjelasan mengenai tiga tahapan *fraud triangle* adalah sebagai berikut :

1. **Tekanan (*Pressure*)**

   Pressure dapat dikatakan sebagai niat atau tekanan. Niat untuk melakukan penyelewengan dapat dialami oleh individu atau kelompok tertentu. Tekanan ini muncul karena individu atau kelompok tertentu mengalami masalah dan juga tidak terbukanya pada lingkungan sekitar. Masalah yang terjadi pada individu biasanya adalah utang/piutang, kebiasaan gaya hidup yang tinggi dan salah, masalah finansial keluarga, tindak kejahatan lainnya di luar kantor, PHK, dan kesehatan. Sedangkan yang dapat terjadi pada kelompok, misalnya, bisnis yang tidak lancar, dan juga membangun nama baik usaha.

2. **Kesempatan (*Opportunity*)**

   Kecurangan dapat terjadi jika ada kesempatan untuk melakukan kecurangan di perusahaan. Perusahaaan yang tidak memiliki pengendalian internal yang efektif, kesempatan untuk melakukan kecurangan terbuka lebar. Tetapi dengan pengendalian internal yang memadai akan mengurangi atau menghilangkan kesempatan atau godaan para pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Misalnya, jika aset dibiarkan tanpa pengawas, karyawan dapat beralasan bahwa kondisi memang memungkinkan untuk melakukan kecurangan terhadap aset.

3. **Pembenaran (*Rationalization)***

   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.

2.1.4.4 Kecuragan Dalam Pelaporan Keuangan

Kecurangan akuntansi sebagai 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, salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aset entitas yang berkaitan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kecurangan pelaporan keuangan (*fraudelent financial reporting*) terdiri dari tindakan-tindakan seperti:

1. Manipulasi, pemalsuan, atau pengubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukung yang menjadi sumber penyusunan laporan keuangan.
2. Representasi yang salah atau penghapusan yang disengaja atas peristiwa-peristiwa, transaksi-transaksi, atau informasi signifikan lainnya yang ada dalam laporan keuangan.
3. Salah penerapan yang disengaja atas prinsip-prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian, atau pengungkapan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kecurangan dalam laporan keuangan terdiri dari tindakan manipulasi, pemalsuan catatan akuntansi, penghapusan secara sengaja terhadap informasi yang ada dalam laporan

keuangan, dan terdapat salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi.

2.1.5 Reward

2.1.5.1 Pengertian *Reward*

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada keryawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Menurut Efendy (2017) *reward* (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersbut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencpai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan *reward* menurut Lubis (2011) dapat berfungsi sebagai alat untuk memengaruhi dan memotivasi manajer maupun karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerjanya. Dalam penelitian Wibisono (2015) *reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Sementara dalam penelitian Umayah (2015) mendefinisikan *reward* merupakan balasan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang

telah dicapai oleh karyawannya sebagai bentuk balasan karena mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

2.1.5.2 Tujuan *Reward*

Tujuan pemberian Imbalan (*reward*) menurut Ardana (2012) adalah sebagai berikut :

1. **Ikatan kerja sama**

   Dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan.

2. **Kepuasan kerja**

   Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, social dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.

3. **Pengadaan efektif**

   Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. **Motivasi**

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. **Disiplin**

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

2.1.5.3 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich dkk (2006), *reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*). Adapun penjelasan kedua reward tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1) **Penghargaan Finansial**, yang terdiri dari :

a. **Gaji dan upah**. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. **Tunjangan karyawan**. Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c. **Bonus/insentif**. Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

2) **Penghargaan Non Finansial**, terdiri dari:

a. **Penghargaan interpersonal** atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b. **Promosi.** Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a. **Penyelesaian (*completion*).** Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. **Pencapaian (*achievement*)**. Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. **Otonomi (*autonomy*)**. Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja

tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d. **Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)**. Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2.1.6 *Punishment*

2.1.6.1 Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan kebalikan dari sistem *reward*, dimana *reward* merupakan bentuk motivasi positif sementara *punishment* adalah bentuk motivasi negatif. Menurut Ivancevich, et.al (2007: 224) *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Menurut Eni Nurmiyati (2011) *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini

adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya. Sedangkan Purwanto (2006) dalam Purnama (2015) mengatakan bahwa *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan yang diberikan oleh perusahaan atas tindakan atau perilaku tertentu untuk meminimalisir tindakan atau perilaku tersebut.

2.1.6.2 Fungsi *Punishment*

Hukuman (*punishment*) juga digunakan sebagai bentuk motivasi untuk menghindari perilaku atau sikap yang melanggar peraturan. Menurut Wiyani (2013), fungsi *punishment* atau hukuman adalah sebagai berikut:

1. Hukuman adalah menghalangi. Hukuman menghalangi pengulangan tindakan yang tidak diinginkan oleh masyarakat.
2. Hukuman adalah mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.6.3 Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto (2006) dalam Purnama (2015) Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1. ***Punishment Preventif***

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran.

Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment Represif*

Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan.

2.1.6.4 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013) dalam buku Purnama (2015) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanaka. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikkan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2013: 131) pelaksanaan sanksi atau hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan cara sebagai berikut :

1. Pemberian peringatan

   Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

2. Pemberian sanksi harus segera

   Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

   Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

   Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membeda-bedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

2.1.7 Motivasi Kerja

2.1.7.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003). Sedangkan Rivai (2005: 455) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi. Dan pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk berkerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali begitu pula sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa akan mempunyai prestasi yang menakjubkan. Karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan

atau merasa khawatir jika kinerja mereka berada di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Mereka secara sukarela akan mencoba memperbaiki kinerja mereka untuk mengurangi kesalahan dan rasa khawatir tersebut. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kurang baik (rendah) tidak memiliki keinginan memperbaiki kesalahannya sehingga kinerja yang mereka peroleh tetap rendah.

2.1.7.2 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.7.3 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, menurut Hasibuan (2006), yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.7.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tangung jawab karyawan

2.1.7.5 Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori yang telah diungkapkan mengenai motivasi. Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa teori motivasi menurut Rivai (2005: 458), antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo*, (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Hierarki lima kebutuhan yang ada di dalam diri semua manusia menurut Maslow adalah :

a. Fisiologis mencakup rasa lapar, haus dan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainya. Keamanan mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
b. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
c. Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi).
d. Penghargaan mencakup faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian).
e. Perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan pemenuhan diri.

Teori maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Dalam teori ini kebutuhan yang telah

dipenuhi secara substansial akan mereda daya motivasinya (Robbins, 2003).

2. Teori ERG

Teori ERG dikemukakan Clayton Alderfer. Ada tiga kelompok kebutuhan inti menurut Alderfer sebagai berikut :

a. Eksistensi (*existence*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor material dasar seperti makanan, air, udara, gaji, dan kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan pada hierarki kebutuhan Maslow.
b. Hubungan (r*elatedness*) yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antara pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat. Kebutuhan terhadap hubungan sama dengan kebutuhan sosial Maslow.
c. Pertumbuhan (*growth*) yaitu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik pada aktualisasi diri. Teori ERG berbeda dengan teori hierarki kebutuhan Maslow karena teori ini tidak menggunakan suatu hierarki yang kaku seperti diandalkan oleh Maslow. Alderfer mengasumsikan bahwa bila suatu tingkat kebutuhan yang lebih tinggi terhambat untuk dipenuhi maka hasrat individu untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah meningkat kembali.

3. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg berpendapat bahwa hubungan seseorang individu dengan perkerjaanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa

sikapnya terhadap kerja akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Hezerberg mengelompokkan faktor-faktor yang membuat orang-orang merasa puas dan tidak puas. Faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan cenderung dikaitkan dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan cenderung dikaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Motivasi orang pada pekerjaan dapat ditingkatkan dengan menekankan pada faktor-faktor intrinsik.

4. McClelland's Theory of Needs

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terletak pada tujuan David McClellend berpendapat bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasan kebutuhannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.
b. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*) yaitu hasrat untuk mempunyai dampak pengaruh, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *needs for power* yang tinggi

lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli pada gengsi (*prestise*) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

c. Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi koorporatif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

5. Teori penguatan

Dalam teori ini penguatan terdapat argumen bahwa perilaku dikondisikan oleh adanya penguatan (faktor eksternal). Para ahli teori ini memandang perilaku disebabkan oleh lingkungan. Teori penguatan mengabaikan keadaan internal dari individu dan hanya memfokuskan pada apa yang terjadi pada seseorang bila ia mengambil suatu tindakan (Robbins, 2003).

6. Teori Harapan

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom mengasumsikan bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan suatu tugas tergantung pada keyakinan seseorang tentang struktur *reward* (imbalan) untuk tugas tersebut. Teori harapan berfokus pada tiga hubungan, salah satu hubungan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah hubungan usaha-kinerja (*Effort-performance relationship*), yaitu probabilitas yang dipersepsikan oleh individu bahwa sejumlah usaha tertentu yang dikeluarkan akan mendorong kinerja.

2.2 *Review* Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eko Muryanto (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)	Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak dapat bertindak sebagai variabel moderasi, maka dalam penelitian ini dilakukan uji regresi ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.
2	Caesar Marga Putri (2012)	Analisi Keefektifan Jalur Pelaporan Dalam Kondisi Retaliasi Dalam Mendorong *Whistleblowing* (Pendekatan Eksperimen)	Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jalur pelaporan *anonymous* pada *structural* model lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan *non-anonymous*, sedangkan pada *reward* model menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu jalur pelaporan *non-anonymous* lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan *anonymous.*
3	Agung Dwi	Pengaruh Reward	Berdasarkan Hasil Analisis dan

	Nugroho (2015)	dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya	Pembahasan Penelitian dapat disimpulkan Bahwa Variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya
4	Winda Sri Astuti (2015)	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian Menunjukkan bahwa Variabel *reward* dan *punishment* secara Simultan berpengaruh Signifikan terrhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar
5	Pradipha Wisnu Wibisono (2015)	Pengaruh *Reward and Punishment,* dan *Job Rotation* Terhadap *Fraud*	Berdasarkan hsil analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa *reward and punishment*, *Job Rotation, Reward an punishment* dan *Job Rotation* berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.
6	Yogo Noto (2016)	Pengaruh Skema Kompensasi *Reward, Punishment* Terhadap *Fraudelent Financial Reporting* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Eksperimen Pada	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Skema Kompensasi *Reward* berpengaruh terhadap *Fraudelent Financial Reporting,* Hipotesis kedua menyatakan bahwa Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudelent Financial Reporting,* hasil pengujian juga menunjukkan

		Pegawai Bagian Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta)	bahwa pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*, kemudian Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh antara Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudelent Financial Reporting.*
7	Mulyana Suryadilaga (2017)	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian bahwa Variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
8	Elsya Prabowo (2018)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Eksperimen pada	Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yaitu persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* akan berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, hasil pengujian juga menunjukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* akan berpengaruh

		Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, selanjutnya hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dan yang terakhir hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
9	Faizal Hidayat (2018)	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	*Reward, Punishment,* dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, selai itu *Rewatd, Puishmnet* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta melalui disiplin kerja.
10	Mochammad Rizky Damara	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap	Berdasarkan hsil analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa variabel

	(2020)	Kecurangan Pelaporan Keuagan (Analisi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa)	*reward* dan *punishmet* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Sumber : Hasil review penelitian terdahulu, 2021

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Efendy (2017) reward atau penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Dewi (2011) dalam Wibisono (2015) juga menyatakan bahwa perlu adanya dukungan dari pimpinan perusahaan untuk membahas berbagai macam cara atau alat yang dapat digunakan sebagai pencegah fraud yaitu *reward*. *Reward* didefinisikan sebagai pemberian umpan balik dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk positif yaitu bonus, hadiah, penghargaan atau imbalan. Reward yaitu bonus, gaji, hadiah, ganjaran, atau penghargaan bagi seseorang dengan tujuan memberikan motivasi supaya kinerjanya yang sudah tercapai dapat ditingkatkan (Nugroho, 2006).

Prabowo (2018) membuktikan bahwa kompensasi *reward* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Penelitian Wibisono (2015) juga membuktikan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_1 = Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

2.3.2 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Nurmiyati (2011) punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Kompensasi denda diterapkan guna memberikan motivasi terhadap individu agar bekerja sesuai dengan harapan dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meningkatnya denda pada sebuah organisasi, maka individu akan menghindari kecurangan ataupun tindakan yang menyimpang dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya sistem denda bagi individu, maka akan lebih termotivasi dan menghindari kegagalan dalam kecurangan pelaporan keuangan.

Hasil penelitian Dewi (2011) dalam Wibisono (2015) juga menyatakan bahwa perlu adanya dukungan dari pimpinan perusahaan untuk membahas berbagai macam cara atau alat yang dapat digunakan sebagai pencegah fraud yaitu *punishment*. *Punishment* didefinisikan sebagai umpan balik negatif dari perusahaan untuk karyawan seperti teguran dan hukuman (*punishment*). *Punishment* yaitu pemberian hukuman kepada seseorang dengan tujuan agar dapat memperbaiki perbuatan yang dilanggar, mematuhi paraturan yang berlaku serta dapat digunakan sebagai pelajaran bagi pelanggar (Mangkunegara, 2013).

Prabowo (2018) membuktikan bahwa kompensasi *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Penelitian Wibisono

(2015) juga membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai tberiku :

H_2 = Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

2.3.3 Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Efendy (2017) reward atau penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2015) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi bonus yang diberikan dalam sebuah organisasi akan menurunkan tingkat kecurangan pelaporan keuangan. Dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, maka akan timbul pernyataan apakah hal ini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Prabowo (2018) membuktikan bahwa interaksi motivasi kerja dan kompensasi *reward* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Berdasarkan hipotesis tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut :

H_3 = Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

2.3.4 Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punisment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Nurmiyati (2011) punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Kompensasi denda diterapkan guna memberikan motivasi terhadap individu agar bekerja sesuai dengan harapan dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meningkatnya denda pada sebuah organisasi, maka individu akan menghindari kecurangan ataupun tindakan yang menyimpang dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya sistem denda bagi individu, maka akan lebih termotivasi dan menghindari kegagalan dalam kecurangan pelaporan keuangan.

Hasibuan (2015) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi denda yang diterapkan dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat kecurangan dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini maka akan timbul pernyataan apakah hal ini dapat

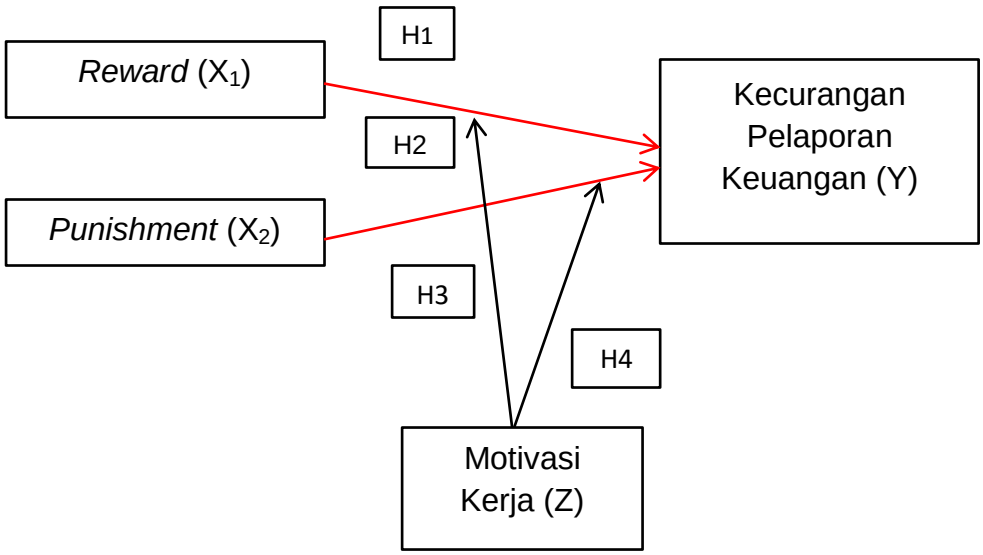
memperkuat atau memperlemah pengaruh kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Prabowo (2018) membuktikan bahwa interaksi motivasi kerja dan kompensasi *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Berdasarkan hipotesis tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut :

H_4 = Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Elsya Prabowo (2018)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Berpengaruh Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

H2 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

H3 : Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

H4 : Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang tercipta antar variabel independen dan dependen. Penelitian eksperimen merupakan penelitian yang berusaha memanipulasi satu atau lebih variabel kausal, kemudian mengukur efek manipulasi tersebut terhadap satu atau lebih variabel dependen (Sunyoto, 2013: 23). Penelitian dengan judul Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Tahun Angkatan 2018 Universitas Islam Kuantan Singingi), variabel bebas/independen pada penelitian ini adalah kompensasi *reward* (X_1), dan kompensasi *punishment* (X_2), sedangkan variabel terikat/dependen pada penelitian ini adalah kecurangan pelaporan keuangan (Y), dan yang menjadi variabel moderasi/*moderating* adalah motivasi kerja (Z).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Kuantan Singingi dengan melibatkan Mahasiswa Akuntansi angkatan 2017. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan September 2021. Pemilihan Mahasiswa Akuntansi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi terhadap kompensasi *reward* dan *punishment* terhadap

kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel *moderating*.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	2020		2021								
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
Proposal Penelitian											
Pencarian Data Awal											
Penyusunan Proposal											
Pengajuan Proposal											
Penyerahan Proposal Kepada Pembimbing											
Bimbingan Proposal											
Seminar Proposal											
Revisi Proposal											
Penyerahan Angket Kusioer											
Pengumpulan Data											
Bimbingan Skripsi											
Ujian Skripsi											

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi dari penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi.

Tabel 3.2
Daftar Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi

Program studi	Angkatan	Jumlah
Akuntansi	2017	39

Sumber : Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Mengingat jumlah mahasiswa akuntansi angkatan 2017 relatif sedikit, maka peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sampel sensus) karena jumlah populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini sebanyak 39 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiiannya secara khusus (Sunyoto, 2013: 21). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuesioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan cara membagikan kuesioner kepada para responden.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket (Sunyoto, 2013: 23). Adapun isi kuesioner sebagai instrumen penelitian yang akan diberikan kepada responden terdiri atas :

1. Data Demografis, meliputi; nama, npm, prodi, umur, angkatan, kelas, jenis kelamin, dan ipk
2. Kasus
3. Tindakan yang diambil oleh responden
4. Daftar pertanyaan, meliputi pertanyaan mengenai indikator variabel penelitian.

3.6 Desain Penelitian

Berikut ini merupakan desain ekperimen dari penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa penyelesaian kasus. Penelitian ini menggunakan desain *faktorial 2x2 between subjects factorial.* Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel *moderating*. Dengan metode ini peneliti mampu

untuk mengendalikan variabel independen dengan cara memanipulasi serta mampu mengkontrol variabel ekstrane, sehingga hubungan variabel independen dan dependen mampu dijelaskan secara baik. Pemilihan desain *between subjects* ditujukan untuk menghindari risiko adanya efek latihan dan efek *carryover* dalam eksperimen. Hal in dikarenakan dalam desain *between subjects* setiap partisipan hanya akan mendapatkan satu manipulasi saja. Dalam penelitian ini setiap partisipan dalam satu kelompok hanya akan mengalami satu kondisi perlakuan saja, dan kemudian dilihat apakah mereka akan melakukan pengungkapan kecurangan pelaporan keuangan atau tidak.

Adapun desain penelitian eksperimen yang akan dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3

Desain Eksperimen Faktorial 2x2 (*Reward x Punishment*)

Perlakuan / **Perlakuan**		***Punishment***	
		Ada	**Tidak**
Reward	**Ada**	Kasus 1	Kasus 2
	Tidak	Kasus 3	Kasus 4

Sumber : Elsya Prabowo, 2018

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui, responden yang mendapatkan kasus 1 akan diberikan perlakuan ada *reward* dan ada *punishment*. Responden yang mendapatkan kasus 2 akan diberikan perlakuan ada *reward* dan tidak ada *punishment*. Responden yang mendapatkan kasus 3 akan diberikan perlakuan tidak ada *reward* dan ada *punishment* sedangkan responden yang mendapatkan kasus 4 akan diberikan perlakuan tidak ada *reward* dan tidak ada *punishment* atau bisa disebut netral.

Pemilihan responden dan kompensasi dilakukan secara *random* (acak) untuk menghindari bias sehingga peneliti tidak dapat mengarahkan responden

dan responden tidak mengetahui apa yang mereka dapatkan. Peneliti melakukan *random* dengan cara membuat undian sehingga peneliti dengan mudah memberikan kasus apa yang didapatkan oleh responden.

Tabel 3.4
Desain Penelitian Kompensasi *Reward, Punishment,* dan Kecurangan Pelaporan Keuangan

Kondisi yang diinginkan
1. Responden merupakan seorang akuntan senior di sebuah perusahaan dan telah bekerja selama 12 tahun di perusahaan tersebut. Ia memiliki seorang CFO bernama Doni. 2. Ketika pencatatan pengeluaran responden menemukan kejanggalan pada pengeluaran yang tidak wajar sebesar Rp 300.000.000,00 3. Responden telah menemukan bahwa kejanggalan pengeluaran tersebut digunakan CFO Doni untuk keperluan pribadinya. 4. Kemudian Doni memberikan uang sebanyak Rp 30.000.000,00 kepada responden agar tidak melaporkan tersebut perbuatannya kepada CEO.
Perlakuan yang diberikan
Kasus 1 (Ada *Reward* dan Ada *Punishment*)
1. Responden diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO mengenai kasus yang telah terjadi. 2. CEO bagian keuangan akan memberikan *reward* dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp15.000.000,00) dari nilai kecurangan bagi karyawan yang membantu memerangi kecurangan tersebut, dan CEO akan menerapkan *punishment* berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi karyawan yang melakukan tindakan kecurangan serta menyita uang hasil kecuragan tersebut.
Kasus 2 (Ada *Reward* dan Tidak Ada *Punishment*)
1. Responden diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi.

2. CEO akan memberikan *reward* dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp15.000.000,00) dari nilai kecurangan bagi karyawan yang membantu memerangi kecurangan tersebut serta akan memberikan penghargaan sebagai karyawan yang berintegrasi.
Kasus 3 (Tidak Ada *Reward* dan Ada *Punishment*)
1. Responden diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi. 2. CEO akan menerapkan *punishment* berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi karyawan yang melakukan tindakan kecurangan serta menyita uang hasil kecuragan tersebut.
Kasus 4 (Tidak ada *Reward* dan Tidak Ada *Punishment*)
1. Responden diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi. 2. CEO tidak memiliki kebijakan secara jelas mengenai tindakan kacurangan baik berupa penghargaan ataupun hukuman bagi pelaku kecurangan dan orang-orang yang terlibat didalamnya. Perusahaan tersebut bahkan mengabaikan tindakan kecurangan yang terjadi.

Sumber : Data Diolah, 2021

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Kuncoro (2013) variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Sedangkan variabel penilitian menurut Sunyoto (2013: 23) adalah variabel yang digunakan dalam penelitian merupakan petunjuk untuk mencari data maupun segala informasi di

lapangan, baik dengan menggunakan data sekunder, observasi maupun pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei.

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel moderasi (*moderating variabel*). Variabel bebas (*independent variabel*) pada penelitian ini adalah kompensasi *reward* dan *punishment*, variabel terikat (*dependent variabel*) yang digunakan pada penelitian ini adalah kecuarangan pelaporan keuangan sedangkan variabel moderasi (*moderating variabel*) didalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Adapun definisi dari setiap variabel dapat dijabarkan dibawah ini :

1. Kompensasi *Reward* (Variabel Independen/X1) dan Kompensasi *Punishment* (Variabel Independen/ X2)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu kompensasi *reward* dan *punishment.* Pengukuran variabel ini dengan memberikan skor 1 dan 2, skor 1 untuk perlakuan (ada) *reward* dan *punishment,* skor 2 untuk perlakuan (tidak ada*) reward* dan *punishment.*

2. Kecurangan Pelaporan Keuangan (Variabel Dependen/Y)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Variabel ini merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kecurangan pelaporan keuangan yang menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian eksperimen ini, untuk mengetahui tingkat kecurangan pelaporan keuangan maka peneliti memberikan sebuah kasus. Setiap responden

yang berbeda-beda akan mengerjakan tugas yang sama, sehingga terdapat 2 (dua) kelompok skema kompensasi yang berbeda yaitu *reward* dan *punishment*. Masing-masing responden akan mengerjakan satu tugas saja dengan kompensasi yang dipilih secara acak.

Pengukuran variabel kecurangan pelaporan keuangan dalam instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat jawaban responden dalam Skala *Likert* 1-6, yaitu :

Tabel 3.5
Skala *Likert* Kecurangan Pelaporan Keuangan

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Tinggi	Sedang
Menerima dan Tidak Melaporkan			**Menolak dan Melaporkan**		

Sumber : Elsya Prabowo, 2018

Dari tabel 3.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa skala penilaian nomor 1 diartikan bahwa responden lebih memilih menerima uang yang diberikan Doni (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Doni (CFO) kepada CEO dengan tingkatan tinggi. Skala penilaian nomor 2 diartikan bahwa responden lebih memilih untuk menerima uang yang diberikan oleh Doni (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Doni (CFO) ke CEO dengan tingkatan lebih rendah dibanding skala penilaian nomor 1. Skala penilaian nomor 3 diartikan bahwa partisipan lebih memilih untuk menerima uang yang diberikan oleh Doni (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Doni (CFO) ke CEO dengan tingkatan paling rendah dibanding skala penilaian nomor 1 dan 2. Sebaliknya, skala penilaian nomor 4 diartikan bahwa partisipan lebih memilih menolak uang yang diberikan Doni (CFO) dan melaporkan perbuatan Doni (CFO) ke CEO dengan tingkatan rendah. Skala penilaian nomor 5 diartikan bahwa partisipan lebih memilih menolak uang yang diberikan Doni (CFO) dan melaporkan perbuatan Doni (CFO)

ke CEO dengan tingkatan lebih tinggi dibanding skala penilaian nomor 4. Skala penilaian nomor 6 diartikan bahwa partisipan lebih menolak menerima uang yang diberikan Doni (CFO) dan melaporkan perbuatan Doni (CFO) ke CEO dengan tingkatan paling tinggi dibanding skala penilaian nomor 4 dan 5. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi angka penilaian maka akan semakin baik artinya responden akan lebih memilih menolak dan melaporkan kecurangan. Sebaliknya, semakin rendah angka penilaian maka akan semakin buruk artinya responden lebih memilih menerima dan tidak melaporkan kecurangan tersebut.

3. Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)

Variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai dampak kontijensi (*contigent effect*) yang kuat pada hubungan variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, tipe variabel ini akan memperkuat dan juga bisa melemahkan hubungan langsung variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Responden akan diminta untuk memilih opsi yang telah disediakan oleh peneliti. Setelah itu dengan menggunakan parameter yang ada akan dapat diketahui pada tingkat mana preferensi motivasi kerja responden.

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan 5 point skala *Likert*. Pengukuran tipe variabel motivasi kerja adalah dengan melihat *mean score*. Motivasi kerja yang rendah ditunjukkan oleh nilai jawaban partisipan yang lebih kecil dari *mean score*, sedangkan untuk motivasi kerja yang tinggi ditunjukan oleh nilai jawaban dari partisipan yang lebih besar dari *mean score*.

Pengukuran variabel Motivasi Kerja dalam instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat pilihan jawaban partisipan dalam skala *Likert* 1-5 yaitu:

Tabel 3.6
Skala *Likert* Motivasi Kerja

Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber :Elsya Prabowo, 2018

3.8 Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kecurangan pelaporan keuangan. Instrumen kasus yang peneliti gunakan mengacu pada pada instrumen penelitian oleh Elsya Prabowo (2018) dan Yogo Noto (2016). Atas dasar instrumen penelitian tersebut peneliti membuat instrumen dengan melakukan beberapa modifikasi bertujuan agar instrumen yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan variabel yang peneliti gunakan. Untuk mengukur pemahaman subjek penelitian terhadap instrumen kasus, maka peneliti akan memberikan pertanyaan berupa *manipulation check*. Partisipan akan dikatakan memahami instrumen penelitian apabila telah menjawab *manipulation check* dengan persen kebenaran ≥ 50% atau setidaknya mampu menjawab dua pertanyaan yang benar dari empat pertanyaan yang disediakan.

Tabel 3.7
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi *Reward, Punishment,* dan Kecurangan Pelaporan Keuangan

No	Variabel	Indikator	Kasus
1	Ada *Reward*	*Reward* yang diberikan CEO adalah dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp 15.000.000,00) dari nilai kecurangan pelaporan keuangan bagi yang membantu memerangi kecurangan tersebut.	Kasus 2
2	Ada *Punishment*	*Punishment* yang diterapkan oleh CEO yaitu dalam bentuk potongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang melakukan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut.	Kasus 3
3	Ada *Reward* dan *Punishment*	*Reward* yang diberikan CEO adalah dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp 15.000.000,00) dari nilai kecurangan pelaporan keuangan tersebut. Serta *punishmnet* yang diterapkan yaitu dalam bentuk pemberhentian kerja bagi yang melakukan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut.	Kasus 1
4	Tidak ada *Reward* dan *Punishment*	Tidak ada kebijakan secara jelas oleh CEO mengenai tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik berupa *reward* maupun *punishment* bagi pelakunya dan orang yang terlibat.	Kasus 4
5	Kecurangan Pelaporan Keuangan	Tindakan kecurangan pelaporan keuangan ditunjuk dengan pilihan menerima dan tidak melaporkan atau menolak dan melaporkan dengan memberikan tanda (X) pada salah satu dari enam skala yang tersedia. Skala 1,2,3 menolak melaporkan ke CEO sedangkan 4,5,6 menerima dan tidak melaporkan ke CEO.	Kasus 1 Kasus 2 Kasus 3 Kasus 4

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

Tabel 3.8
Pernyataan *Manipulation Check*

No	Pernyataan	Jawaban
1	Sebagai akuntan senior, tugas anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan.	Benar
2	Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan	Benar

	yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00.	
3	Anda menemukan bahwa seseorang telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya.	Benar
4	Seseorang tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh anda.	Salah

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

Variabel motivasi kerja menggunakan instrumen yang digunakan oleh Oemar Hamalik (2003) dengan menggunakan pendekatan performa kerja dalam teori Stephen Robin (1989). Motivasi kerja diukur dengan 20 pertanyaan dengan 9 indikator. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan kuesioner dengan 5 poin skala *Likert* yang dimodifikasi.

Tabel 3.9
Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah Item
1	Motivasi Kerja	Memiliki tujuan yang jelas	1	1
		Memiliki tujuan yang realistis	2, 12	2
		Memiliki rencana kerja	3, 13	2
		Memiliki standar kerja	4, 14	2
		Mengikuti tenggat waktu kerja	5 6, 18	3
		Mematuhi peraturan	7, 15	2
		Sungguh-sungguh bekerja	8, 16, 19	3
		Bertanggung jawab	9, 17	2
		Selalu menjaga sikap	10, 11, 20	3

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

3.9 Prosedur Eksperimen

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan di Universitas Islam Kuantan Singingi pada Mahasiswa Akuntansi tahun angkatan 2018. Instrumen penelitian dibagi secara acak (*random*). Responden hanya akan mendapatkan satu kasus dengan perlakuan tertentu. Sebelum responden mengerjakan instrumen kasus, peneliti memberikan arahan atau penjelasan mengenai kasus yang ada. Peneliti

juga akan menjelaskan alur pengisian instrumen mulai dari data demografi, kolom keputusan tindakan yang diambil, sampai dengan *manipulation check.*

Setelah peneliti membacakan alur pengisian, peneliti membagikan kasus kepada responden secara acak. Peneliti juga mengintruksikan kembali agar responden lebih memperhatikan dengan seksama perintah-perintah yang ada dalam kasus tersebut.

Peneliti memberikan waktu 30 menit bagi responden untuk menyelesaikan kasus. Setelah responden menyelesaikan kasus, maka kasus diambil kembali oleh peneliti, dan menecek jawaban partisipan.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata hitung (mean), dan standar deviasi (standars deviation). Menurut sekaran (2006), statistik deskriptif dimaksud untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden bereaksi terhatam item dalam kuesioner.

3.10.2 Uji Kualitas Instrumen

3.10.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2013).

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini untuk mengukur atau menentukan valid datau tidaknya pernyataan ini adalah apabila korelasi antara msing-masing indikator terhadap skor total kunstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansinya 5% df = n-2.

Setelah menghitung rhitung tersebut maka dibandingkan dengan rtabel (0,388) untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Butir item dikatakan valid jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada variabel Kompensasi *Reward, Punishment*, Kecurangan Pelaporan Keuangan, dan Motivasi Kerja.

3.10.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan riliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2013). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011).

Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60. (Sunyoto, 2013).

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting di dalam penelitian. Bagian ini yang menentukan apakah penelitian yang dilakukan cukup ilmiah atau tidak. Untuk melakukan uji hipotesis, peneliti harus menentukan sampel, mengukur instrumen, desain dan mengikuti prosedur yang akan menuntun dalam pencarian data yang diperlukan (Kuncoro, 2013).

Dalam penelitian ini uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (Kompensasi *Reward* dan *Punishment*), terhadap variabel dependen (Kecurangan Pelaporan Keuangan) dengan variabel *moderating* (Motivasi Kerja).

3.11.1 *One Way Analysis of Variance* (ANOVA)

Menurut Imam Ghozali, (2006) ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala non metrik atau kategorikal). Peneliti menggunakan *analysis of variance* (anova) untuk menguji hipotesis yang diusulkan. Anova digunakan untuk membandingkan rata-rata dari populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *one way anova* untuk menguji hipotesis karena terdapat satu variabel dependen dan satu variabel independen. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Peneliti juga menerapkan taraf signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila P_{value} signifikansi ≤0,05 maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika P_{value} signifikansi >0,05 maka hipotesis ditolak.

3.11.2 *Analysis of Covariance* (ANCOVA)

Ancova adalah *analysis variance* yang memasukan variabel independen metrik sebagai *covariate* kedalam model (Imam Ghozali, 2011). Uji ini bertujuan untuk menurunkan *eror variance* dengan cara menghilangkan pengaruh variabel non kategorial metrik atau interval (Imam Ghozali, 2011). Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis ketiga dan keempat. Peneliti juga menerapkan taraf signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila P_{value} signifikansi ≤0,05 maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika P_{value} signifikansi >0,05 maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Pembentukan Universitas Islam Kuantan Singingi

Pendirian Universitas diawali dengan diskusi pimpinan beberapa dosen dan staf STIP-US dan STT-US yang kemudian direspon oleh Pemerintah Daerah melalui Pidato Bupati pada kuliah Umum September Tahun 2008. Tahun 2009 berkembang ide bukan karya penyatuan dua sekolah tinggi yang berada dalam Naungan Yayasan Perguruan Tinggi Kuantan Singingi tetapi juga menyatukan STAI yang berada dalam Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Islam Kuantan Singingi. Untuk mempermudah dan efisiensi pengelolaan, maka perlu penyatuan Sekolah Tinggi yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi kedalam bentuk Universitas yan dikelola oleh satu Yayasan.

Peruguruan Tinggi yang akan didirikan berbentuk Universitas dengan nama Universitas Islam Kuantan Singingi merupakan gabungan tiga Sekolah Tinggi yang ada. Ketiga Sekolah dimaksud berada didalam naungan dua Yayasan. Yayasan Perguruan Tinggi Kuantan Singingi mengelola Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Unggulan Swarnadwipa (STIP-US) dan Sekolah Tinggi Teknologi Unggulan Swarnadwipa (STT-US) dengan akta notaris ‘Tito Utoyo, SH, tanggal 30 Juni Tahun 2000, Nomor 92 dan berhasil diperoleh izin tanggal 5 Juli tahun 2001, dengan No. Izin: 66/D/O/2001. Sedangkan Yayasan Pendidikan Tinggi Islam Kuantan Singingi menaungi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) dengan Akta Notaris Tajib Raharjo, SH, tanggal 24 Mei Tahun 2002 Nomor 152 dan izin operasional atas nama Menteri Agama RI, Koordinator Perguruan Tinggi Agama

Islam (Kopertais) Wilayah XII Riau-Kepri, tanggal 21 September tahun 2002 nomor: 12/XII/K/2002.

Sehubungan dengan itu, Studi kelayakan oleh tokoh-tokoh Kuantan Singingi dan Pemerintah Daerah yang hasilnya dipandang layak berdirinya suatu Lembaga Pendidikan Tinggi di Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mendirikan Lembaga tersebut demi terwujudnya Universitas di Kabupaten Kuantan Singingi, maka 'Yayasan Perguruan Tinggi Kuantan Singingi' dan 'Yayasan Pendidikan Tinggi Islam Kuantan Singingi' diganti dengan 'Yayasan Perguruan Tinggi Islam Kuantan Singingi' dengan Akta Notaris Toto Utoyo, SH, Nomor: 26 tanggal 26 Juli tahun 2020, dan juga telah mendapatkan pengesahan dari kementrian Pendidikan Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-4766.AH.01.04 Tahun 2010 tanggal 15 November 2010, dan berhasil memperoleh izin operasional dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI pada tanggal 13 September tahun 2013 Nomor: 408/E/O/2013 tentang izin penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Unggulan Swarnadwipa (STT-US) dan Sekolah Tinggi Teknologi Unggulan Swarnadwipa (STT-US) menjadi Universitas Islam Kuantan Singingi Provinsi Riau yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Tinggi Islam Kuantan Singingi.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS)

4.1.2.1 Visi

Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dibidang Pengembangan IPTEK yang terintegrasi dengan Islam di Sumatera pada Tahun 2034.

4.1.2.2 Misi

1. Melaksanakan Pendidikan yang bermutu.
2. Melaksanakan Penelitian untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
4. Menjalin kerjasama dengan lembaga lain dalam rangka pelaksaan Caturdharma Perguruan Tinggi.
5. Membangun suasana akademik dalam kehidupan yang Islami sehingga mampu *beruswatunhasanah.*

4.1.2.3 Tujuan

1. Menghasilkan lulusan program pendidikan di tingkat Ahli Madya (Diploma Tinggi) dan Sarjana (Srata Satu) yang beriman, bertaqwa, menguasai IPTEK, profesional, kreatif, inovatif, bertanggungjawab dan mandiri menuju terwujudnya masyarakat utama.
2. Menghasilkan riset dasar dan terapan.
3. Menghasilkan dan merepkan IPTEK di tengah masyarakat.
4. Mewujudkan Sivitas Akademik yang mampu menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat.
5. Menghasilkan jaringan kerjasama (*networking)* dengan lembaga lain untuk pengembangan Pendidikan dan Penelitian.

   Universitas Islam Kuantan Singingi terdiri dari 4 Fakultas, yaitu :

   1. Fakultas Teknik,
   2. Fakultas Pertanian,

3. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dan
4. Fakultas Ilmu Sosial.

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Sosial Program Studi Akuntansi pada Mahasisswa Universitas Islam Kuantan Singingi.

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ilmu Sosial

4.1.3.1 Visi

Terwujudnya Fakultas Ilmu Sosial sebagai wadah pengembangan pendidikan tinggi yang menghasilkan cendekiawan Islam dan mempunyai karakter Budaya Melayu Tahun 2034.

4.1.3.2 Misi

1. Menyelenggarakan Catur Darma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Dakwah Islamnya),
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia dalam rangka menyusun masyarakat madani,
3. Mengembangkan nilai-nilai budaya melayu dan kearifan lokal, dan
4. Melaksanakan dakwah dalam rangka syiar agama Islam.

4.1.3.3 Tujuan

1. Menghasilkan mahasiswa yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, berdaya saing tinggi, mampu bekerja sama, profesional dan berakhlaqul karimah,

2. Menghasilkan penelitian dengan pendekatan yang memadukan kearifan lokal dan global yang berkontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan dapat diterapkan dalam bentuk pengabdian masyarakat,
3. Menghasilkan jalinan kerja sama yang sinergis antara perguruan tinggi, industri, masyarakat, pemerintah dan pihak-pihak lainnya dalam rangka pembangunan bangsa yang unggul, dan
4. Menghasilkan dosen dan karyawan yang berkualitas mampu melayani dan menjalani tugasnya dengan baik.

4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan Program Studi Akuntansi

4.1.4.1 Visi

Sebagai wadah pendidikan tinggi Islam yang unggul, berakhlak dan berbudaya dalam pengembangan Ilmu Akuntansi yang bernuansa Islam di Sumatera Tahun 2034.

4.1.4.2 Misi

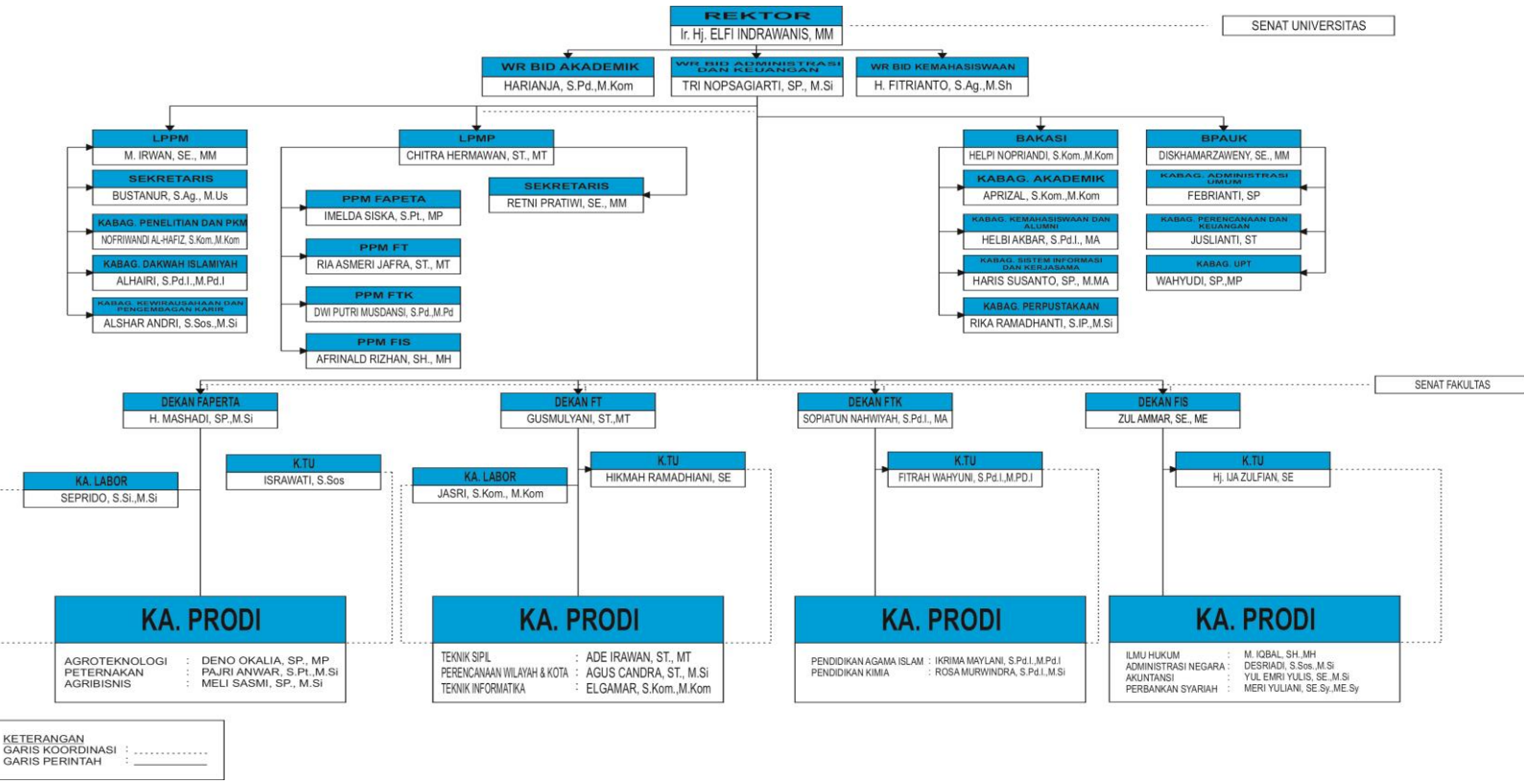
1. Menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi Ilmu Akuntansi dengan pendekatan interdisiplin dan kemampuan bersaing di dunia yang dilandasi akhlak yang tinggi,
2. Membangun suasana keilmuan dan masyarakat intelektual dalam bidang akuntansi,
3. Memberikan darma bakti kepada masyarakat dalam pengembangan teori, model, dan pemecahan berbagai masalah organisasi, khususnya di bidang Ilmu Akuntansi.

4.1.4.3 Tujuan

1. Menghasilkan sarjana yang menguasai teori dan metedologi serta mengaplikasikan Ilmu Akuntansi dan mampu menginterpretasikan kesadaran ketuhanan, dan lingkungan dalam kepribadiannya dengan dilandasi akhlak yang mulia,
2. Memperkuat dan menyebarluaskan karya ilmiah bidang akuntansi yang berkarakter nilai lokal dan universal,
3. Meningkatkan kualitas belajar mengajar dengan inovasi sistem dan teknik pembelajaran di bidang akuntansi,
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan dan konsultasi di bidang akuntansi, dan
5. Menyebarluaskan hasil inovasi dan kreasi mahasiswa dan dosen akuantansi melalui pengabdian kepada masyarakat.

4.1.5 Struktur Organisasi Universitas Islam Kuantan Singingi Periode Tahun 2017-2021

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Universitas Islam Kuantan Singingi
Periode Tahun 2017-2021



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode eksperimen. Penelitian ini melibatkan mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi angkatan 2018 sebanyak 39 orang sebagai partisipan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2021.

Sebanyak 39 partisipan yang berhasil dilibatkan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok kompensasi yakni *reward, punishmnet, reward* dan *punishmenti*, dan kelompok netral dengan masing-masing kelompok sebanyak 9-10 mahasiswa. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah 39 kuesioner, dimana setiap partisipan diberikan 1 kuesioner untuk diisi. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 39 kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Program Studi	Kelas	Jenis Kasus				Jumlah
		1	2	3	4	
Akuntansi	A	5	4	6	5	20
	B	5	6	3	5	19
Jumlah data yang dapat diolah		**10**	**10**	**9**	**10**	**39**

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 39 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 39 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali adalah 0 kuesioner . Sehingga total kuesioner yang

dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 39 kuesioner.

4.2.2 Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang dibagikan, dapat dilihat karakterisrik dari masing-masing responden. Karakteristik responden merupakan uraian atau gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah meliputi jenis kelamin, umur dan IPK.

4.2.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
Laki-laki	3	3	2	3	11	28%
Perempuan	7	7	7	7	28	72%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang atau 28%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau 72%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2.2 Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Partisipan (tahun)	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
21	2	1	2	1	6	15%
22	3	6	7	7	23	59%

23	2	1	0	2	5	13%
24	2	1	0	0	3	8%
25	1	1	0	0	2	5%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21 tahun berjumlah 6 orang atau 15%, responden yang berusia 22 tahun berjumlah 23 orang atau 59%, responden yang berusia 23 tahun berjumlah 5 orang atau 13%, responden yang berusia 24 tahun berjumlah 3 orang atau 8%, dan responden yang berusia 25 tahun berjumlah 2 orang atau 5%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, responden yang berusia 22 tahun adalah responden yang terbanyak yaitu 23 orang atau 59%, sedangkan responden yang berusia 25 tahun adalah merupakan responden dengan jumlah terkecil yaitu 2 orang atau 5%.

4.2.2.3 IPK

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan IPK

IPK	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
<3,00	2	2	1	2	7	18%
3,00 – 3,25	0	3	2	3	8	21%
3,25 – 3,50	3	2	3	2	10	26%
>3,50	5	3	3	3	14	36%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki IPK <3,00 sebanyak 7 orang atau 18%, responden yang memiliki IPK 3,00-3,25 sebanyak 8 orang atau 21%, responden yang memiliki IPK 3,25-3,50 sebanyak 10 orang atau 26%, dan responden yang memiliki IPK >3,50 sebanyak 14 orang atau 36%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki IPK >3,50

merupakan responden yang paling banyak yaitu 14 orang atau 36% sedangkan responden yang memiliki IPK <3,00 merupakan responden yang paling sedikit yaitu 7 orang atau 18%.

4.2.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dinilai dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018:19). Analisis data pada penelitian ini dilakukan pada 39 kuesioner partisipan di Universitas Islam Kuantan Singingi pada Mahasiswa Akuntansi angkatan 2018. Statistik deskriptif variabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel

Jenis Kompensasi	**Kecurangan Pelaporan Keuangan**					
	Jumlah	Min	Maks	Std. Deviasi	Mean	Total
Reward	10	5	6	0,483	5,70	57
Punishment	10	4	6	0,707	5,50	55
Reward dan *Punishment*	9	5	6	0,500	5,67	51
Netral	10	2	6	1,317	5,20	52
Total	**39**	**2**	**6**	**2,214**	**21,70**	**215**

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai minimun data kecurangan pelaporan keuangan adalah 2 sedangkan nilai maksimumnya adalah 6. Rata-rata variabel kecurangan pelaporan keuangan dalam penelitian ini berkkisar 5,70 sampai dengan 5,20. Dengan artian semakin kecil nilai rata-rata maka akan semakin baik karena semakin kecil nilainya maka partisipan akan memilih untuk melakukan penolakan dan melaporkan kecurangan dengan tingkat tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi rata-rata maka semakin buruk karena semakin

besar nilainya maka partisipan akan memilih untuk menerima dan tidak melaporkan kecurangan dengan tingkat tinggi.

4.2.4 Hasil Uji Kualitas Instrumen

4.2.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 1 kaus dan 20 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam peelitian ini untuk mengukur dan menentukan valid atau tidaknya pertanyaan ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor total kunstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansinya 5% df = n-2 (39-2) = 37r_{tabel} = 0,316.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan ssebagai berikut :

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Item	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kasus 1	-	1,000	0,316	Valid
Kasus 2	-	1,000	0,316	Valid
Kasus 3	-	1,000	0,316	Valid
Kasus 4	-	1,000	0,316	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,488	0,316	Valid
	Z.2	0,380	0,316	Valid
	Z.3	0,486	0,316	Valid
	Z.4	0,411	0,316	Valid
	Z.5	0,849	0,316	Valid
	Z.6	0,437	0,316	Valid
	Z.7	0,849	0,316	Valid
	Z.8	0,486	0,316	Valid
	Z.9	0,495	0,316	Valid

	Z.10	0,444	0,316	Valid
	Z.11	0,554	0,316	Valid
	Z.12	0,441	0,316	Valid
	Z.13	0,849	0,316	Valid
	Z.14	0,642	0,316	Valid
	Z.15	0,563	0,316	Valid
	Z.16	0,591	0,316	Valid
	Z.17	0,437	0,316	Valid
	Z.18	0,623	0,316	Valid
	Z.19	0,380	0,316	Valid
	Z.20	0,563	0,316	Valid

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6, uji validitas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel *reward, punishment,* kecurangan pelaporan keuangan dan motivasi kerja lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel *reward, punishment,* kecurangan pelaporan keuangan dan motivasi kerja dinyatakan valid.

4.2.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dappat diandalkan. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,60.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian tersebut dapat ditunjukkan sepertitabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Item	**Standar Reliabilitas**	***Cronbach Alpha***	**Keterangan**
Reward, Punishment, dan Kecuranga	0,60	0,715	Reliabel

Pelaporan Keuangan			
Motivasi Kerja	0,60	0,810	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrument *reward, punishment,* kecurangan pelaporan keuangan, dan motivasi kerja yang menunjukkan *cronbach alpha* yaitu 0,715 dan 0,810. Dari semua nilai variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penilitian ini menggunkan *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) dan *Analysis of Covariance* (ANCOVA). ANOVA merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala mentrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nometrik ataau kategorikal dengan kategori lebih dua arah), sedangkan ANCOVA bertujuan untuk menurunkan *error variance* dengan cara menghilangkan pengaruh varibel non kategorial metrik atau interval (Gozali, 2013). Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5% atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hasil pengujian antar variabel dikatakan signifikan dan hipotesis diterima apabila Pvalue signifkansi < 0,050 namun hipotesis ditolak apabila signifkansi > 0,050.

4.2.5.1 *One Way Analysis of Variance* (ANOVA)

Analisis ini digunakam untuk menguji apakah ada perbedaan nilai rata-rata (*mean*) yang sigifikan antara kelompok-kelompok yang lebih dari 2 grup

tentang suatu hal. Analisis ini digunakan untuk hipotesis pertama dan kedua. Berikut adalah hasil dari *one way ANOVA* setiap variabel:

4.2.5.1.1 Hipotesis Pertama

Tabel 4.8
Hasil Uji F Hipotesis Pertama

ANOVA					
Kecurangan Pelaporan Keuangan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	44,607	1	44,607	13,683	,001
Within Groups	120,623	37	3,260		
Total	165,231	38			

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Hipotesis pertama (H_1) akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < 0,050$, sedangkan hipotesis akan ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > 0,050$. Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa hasil pengujian H_1 menunjukkan bahwa F_{hitung} 13,683 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,001 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Y).

4.2.5.1.2 Hipotesis Kedua

Tabel 4.9
Hasil Uji F Hipotesis Kedua

ANOVA					
Kecurangan Pelaporan Keuangan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	31,608	2	15,804	4,258	,022
Within Groups	133,623	36	3,712		
Total	165,231	38			

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Hipotesis kedua (H_2) akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < 0,050$, sedangkan hipotesis akan ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > 0,050$. Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa hasil pengujian H_2 menunjukkan bahwa F_{hitung} 4,258 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,022 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang artinya Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Y).

4.2.5.2 *Analysis of Covariance* (ANCOVA)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau untuk melihat pengaruh perlakuan terhadap peubah respon dengan mengontrol peubah lain yang kuantitatif. analisis ini digunakan untuk hipotesis ketiga dan keempat. Berikut adalah hasil dari *ANCOVA* setiap variabel :

4.2.5.2.1 Hipotesis Ketiga

Tabel 4.10
Uji F Hipotesis Ketiga

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: Y						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	31,086[a]	1	31,086	8,574	,006	,188
Intercept	130,779	1	130,779	36,072	,000	,494
Reward*Motivasi Kerja	31,086	1	31,086	8,574	,006	,188
Error	134,145	37	3,626			
Total	18387,000	39				
Corrected Total	165,231	38				
a. R Squared = ,188 (Adjusted R Squared = ,166)						

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Hipotesis ketiga (H_3) akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < 0,050$, sedangkan hipotesis akan ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > 0,050$.

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa hasil pengujian H_3 menunjukkan bahwa F_{hitung} 8,574 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,006 < 0,050. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi kompensasi *reward* (X1) terhadap kecurangan pelaporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memperkuat hubungan variabel *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

4.2.5.2.2 Hipotesis Keempat

Tabel 4.11
Hasil Uji F Hipotesis Keempat

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: Kecurangan Pelaporan Keuangan						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	33,092[a]	1	33,092	9,266	,004	,200
Intercept	176,565	1	176,565	49,440	,000	,572
Punishment*Motivasi Kerja	33,092	1	33,092	9,266	,004	,200
Error	132,139	37	3,571			
Total	18387,000	39				
Corrected Total	165,231	38				
a. R Squared = ,200 (Adjusted R Squared = ,179)						

Sumber : Data Output SPSS, 2021.

Hipotesis keempat (H_4) akan diterima jika F_{hitung} > F_{tabel} atau P_{value} < 0,050, sedangkan hipotesis akan ditolak jika F_{hitung} < F_{tabel} atau P_{value} > 0,050. Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa hasil pengujian H_4 menunjukkan bahwa F_{hitung} 9,266 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,005 < 0,050. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi kompensasi *punishment* (X2) terhadap kecurangan pelaporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memperkuat hubungan variabel *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

4.3 Pembahasan Hipotesis

4.3.1 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H_1) dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Dilihat bahwa variabel kompensasi *reward* memiliki nilai F_{hitung} 13,683 dengan nilai signifikan 0,001. Dengan demikian, F_{hiting} 13,683 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,001 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Y).

Dengan hasil yang signifikan ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki peran penting dalam kecurangan pelaporan keuangan. Hubungan ini menujukkan semakin baik *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan. Dengan diterapkannya *reward* maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menghindari tindakan kecurangan karena secara tidak langsung *reward* tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang pertama didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsya Prabowo (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi *reward* berpengaruh signifikan terhadap

kecurangan pelaporan keuangan. Mochammad Rizky Damara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

4.3.2 Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (H_2) dapat diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Dilihat bahwa variabel *punishment* memiliki nilai F_{hitung} 4,258 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Dengan demikian F_{hitung} 4,254 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,022 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang artinya Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi Kompensasi *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Y).

Dengan hasil yang signifikan ini menunjukkan bahwa *punishment* memiliki peran penting dalam kecurangan pelaporan keuangan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, pemberhentian bonus, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan pelaporan keuangan.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang kedua didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsya Prabowo (2018) yang menyatakan kompensasi *punishment* berpengaruh signifikan terhadap

kecurangan pelaporan keuangan. Mochammad Rizky Damara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini juga disukung oleh penelitian Yogo Noto (2016) yang menyatakan skema kompensasi *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Murphy & Dacin (2011) mengatakan dengan meningkatkan *punishment* terhadap sebuah kejahatan, maka dapat membuat pelakunya menjadi takut untuk melakukan kejahatan yang sama untuk kedua kalinya. Murphy & Dacin juga mengatakan bahwa pelaku *Fraud* (Kecurangan) akan mempertimbangkan konsekuensi tindakannya, apabila konsekuensi yang diberikan lebih besar dari keuntungan yang diterima ketika melakukan *fraud* maka pelaku akan memutuskan untuk tidak melakukan *fraud*. Disisi lain, penelitian Nur Ratri K & Wahyu Meiranto (2012) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi, karena keinginan untuk memperoleh peningkatan bonus dan jabatan yang lebih tinggi membuat manajemen berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan dengan menggambarkan laba perusahaan yang terus meningkat.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H_3) dapat diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Dapat dilihat bahwa variabel *moderating* memiliki nilai F_{hitung} 8,574

dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Dengan demikian F_{hitung} 8,574 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,006 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi kompensasi *reward* (X_1) terhadap kecurangan pelaporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memperkuat hubungan variabel *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Dengan hasil yang signifikan ini menunjukkan bahwa kompensasi *reward* yang ditunjang dengan motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

. Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang ketiga ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsya Prabowo (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat (H_4) dapat diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikanantara kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Dapat dilihat bahwa variabel *moderating* memiliki nilai F_{hitung} 9,266 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dengan demikian F_{hitung} 9,266 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,004 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi kompensasi *punishment* (X_2) terhadap kecurangan pelaporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel etika merupakan variabel yang memperkuat hubungan variabel *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Dengan hasil yang signifikan ini menunjukkan bahwa kompensasi *punishment* yang ditunjang dengan motivasi kerja memiliki peran penting terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang keempat ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsya Prabowo (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi). Dari data yang tlah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan hipotesis, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan nilai F_{hitung} 13,683 dengan nilai signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
2. Kompensasi *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan nilai F_{hitung} 4,258 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, skorsing, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa

Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan

3. Motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan F_{hitung} 8,574 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
4. Motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai F_{hitung} 9,266 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian berikutnya agar mendaparkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi Mahasiswa yang nantinya berada dilingkungan kerja nanti harus berani dalam memerangi segala bentuk kecurangan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu perguruan tinggi saja yaitu Universitas Islam Kuantan Singingi. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada perguruan tinggi lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kecurangan pelaporan keuangan. Sehingga semakin banyak variabel yang diteliti maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman kita mengenai variabel-variabel yang terkait dengan kecurangan pelaporan keuangan. Selain itu juga disarankan untuk menambahkan jumlah sampel pada penelitian selanjutnya.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang sudah bekerja sebagai akuntan di perusahaan sehingga hasil dari penelitian nanti lebih dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

ACFE. 2017. *Survei Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.

ACFE. 2020. *Survei Fraud Indonesia 2019.* Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.

Mulyadi, Dessy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: ALFABETA.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.* Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Grasindo.

Jusup, Haryono. *Dasar-dasar Akuntansi*. Jilid 2 Edisi 7. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN-Yogyakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Erlangga.

Rudianto. 2012. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.

Sadeli, Lili M. 2000. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis.* Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. RADe.Rozarie

Wiyono, Gendro. 2020. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8.* Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Zainal, Veithzal Rivai. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jurnal dan Hasil Penelitian

Aldo Herlambang Gardjitro, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Andrianto, Rieska Maharani, Fitri Nuraini. 2018. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pentingnya Forensik Sebagai Pengajaran Akuntansi di Indonesia.* Balance Vol. XV No. 2. Juli 2018.

Damara, Mochamad Rizky. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Bosowa).* Vol 6, No. 001.

Egita, Etis. 2020. *Pengaruh Religiusitas, Reward and Punishment, dan Job Rotation Terhadap Fraud.* Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, Vol 7 No. 1,55-64.

Fatimatuzzahro, Suci. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan).* Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri.

Hidayat, Faizal. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Ihsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Perawang Satellite Siak.* Skripsi. Riau: Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.* PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 45-53.

Ni Made Okta, Gede Ade Yuniarta, Made Ari Wahyuni. 2017. *Pengaruh Bystander, Whistleblwing , dan Perilaku Etis Terhadap Fiancial Statemend Fraud.* E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Akuntansi Program S1 Vol : 8 No. 2 Tahun 2017

Noto, Yogo. 2016. *Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment Terhadap Fraudelent Financial Reporting Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Prabowo, Elsya. 2018. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi Reward dan Punishment Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Rahmaidha, Rizky. 2016. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi pada SKPD di Kota Magelang).* Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Ramadhani, Masita. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman dalam Mengelola Barang Milik Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Etika Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kuatan Singingi.* Skripsi. Teluk Kuantan: Fakultas Ilmu Sosial, Program Studi Akuntansi, Universitas Islma Kuantan Singingi.

Wibisono, Pradipha Wisnu. 2015. *Pengaruh Reward And Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Website :

Alviolesa, Bora. 2019. *Teori Kompensasi, jenis, Proses, dan Tujuannya*, (online), (https://blog.um-palembang.ac.id/bora/teori-kompensasi-jenis-proses-dan-tujuannya/, diakses 18 Februari 2021)

Insight Talenta. *Fraud Triangle, Pemahaman Dalam Lingkungan Kerja.* (Insight Talenta, (online), (https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/mengenal-fraud-triangle/, diakses 20 Februari 2021)

Insight Talenta. *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya,* (online), (https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi-perushaan/, diakses 20 Februari 2021)

Mulyana, Aina. 2016. *Pengertian Persepsi, Syarat Proses, Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi*, (online), (https://ainamulyana.blogspot.com/2016/01/pengertian-persepsi-syarat-proses-dan.html, diakses 18 Februari 2021)

Nurhayati, Wiji. 2020. *Kenali Fraud Laporan Keuangan dan Praktiknya yang Merugikan Perusahaan.* Panduan Akuntansi, (online), (https://www.jurnal.id/id/blog/kenali-fraud-laporan-keuangan-dan-praktik-yang-merugikan-perusahaan/, diakses 20 Februari 2021)

Riadi, Muchlisin. 2012. *Pengertian, Jenis dan Tujuan Kompensasi,* (online), (https://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html, diakses 20 Februari 2021)

Riadi, Muchlisin. 2020. *Persepsi (Pengertian, Proses, Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi)*, (online), (https://www.kajianpustaka.com/2020/05-persepsi-pengertian-proses-jenis-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html, diakses 18 Februari 2021)

Risna. 2020. *Fraud Triangle: Mencari Penyebab Kecurangan Dalam Keuangan Bisnis.* Jurnal Enterpreneur, (online), (https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-fraud-triangle/, diakses 20 Februari 2021)

Wikipedia Bahasa Indonesia. 2019. *Kompensasi,* (online), (https://id.wikipedia.org/kompensasi-(finansial), diakses 18 Februari 2021)

Wikipedia Bahasa Indonesia. 2021. *Persepsi*, (online), (https://id.wikipedia.org/wiki/persepsi, diakses18 Februari 2021)

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada : Mahasiswa Program Studi Akuntansi 2017
Universitas Islam Kuantan Singingi
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Studi Strata 1 di Universitas Islam Kuantan Singingi yang berjudul "**Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Moderating* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singing)**." Maka peneliti memohon bantuan dan partisipasi saudara untuk mengisi angket ini.

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan yang diharapkan, peneliti memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban dengan sikap jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, serta kerahasiaan identitas saudara akan peneliti jaga sepenuhnya.

Atas bantuan dan kesediaan saudara menjawab angket ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Rani Fitria Ningsih

KUESIONER

Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating*

(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 20 Tahun ☐ 22 Tahun
   ☐ 21 Tahun ☐ 23 Tahun
4. Kelas : ☐ A ☐ B
5. IPK : ☐ < 3,00 ☐ 3,25 – 3,50
   ☐ 3,00 – 3,25 ☐ > 3,50

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas Anda dengan memberi tanda silang (X) pada kolam yang telah disediakan dibawah ini
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan dan pernyataan dengan cermat
3. Satu pertanyaan dan pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.

KASUS 1

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan senior di sebuah perusahaan dalam kasus di bawah ini)

Anda merupakan akuntan senior pada sebuah perusahaan. Sebagai seorang akuntan, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Anda memiliki CFO yang bernama Doni yang merupakan atasan Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) kemudian Anda menanyakan pengeluaran tersebut kepada Doni (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Doni juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Doni, Anda melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Doni untuk keperluan pribadinya. Saat Doni mengetahui tindakannya diketahui. Doni kemudian memberikan uang sebanyak Rp 30.000.000,00 (Tiga puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi kecurangan (*fraud*). **Bagi yang membantu dalam memerangi kecurangan (*fraud*) akan diberikan penghargaan dalam bentuk kas yang cukup besar. Sedangkan, bagi yang melakukan maupun mendukung kecurangan (*fraud*) akan diberikan hukuman baik berupa pemotongan gaji bahkan berupa pemutusan hubungan kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.**

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) di atas:

A. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Doni kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang cash sebanyak Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

B. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Doni kepada CEO.

TINDAKAN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom di bawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menolak dan Melaporkan)** atau pilihan **B (Menerima dan Tidak Melaporkan)**, **(pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6)**

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan			**Menolak dan Melaporkan**		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban (B/S) yang Anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Doni telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Doni tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah Pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tujuan yang realistik dalam bekerja					
2	Saya memiliki rencana kerja yang telah saya susun					
3	Pada saat diberikan tugas, saya akan merasa senang dalam hal mengerjakannya					
4	Saat mengerjakan tugas, saya selalu mengacu pada tenggat waktu yang telah ditetapkan sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
6	Dalam lingkungan pekerjaan, saya selalu menciptakan situasi yang kondusif agar lingkungan yang saya tempati tetap seimbang dalam berbagai situasi					
7	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu berusaha menyesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan					
8	Pada saat mendapatkan tugas, saya mengerjakan tugas tersebut dengan bersungguh-sungguh					
9	Saya merasa bertanggung jawab atas					

	semua pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya tidak pernah menyalahkan orang lain tentang kesalahan yang saya lakukan, setiap kesalahan akan saya lakukan merupakan pelajaran bagi saya untuk bisa melangkah kedepan					
11	Saya merasa peduli dengan pekerjaan dan kesulitan orang lain yang ada di dekat saya					
12	Saya tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaan, saya lebih suka stabil dalam bekerja walaupun monoton					
13	Saya bersedia ditugaskan kemana saja oleh atasan walaupun harus keluar kota					
14	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja atau kantor saya					
15	Saya selalu mangkir bekerja apabila saya merasa tidak ingin bekerja					
16	Saya menikmati pekerjaan saya, tidak pernah mengeluh tentang hal yang membuat saya tidak suka					
17	Saya suka menjadi sukarelawan di tempat kerja saya					
18	Saya selalu datang tepat waktu atau lebih cepat ke tempat kerja					
19	Dalam kerja tim, saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja lainnya yang satu tim dengan saya					
20	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

KASUS 2

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan senior di sebuah perusahaan dalam kasus di bawah ini)

Anda merupakan akuntan senior pada sebuah perusahaan. Sebagai seorang akuntan, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Anda memiliki CFO yang bernama Doni yang merupakan atasan Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) kemudian Anda menanyakan pengeluaran tersebut kepada Doni (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Doni juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Doni, kemudian Anda melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Doni untuk keperluan pribadinya. Saat Doni mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Doni kemudian memberikan uang sebanyak Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi kecurangan (*fraud*). **Bagi yang membantu dalam memerangi kecurangan (*fraud*) akan diberikan penghargaan dalam bentuk kas yang cukup besar.**

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) di atas:

A. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Doni sebanyak Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Doni kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang cash sebanyak Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi fraud.

B. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Doni kepada CEO.

TINDAKAN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom di bawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menolak dan Melaporkan)** atau pilihan **B (Menerima dan Tidak Melaporkan)**, **(pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6)**

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan			**Menolak dan Melaporkan**		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban (B/S) yang Anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Doni telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Doni tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah Pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tujuan yang realistik dalam bekerja					
2	Saya memiliki rencana kerja yang telah saya susun					
3	Pada saat diberikan tugas, saya akan merasa senang dalam hal mengerjakannya					
4	Saat mengerjakan tugas, saya selalu mengacu pada tenggat waktu yang telah ditetapkan sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
6	Dalam lingkungan pekerjaan, saya selalu menciptakan situasi yang kondusif agar lingkungan yang saya tempati tetap seimbang dalam berbagai situasi					
7	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu berusaha menyesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan					
8	Pada saat mendapatkan tugas, saya mengerjakan tugas tersebut dengan bersungguh-sungguh					
9	Saya merasa bertanggung jawab atas					

	semua pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya tidak pernah menyalahkan orang lain tentang kesalahan yang saya lakukan, setiap kesalahan akan saya lakukan merupakan pelajaran bagi saya untuk bisa melangkah kedepan					
11	Saya merasa peduli dengan pekerjaan dan kesulitan orang lain yang ada di dekat saya					
12	Saya tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaan, saya lebih suka stabil dalam bekerja walaupun monoton					
13	Saya bersedia ditugaskan kemana saja oleh atasan walaupun harus keluar kota					
14	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja atau kantor saya					
15	Saya selalu mangkir bekerja apabila saya merasa tidak ingin bekerja					
16	Saya menikmati pekerjaan saya, tidak pernah mengeluh tentang hal yang membuat saya tidak suka					
17	Saya suka menjadi sukarelawan di tempat kerja saya					
18	Saya selalu datang tepat waktu atau lebih cepat ke tempat kerja					
19	Dalam kerja tim, saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja lainnya yang satu tim dengan saya					
20	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

KASUS 3

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan senior di sebuah perusahaan dalam kasus di bawah ini)

Anda merupakan akuntan senior pada sebuah perusahaan. Sebagai seorang akuntan, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Anda memiliki CFO yang bernama Doni yang merupakan atasan Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) kemudian Anda menanyakan pengeluaran tersebut kepada Doni (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Doni juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Doni, kemudian Anda melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Doni untuk keperluan pribadinya. Saat Doni mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Doni kemudian memberikan uang sebanyak Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi kecurangan (*fraud*). **Bagi yang melakukan maupun mendukung kecurangan (*fraud*) akan diberikan hukuman baik berupa pemotongan gaji bahkan berupa pemutusan hubungan kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.**

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) di atas:

A. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Doni kepada CEO.

B. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Doni kepada CEO.

TINDAKAN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom di bawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menolak dan Melaporkan)** atau pilihan **B (Menerima dan Tidak Melaporkan)**, **(pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6)**

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Sedang
Menolak dan Melaporkan			**Menerima dan Tidak Melaporkan**		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban (B/S) yang Anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Doni telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Doni tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah Pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tujuan yang realistik dalam bekerja					
2	Saya memiliki rencana kerja yang telah saya susun					
3	Pada saat diberikan tugas, saya akan merasa senang dalam hal mengerjakannya					
4	Saat mengerjakan tugas, saya selalu mengacu pada tenggat waktu yang telah ditetapkan sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
6	Dalam lingkungan pekerjaan, saya selalu menciptakan situasi yang kondusif agar lingkungan yang saya tempati tetap seimbang dalam berbagai situasi					
7	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu berusaha menyesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan					
8	Pada saat mendapatkan tugas, saya mengerjakan tugas tersebut dengan bersungguh-sungguh					
9	Saya merasa bertanggung jawab atas					

	semua pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya tidak pernah menyalahkan orang lain tentang kesalahan yang saya lakukan, setiap kesalahan akan saya lakukan merupakan pelajaran bagi saya untuk bisa melangkah kedepan					
11	Saya merasa peduli dengan pekerjaan dan kesulitan orang lain yang ada di dekat saya					
12	Saya tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaan, saya lebih suka stabil dalam bekerja walaupun monoton					
13	Saya bersedia ditugaskan kemana saja oleh atasan walaupun harus keluar kota					
14	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja atau kantor saya					
15	Saya selalu mangkir bekerja apabila saya merasa tidak ingin bekerja					
16	Saya menikmati pekerjaan saya, tidak pernah mengeluh tentang hal yang membuat saya tidak suka					
17	Saya suka menjadi sukarelawan di tempat kerja saya					
18	Saya selalu datang tepat waktu atau lebih cepat ke tempat kerja					
19	Dalam kerja tim, saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja lainnya yang satu tim dengan saya					
20	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

KASUS 4

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan senior di sebuah perusahaan dalam kasus di bawah ini)

Anda merupakan akuntan senior pada sebuah perusahaan. Sebagai seorang akuntan, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Anda memiliki CFO yang bernama Doni yang merupakan atasan Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) kemudian Anda menanyakan pengeluaran tersebut kepada Doni (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Doni juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Doni, kemudian Anda melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Doni untuk keperluan pribadinya. Saat Doni mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Doni kemudian memberikan uang sebanyak Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan tidak memiliki kebijakan yang jelas terhadap tindakan kecurangan (*fraud*), baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi pelakunya atau pihak lain yang terlibat. Bahkan perusahaan cenderung mengabaikan tindakan kecurangan (*fraud*) yang telah terjadi.

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) di atas:

A. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Doni kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang cash sebanyak Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi fraud.

B. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Doni sebanyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Doni kepada CEO.

TINDAKAN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom di bawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menolak dan Melaporkan)** atau pilihan **B (Menerima dan Tidak Melaporkan)**, **(pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6)**

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan			**Menolak dan Melaporkan**		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban (B/S) yang Anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

Pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Doni telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Doni tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah Pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tujuan yang realistik dalam bekerja					
2	Saya memiliki rencana kerja yang telah saya susun					
3	Pada saat diberikan tugas, saya akan merasa senang dalam hal mengerjakannya					
4	Saat mengerjakan tugas, saya selalu mengacu pada tenggat waktu yang telah ditetapkan sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
6	Dalam lingkungan pekerjaan, saya selalu menciptakan situasi yang kondusif agar lingkungan yang saya tempati tetap seimbang dalam berbagai situasi					
7	Dalam mengerjakan tugas, saya selalu berusaha menyesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan					
8	Pada saat mendapatkan tugas, saya mengerjakan tugas tersebut dengan bersungguh-sungguh					
9	Saya merasa bertanggung jawab atas					

	semua pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya tidak pernah menyalahkan orang lain tentang kesalahan yang saya lakukan, setiap kesalahan akan saya lakukan merupakan pelajaran bagi saya untuk bisa melangkah kedepan					
11	Saya merasa peduli dengan pekerjaan dan kesulitan orang lain yang ada di dekat saya					
12	Saya tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaan, saya lebih suka stabil dalam bekerja walaupun monoton					
13	Saya bersedia ditugaskan kemana saja oleh atasan walaupun harus keluar kota					
14	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja atau kantor saya					
15	Saya selalu mangkir bekerja apabila saya merasa tidak ingin bekerja					
16	Saya menikmati pekerjaan saya, tidak pernah mengeluh tentang hal yang membuat saya tidak suka					
17	Saya suka menjadi sukarelawan di tempat kerja saya					
18	Saya selalu datang tepat waktu atau lebih cepat ke tempat kerja					
19	Dalam kerja tim, saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja lainnya yang satu tim dengan saya					
20	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

Sumber : Elsya Prabowo (2018)

Lampiran 2

Data Hasil Penelitian

Data Hasil Penelitian

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	IPK	Kelas		Keputusan		Nilai	Kasus
					A	B	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan		
1	Djebri Wantoro	24	L	< 3,00	√			√	6	1
2	Dwi Yuliana	24	P	> 3,50	√			√	5	1
3	Eka Safitri	21	P	3,25 - 3,50		√		√	6	1
4	Ipesra Putra	23	L	< 3,00		√		√	6	1
5	Olvi Indi Pramita	22	P	> 3,00		√		√	6	1
6	Rani Sarwanis Putri	25	P	3,25 - 3,50	√			√	5	1
7	Rasi Arsita Kasnur	22	P	> 3,50	√			√	6	1
8	Refdian Dwi Nata	22	L	> 3,50	√			√	6	1
9	Rifka Aprina	23	P	3,25 - 3,50		√		√	6	1
10	Sisi Puspita	21	P	> 3,50		√		√	5	1
11	Jahratul Aini	21	P	3,00 - 3,25		√		√	6	2
12	Jumasri Akbar	22	L	< 3,00		√		√	4	2
13	Lalu Edi Sastrawan	22	L	> 3,50	√			√	6	2
14	Putri Handayani	22	P	3,25 - 3,50		√		√	5	2
15	Ratna Sari	25	P	3,25 - 3,50	√			√	5	2
16	Riri Oktalyana	22	P	3,00 - 3,25		√		√	6	2
17	Sartika Samosir	23	P	3,00 - 3,25		√		√	6	2
18	Siti Awan Hasibuan	22	P	> 3,50		√		√	6	2
19	Tanto Hidayat	24	L	< 3,00	√			√	5	2

20	Yulan Inggriani	22	P	> 3,50	√			√	6	2
21	Alillah Marantika Puri	21	P	> 3,50		√		√	6	3
22	Alpi Frandika	22	L	3,00 - 3,25	√			√	6	3
23	Dea Febriza	22	P	< 3,00		√		√	6	3
24	Herwin	22	L	3,25 - 3,50	√			√	5	3
25	Lisna Apriningsih	22	P	3,00 - 3,25		√		√	5	3
26	Nona Fazalika Putri	22	P	3,25 - 3,50	√			√	6	3
27	Nur Atika	21	P	> 3,50	√			√	6	3
28	Rahmanita	22	P	3,25 - 3,50	√			√	6	3
29	Selfika Herianti	22	P	> 3,50	√			√	5	3
30	Apringga Wati	22	P	3,00 - 3,25	√			√	5	4
31	Egi Prayoga	22	L	< 3,00		√		√	4	4
32	Fefrianti	23	P	> 3,50		√		√	6	4
33	Kartina Dahari	21	P	3,25 - 3,50	√			√	6	4
34	Kristina Maya Sari	22	P	< 3,00		√		√	5	4
35	Neneng Gustiani	22	P	> 3,50	√			√	6	4
36	Ridho Pernandes	22	L	3,00 - 3,25	√		√		2	4
37	Ronaldi	22	L	3,25 - 3,50		√		√	6	4
38	Serli Marlina	23	P	> 3,50	√			√	6	4
39	Suspi Fauzia	22	L	3,00 - 3,25		√		√	6	4

Variabel Motivasi Kerja

Kasus	Variabel Motivasi Kerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	5	2	3	2	4	5	4	3	4	2	5	5	3	3	4	4	5	76
1	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	77
1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	73
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	94
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	94
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	81
1	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	78
1	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78
1	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	75
1	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	74
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	82
2	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	5	80
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	87
2	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	4	3	5	5	4	82
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	80
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	85
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	87
2	4	4	4	5	2	3	2	4	5	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	69
2	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	4	3	5	5	4	82
3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	78
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	84
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	85
3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	96
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	75
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	72
3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	78
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	91
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	63
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	79
4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	75
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	75
4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	80
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	85
4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	75

4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	3	3	68
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	85

Lampiran 3

Data Responden

DATA RESPONDEN

1. Penyebaran Kuesioner

Program Studi	Kelas	Jenis Kasus				Jumlah
		1	2	3	4	
Akuntansi	A	5	4	6	5	20
	B	5	6	3	5	19
Jumlah data yang dapat diolah		**10**	**10**	**9**	**10**	**39**

2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
Laki-laki	3	3	2	3	11	28%
Perempuan	7	7	7	7	28	72%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

3. Umur

Umur Partisipan (tahun)	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
21	2	1	2	1	6	15%
22	3	6	7	7	23	59%
23	2	1	0	2	5	13%
24	2	1	0	0	3	8%
25	1	1	0	0	2	5%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

4. IPK

IPK	Kasus				Total	Persentase
	1	2	3	4		
<3,00	2	2	1	2	7	18%

3,00 – 3,25	0	3	2	3	8	21%
3,25 – 3,50	3	2	3	2	10	26%
>3,50	5	3	3	3	14	36%
Total	**10**	**10**	**9**	**10**	**39**	**100%**

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DATA

1. Kasus 1

Correlations			
		Kasus1	Total_Kasus1
Kasus1	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	10	10
Total_Kasus1	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

2. Kasus 2

Correlations			
		Kasus2	Total_Kasus2
Kasus2	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	10	10
Total_Kasus2	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

3. Kasus 3

Correlations			
		Kasus3	Total_Kasus3
Kasus3	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	9	9
Total_Kasus3	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	9	9
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

4. Kasus 4

Correlations			
		Kasus4	Total_Kasus4
Kasus4	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	10	10
Total_Kasus4	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Motivasi Kerja

Correlations																						
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	TOTAL_Z
Z1	Pearson Correlation	1	,029	,391*	,455**	,260	-,070	,260	,391*	,225	,088	,169	,276	,260	,360*	,443**	,352*	,010	,234	,029	,443**	,488**
	Sig. (2-tailed)		,860	,014	,004	,109	,674	,109	,014	,168	,596	,302	,089	,109	,025	,005	,028	,953	,153	,860	,005	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z2	Pearson Correlation	,029	1	,130	,394*	,150	,256	,150	,130	,278	,364*	,165	-,143	,150	,165	,163	,105	-,050	,158	1,000**	,163	,380*
	Sig. (2-tailed)	,860		,431	,013	,362	,116	,362	,431	,087	,023	,316	,384	,362	,316	,322	,524	,764	,336	,000	,322	,017
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z3	Pearson Correlation	,391*	,130	1	,367*	,245	,075	,245	1,000**	,586**	,194	,317*	-,028	,245	,332*	,091	,229	-,040	,198	,130	,091	,486**

	Sig. (2-tailed)	,014	,431		,022	,133	,649	,133	,000	,000	,236	,050	,866	,133	,039	,583	,162	,809	,227	,431	,583	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z4	Pearson Correlation	,455**	,394*	,367*	1	,091	-,035	,091	,367*	,263	,132	,194	-,229	,091	,398*	,302	,201	-,014	,398*	,394*	,302	,411**
	Sig. (2-tailed)	,004	,013	,022		,583	,832	,583	,022	,106	,424	,236	,161	,583	,012	,061	,220	,931	,012	,013	,061	,009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z5	Pearson Correlation	,260	,150	,245	,091	1	,364*	1,000**	,245	,257	,263	,522**	,554**	1,000**	,399*	,397*	,502**	,544**	,456**	,150	,397*	,849**
	Sig. (2-tailed)	,109	,362	,133	,583		,023	,000	,133	,114	,105	,001	,000	,000	,012	,012	,001	,000	,004	,362	,012	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z6	Pearson Correlation	-,070	,256	,075	-,035	,364*	1	,364*	,075	,135	,185	,129	,043	,364*	,208	,179	,528**	,340*	,315	,256	,179	,437**

	Sig. (2-tailed)	,674	,116	,649	,832	,023		,023	,649	,411	,260	,434	,796	,023	,203	,275	,001	,034	,051	,116	,275	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z7	Pearson Correlation	,260	,150	,245	,091	1,000**	,364*	1	,245	,257	,263	,522**	,554**	1,000**	,399*	,397*	,502**	,544**	,456**	,150	,397*	,849**
	Sig. (2-tailed)	,109	,362	,133	,583	,000	,023		,133	,114	,105	,001	,000	,000	,012	,012	,001	,000	,004	,362	,012	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z8	Pearson Correlation	,391*	,130	1,000**	,367*	,245	,075	,245	1	,586**	,194	,317*	-,028	,245	,332*	,091	,229	-,040	,198	,130	,091	,486**
	Sig. (2-tailed)	,014	,431	,000	,022	,133	,649	,133		,000	,236	,050	,866	,133	,039	,583	,162	,809	,227	,431	,583	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z9	Pearson Correlation	,225	,278	,586**	,263	,257	,135	,257	,586**	1	,389*	,320*	-,010	,257	,298	-,013	,166	,265	,263	,278	-,013	,495**

	Sig. (2-tailed)	,168	,087	,000	,106	,114	,411	,114	,000		,014	,047	,952	,114	,066	,938	,312	,103	,106	,087	,938	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z10	Pearson Correlation	,088	,364*	,194	,132	,263	,185	,263	,194	,389*	1	,455**	,072	,263	,185	,124	,065	,049	,161	,364*	,124	,444**
	Sig. (2-tailed)	,596	,023	,236	,424	,105	,260	,105	,236	,014		,004	,662	,105	,259	,451	,696	,768	,328	,023	,451	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z11	Pearson Correlation	,169	,165	,317*	,194	,522**	,129	,522**	,317*	,320*	,455**	1	-,024	,522**	,248	,160	,301	,256	,127	,165	,160	,554**
	Sig. (2-tailed)	,302	,316	,050	,236	,001	,434	,001	,050	,047	,004		,884	,001	,128	,332	,063	,115	,441	,316	,332	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z12	Pearson Correlation	,276	-,143	-,028	-,229	,554**	,043	,554**	-,028	-,010	,072	-,024	1	,554**	,291	,387*	,130	,219	,243	-,143	,387*	,441**

	Sig. (2-tailed)	,089	,384	,8666	,1611	,000	,796	,000	,8666	,952	,6622	,884		,000	,072	,015	,4311	,1811	,137	,384	,015	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z13	Pearson Correlation	,2600	,1500	,2445	,0911	1,000**	,3644*	1,000**	,2445	,2257	,2263	,5222**	,5544**	1	,3997*	,5022**	,5444**	,4566**	,1500	,3997*	,849**	
	Sig. (2-tailed)	,109	,362	,133	,583	,000	,023	,000	,133	,114	,105	,001	,000		,012	,001	,000	,004	,362	,012	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z14	Pearson Correlation	,3600*	,165	,332*	,3988*	,399*	,208	,399*	,332*	,298	,1855	,2488	,291	,399*	1	,4366**	,3244*	,196	,6866**	,165	,4366**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,025	,316	,039	,012	,012	,203	,012	,039	,066	,2559	,1288	,072	,012		,005	,044	,233	,000	,316	,005	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z15	Pearson Correlation	,4433**	,163	,0911	,3022	,397*	,179	,397*	,0911	-,013	,1244	,1600	,3887*	,397*	,4366**	1	,2778	-,0633	,3466*	,163	1,000**	,563**

	Sig. (2-tailed)	,005	,322	,583	,061	,012	,275	,012	,583	,938	,451	,332	,015	,012	,005		,086	,703	,031	,322	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z16	Pearson Correlation	,352*	,105	,229	,201	,502**	,528**	,502**	,229	,166	,065	,301	,130	,502**	,324*	,278	1	,375*	,363*	,105	,278	,591**
	Sig. (2-tailed)	,028	,524	,162	,220	,001	,001	,001	,162	,312	,696	,063	,431	,001	,044	,086		,019	,023	,524	,086	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z17	Pearson Correlation	,010	-,050	-,040	-,014	,544**	,340*	,544**	-,040	,265	,049	,256	,219	,544**	,196	-,063	,375*	1	,346*	-,050	-,063	,437**
	Sig. (2-tailed)	,953	,764	,809	,931	,000	,034	,000	,809	,103	,768	,115	,181	,000	,233	,703	,019		,031	,764	,703	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z18	Pearson Correlation	,234	,158	,198	,398*	,456**	,315	,456**	,198	,263	,161	,127	,243	,456**	,686**	,346*	,363*	,346*	1	,158	,346*	,623**

	Sig. (2-tailed)	,153	,336	,227	,012	,004	,051	,004	,227	,106	,328	,441	,137	,004	,000	,031	,023	,031		,336	,031	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z19	Pearson Correlation	,029	1,000**	,130	,394*	,150	,256	,150	,130	,278	,364*	,165	-,143	,150	,165	,163	,105	-,050	,158	1	,163	,380*
	Sig. (2-tailed)	,860	,000	,431	,013	,362	,116	,362	,431	,087	,023	,316	,384	,362	,316	,322	,524	,764	,336		,322	,017
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z20	Pearson Correlation	,443**	,163	,091	,302	,397*	,179	,397*	,091	-,013	,124	,160	,387*	,397*	,436**	1,000**	,278	-,063	,346*	,163	1	,563**
	Sig. (2-tailed)	,005	,322	,583	,061	,012	,275	,012	,583	,938	,451	,332	,015	,012	,005	,000	,086	,703	,031	,322		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL_Z	Pearson Correlation	,488**	,380*	,486**	,411**	,849**	,437**	,849**	,486**	,495**	,444**	,554**	,441**	,849**	,642**	,563**	,591**	,437**	,623**	,380*	,563**	1

	Sig. (2-tailed)	,002	,017	,002	,009	,000	,005	,000	,002	,001	,005	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,017	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																						

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

1. *Reward* , *Punishment*¸dan Kecurangan Pelaporan Keuangan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	4

2. *Motivasi Kerja*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	21

Lampiran 6

Uji *One Way Analysis of Variance* (ANOVA)

1. Kompensasi *Reward*

ANOVA					
Kecurangan Pelaporan Keuangan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	44,607	1	44,607	13,683	,001
Within Groups	120,623	37	3,260		
Total	165,231	38			

2. Kompensasi *Punishment*

ANOVA					
Kecurangan Pelaporan Keuangan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	31,608	2	15,804	4,258	,022
Within Groups	133,623	36	3,712		
Total	165,231	38			

Lampiran 7

Uji *Analysis of Covariance* (ANCOVA)

1. Kompensasi *RewardMotivasi Kerja**

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: Kecurangan Pelaporan Keuangan						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	31,086[a]	1	31,086	8,574	,006	,188
Intercept	130,779	1	130,779	36,072	,000	,494
Reward*Motivasi Kerja	31,086	1	31,086	8,574	,006	,188
Error	134,145	37	3,626			
Total	18387,000	39				
Corrected Total	165,231	38				
a. R Squared = ,188 (Adjusted R Squared = ,166)						

2. Kompensasi *PunishmentMotivasi Kerja**

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: Kecurangan Pelaporan Keuangan						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	33,092[a]	1	33,092	9,266	,004	,200
Intercept	176,565	1	176,565	49,440	,000	,572
Punishment*Motivasi Kerja	33,092	1	33,092	9,266	,004	,200
Error	132,139	37	3,571			
Total	18387,000	39				
Corrected Total	165,231	38				
a. R Squared = ,200 (Adjusted R Squared = ,179)						

LAMPIRAN 8

TABEL STATISTIK

1. r Tabel

r Tabel (Pearson Produk Moment)
(Level of Significance 5 % and 2 Tailed)

df = (N-2)	r
1	0,997
2	0,950
3	0,878
4	0,811
5	0,754
6	0,707
7	0,666
8	0,632
9	0,602
10	0,576
11	0,553
12	0,532
13	0,514
14	0,497
15	0,482
16	0,468
17	0,456
18	0,444
19	0,433
20	0,423
21	0,413
22	0,404
23	0,396
24	0,388
25	0,381
26	0,374
27	0,367
28	0,361
29	0,355
30	0,349
31	0,344
32	0,339
33	0,334
34	0,329
35	0,325
36	0,320
37	0,316
38	0,312
39	0,308
40	0,304
41	0,301
42	0,297
43	0,294
44	0,291
45	0,288
46	0,285
47	0,282
48	0,279
49	0,276
50	0,273
51	0,271
52	0,268
53	0,266
54	0,263
55	0,261
56	0,259
57	0,256
58	0,254
59	0,252
60	0,250
61	0,248
62	0,246
63	0,244
64	0,242
65	0,240
66	0,239
67	0,237
68	0,235
69	0,234
70	0,232
71	0,230
72	0,229
73	0,227
74	0,226
75	0,224
76	0,223
77	0,221
78	0,220
79	0,219
80	0,217
81	0,216
82	0,215
83	0,213
84	0,212
85	0,211
86	0,210
87	0,208
88	0,207
89	0,206
90	0,205
91	0,204
92	0,203
93	0,202
94	0,201

95	0,200	97	0,198	99	0,196
96	0,199	98	0,197	100	0,195

2. F tabel

F tabel Statistics

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98

34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl.GatotSubroto KM 7 TelukKuantanTelp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

REKOMENDASI
Nomor : 295/Akt-FIS/UNIKS/VIII/2021

Tentang
PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, setelah mambaca surat Rekomendasi dari Fakultas Ilmu Sosial Nomor : 282 /Akt/UNIKS/XI/2021.

Dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

Nama	: RANI FITRIA NINGSIH
NPM	: 170412037
Program Studi	: AKUNTANSI
Jenjang Pendidikan	: S1
Alamat	: Teluk Kuantan
Judul Penelitian	:Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi Reward dan Punishment terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Tahun Angkatan 2018 Universitas Islam Kuantan Singingi)
Untuk melakukan penelitian di	: Universitas Islam Kuantan Singingi

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data ini
2. Pelaksanaan Kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat
3. Hasil riset/pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial melalui Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Dengan rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset/pra riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
Pada Tanggal : 19 Agustus 2021
Prodi Akuntansi

PROGRAM STUDI AKUNTANSI UNIKS KETUA

YUL EMRI YULIS, SE.,M.Si
NIDN. 1014038901

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax. 0760-561655, e-mail. Unikskuantan@gmail.com

KARTU BIMBINGAN

NAMA : RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412 037
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
PEMBIMBING : 1. ZUL AMMAR, SE., ME
2. M. IRWAN, SE., MM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2018 Universitas Islam Kuantan Singingi.

No	TANGGAL	CATATAN	PARAF
1.	1/3 - 2021	- LBM Teori dimasukkan - Landasan teori - Pengutipan pakai hal. - pengutipan nama belakang - Kuisioner dipadatkan - ACC, lanjut Pemb II	
2.	7/3 2021	Ace Sempro.	A.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412 037
Pembimbing I : ZUL AMMAR, SE., ME
Pembimbing II : M. Irwan, S.E, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

No	Tgl/Bln/Thn	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
-	2/9/2021	- Rapikan penulisan yg salah - Hasil dan pembahasan dipisahkan - Tambahkan saran-2 yg lebih spesifik dari hasil penelitian yg ditemui - Tambahkan referensi dari buku, minimal 10 - Lampirkan nama-2 responden - Lampirkan surat bukti riset - Lampirkan tabel-t - Jelaskan uji hipotesis sudah benar.		
-	3/9/2021	- ACC, lanjut Bab 2		
-	3/9 2021	- Acc		

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi

Yul Emri Yulis, S.E, M.Si
NIDN. 1014038901

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412 037
Pembimbing I : ZUL AMMAR, SE., ME
Pembimbing II : M. Irwan, S.E, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)

No	Tgl/Bln/Thn	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II
-	3/9 2021	- Pastikan Data diolah dengan betul dan benar - Lengkapi Dokumen dan lampiran-lampiran pendukung seperti : - Bukti orisinalitas - dll - Pastikan yang lain-lain di selesaikan, - Abstrak, - kesimpulan -dll - Pahami dan pelajari terkait Perubahan dari awal sampai saat revisi sekarang		

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi

Yul Emri Yulis, S.E, M.Si
NIDN. 1014038901

BIODATA

Data Pribadi

Nama	: Rani Fitria Ningsih
Tempat, Tanggal Lahir	: Taluk kuantan, 18 Februari 1999
Agama	: Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Dusun Tobek Panjang
Telpon Rumah dan HP	: 081277590354
Alamat Email	: *Rani.fitrianingsih1218@gmail.com*

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal :
- TK PERTIWI (2003-2005)
- SD N 001 Teluk Kuantan (2005-2011)
- SMP N 7 Teluk Kuantan (2011-2014)
- SMK N 2 Teluk Kuantan (2014-2017)
- S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi (2017-2021)

Pendidikan Nonformal : -

Riwayat Prestasi

Pendidikan Akademik :
- SD (Selalu masuk peringkat 3 besar)
- SMP (Juara 2 dan juara umum 3 Kelas 3 semester 1)
- SMK (Juara 3 Kelas 2 Semester 2)

Pendidikan Non Akademik :
- Juara 3 lomba dongeng dalam memperingati hari bahasa SMK N 2 Teluk Kuantan
- Juara 1 drama anti narkoba SMK N 2 Teluk Kuantan
- Juara 3 lomba orasi ilmiah tingkat fakultas Universitas Islam Kuantan Singingi

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Teluk Kuantan, 06 September 2021

RANI FITRIA NINGSIH
NPM : 170412037