

**ANALISIS PENGARUH *ATTITUDE* DAN
EFFECTIVE OF INTERNAL CONTROL
TERHADAP TENDENSI KECURANGAN
KARYAWAN BERDASARKAN PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet
Indolampung, Tulang Bawang Lampung)**

Skripsi

**Siti Nurnazilah
NPM. 1951030366**



Program Studi Akuntansi Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**ANALISIS PENGARUH *FRAUD DIAMOND*,
PERSONAL ATTITUDE DAN *EFFECTIVENESS*
OF INTERNAL CONTROL TERHADAP
TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM**

**(Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet
Indolampung, Tulang Bawang Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S. Akun)



Pembimbing I : H. Supaijo, S. H., M. H.

Pembimbing II : Yulistia Devi, S. E., M. S.Ak.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Kecenderungan kecurangan akuntansi telah menarik banyak perhatian media dan menjadi isu yang menonjol serta penting di mata pemain bisnis, kecurangan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok secara sengaja yang berdampak dalam penyalahgunaan asset dan dapat mengakibatkan terjadinya kerugian bagi entitas atau pihak lain. Rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* berpengaruh secara persial dan silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan serta bagaimana pandangan perspektif ekonomi islam dalam tendensi kecurangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* masing-masing berpengaruh secara persial dan silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan dan pandangan perspektif ekonomi islam dalam tendensi kecurangan karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner dan *interview*. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan yaitu elemen dari *fraud diamond*, dan menambahkan dua variabel *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control*. Variabel dependen yaitu tendensi kecurangan Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara silmutan atau bersamaan dari seluruh variabel independen yaitu *fraud diamond*, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan. Sedangkan dalam uji T (persial), hanya variabel kemampuan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Sedangkan perspektif ekonomi islam juga sangat melarang untuk berbuat kecurangan dalam kehidupan keseharian yang jika hal tersebut dilakukan maka akan terjadi kerusakan dalam tatanan hidup bermasyarakat, dan jika tetap melakukan kecurangan maka akan ada ancaman dan hukuman yang akan diterima individu yang melakukannya.

Kata Kunci: *Fraud Diamond, Personal Attitude, Effectiveness Of Internal Control.*

ABSTRACT

The tendency for accounting fraud has attracted a lot of media attention and has become a prominent and important issue in the eyes of business players. Fraud is an act committed by a person or group intentionally which results in the misuse of assets and can result in losses for the entity or other parties. The formulation of the problem of this research is whether there is an influence of pressure, opportunity, rationalization, capability, personal attitude, and effectiveness of internal control partially and indirectly affect employee fraud tendencies and how is the view from an Islamic economics perspective on employee fraud tendencies.

This research uses quantitative methods. The sample used in this study was 52 employee respondents. Where the aim is for research which includes the influence of fraud diamonds, personal attitude, and effectiveness of internal control on employee fraud tendencies. While the data collection techniques used are questionnaires and interviews. The data was processed using SPSS version 25. The independent variables in this study were pressure, opportunity, rationalization, capability, namely the elements of a fraud diamond, and adding two personal attitude variables, and effectiveness of internal control. The dependent variable is tendency employee fraud.

The results of the study show that there is a simultaneous or simultaneous effect of all independent variables, namely fraud diamond, personal attitude, and effectiveness of internal control on employee fraud tendencies. Whereas in the T test (perial), only the ability variable has a significant influence on employee fraud tendencies at the PT Sweet Indolampung employee cooperative. Meanwhile in the perspective of Islamic economics it is very concerned about the relationship between individuals through the rules that have been applied in the Qur'an. The Islamic economics perspective also strongly prohibits cheating in everyday life, if this is done there will be damage to the social order or life, and if cheating continues, there will be threats and punishments that will be received by individuals who do it.

Keywords: *Fraud Diamond, Personal Attitude, and Effectiveness Of Internal Control.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nurnazilah
NPM : 1951030366
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung)*”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipahami.

Bandar Lampung, 11 Juli 2023
Penulis



Siti Nurnazilah
NPM. 1951030366



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh *Fraud Diamond, Personal Attitude* dan *Effectiveness Of Internal Control* Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung)**

Nama : **Siti Nurnazilah**
NPM : **1951030366**
Program Studi : **Akuntansi Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI


Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Supaijo, S.H., M.H.

NIP. 196503121994031002


Yulistia Devi, S.E., M. S.A.K.

NIP.-

Mengetahui,

Ketua Prodi Akuntansi Syari'ah


A. Zuliansyah, S.Si., M.M.

NIP.198302222009121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul “*Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung)*” disusun oleh Siti Nurmazilah, NPM :1951030366, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal :

Tim Penguji

Ketua : A. Zuliansyah, M. M 

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M. E 

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M. E. I 

Penguji II : Yulistia Devi, S. E., M. S.Ak. 

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Totok Suratanto, M.M., Akt., C.A

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

"Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya."

(Q.S Al-Baqarah: 42)¹



¹Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur yang tiada terkira kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran dan kenikmatan yang luar biasa kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Penulis persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Alm. Ayahanda Saiful Rohman dan Ibunda Nassriyah yang telah merawat sedari kecil, menyayangi dan mencintai dengan setulus hati, mendukung dan memberikan nasihat-nasihat serta tak henti-hentinya mendoakan selama menempuh pendidikan, selalu memberi semangat dan motivasi hingga dapat menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Senyum, rasa bangga, dan kebahagiaan kalian menjadi tujuan hidup saya. Semoga ayah dan ibu selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan baik di dunia maupun di akhirat.
2. Kepada Kakak-kakak dan adik-adik saya Yuni Astuti, Nurul Hidayatulloh, Nur Fadlilah, Adi Wiyono, Siti Nur Baiti Rohmah yang senantiasa memberikan semangat, memotivasi dan mendoakan sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan maupun ilmu agama yang insya Allah bermanfaat untuk saya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Siti Nurnazilah dilahirkan di Lampung Tengah pada tanggal 22 November 1999. Penulis merupakan anak keenam dari tujuh bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Saiful Rohman dan Ibu Nassriyah. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis yaitu:

1. SDS 02 Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah, lulus pada tahun 2011.
2. SMPS Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah, lulus pada tahun 2014.
3. SMKS Nusantara Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang, lulus pada tahun 2017.
4. Pada tahun 2019 penulis diterima dan aktif di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri UIN Raden Intan Lampung dengan mengambil program studi Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan keberkahan, rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung)**”. Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia dan taat kepada ajaran agamanya.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya. Ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM., CA., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung.
2. A. Zuliansyah, M.M selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Supaijo S.H., M.H dan Yulistia Devi S.E.,M.S.Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terkait serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
6. Teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi Syariah B angkatan 2019, Ahmadhiani Lintang, Marniasih, Nurlaila, Indah Sartika Siregar, Revinda Gunanti, Siti Erlinda dan seluruh

mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

7. Sahabat Diajeng Puspitasari, Lulu Sholehah, Nurul Hidayah, Rara Sagita, Vena Yuliana yang selalu memberikan semangat, cerita serta suka dan duka.
8. Kepada semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran guna memperbaiki dan melengkapi kekurangan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca serta dapat menjadi sumbangsih yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Khususnya bagi dunia akuntansi dan umumnya bagi para pembaca.

Dengan mengucapkan banyak terima kasih, semoga jasa-jasa bapak dan ibu dosen serta seluruh pihak yang telah membantu serta mendoakan penulis hingga skripsi ini terselesaikan, mendapatkan balasan pahala dan keberkahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 11 Juli 2023
Penulis,



Siti Nurnazilah
NPM. 1951030366

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRAC	iv
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP PENULIS	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
G. Kajian Penelitian	
Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka).....	14
H. Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	19
A. Landasan Teori	19
1. Teori Tujuan	19
2. Teori Keagenan.....	20
3. Definisi Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	21
a. Kategori Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	22
b. Faktor Penyebab	
Terjadinya Kecurangan (<i>Fraud</i>)	23
c. Karakteristik Pribadi Prilaku <i>Fraud</i>	23
d. Praktik-praktik Kecurangan yang Umum ..	24
e. Deteksi atau Investasi Kecurangan	25
4. Segiempat Kecurangan (<i>Fraud Diamond</i>).....	26
5. <i>Personal Attitude</i>	27
6. <i>Effectiveness of Internal Control</i>	28

7. Kecurangan Karyawan	29
8. Perspektif Ekonomi Islam.....	30
B. Pengajuan Hipotesis.....	31
1. Kerangka Pemikiran	31
2. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Waktu dan Tempat Penelitian	45
B. Jenis dan Sifat Penelitian	45
C. Jenis dan Sumber Data.....	46
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Definisi Operasional Variabel.....	49
F. Metode Pengumpulan Data	56
G. Metode Analisis Data.....	58
H. Pengujian Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Hasil Penelitian.....	65
1. Analisis Deskriptif Data	65
2. Uji Kualitas Data	76
a. Uji Validitas.....	76
b. Uji Reliabilitas.....	80
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Multikolinearitas	84
c. Uji Heteroskedastisitas	85
B. Hasil Pengujian Hipotesis	86
a. Analisis Regresi Linier Berganda	86
b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	88
c. Uji Signifikansi Simultan (F).....	90
d. Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	91
C. Pembahasan	91
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Rekomendasi.....	110
DAFTAR RUJUKAN.....	111
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	14
3. 1 Populasi Penelitian	48
3. 2 Indikator, Variabel, Dan Pernyataan.....	50
3. 9 Skala Likert	57
4.1 Jumlah Kuesioner	67
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	67
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	68
4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Jabatan	68
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Data.....	69
4.8 Deskripsi Distribusi Jawaban Responden	72
4.14 Hasil Uji Validitas Tekanan (X1)	73
4.15 Hasil Uji Kesempatan (X2)	72
4.16 Hasil Uji Kesempatan (X2)	72
4.17 Hasil Uji Rasionalisasi (X3)	73
4.18 Hasil Uji Kemampuan (X4).....	74
4.19 Hasil Uji Kemampuan (X4).....	75
4.20 Hasil Uji <i>Personal Attitude</i> (X5)	77
4.21 Hasil Uji <i>Effectiveness Of Internal Control</i> (X6)	77
4.22 Hasil Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)	80
4.23 Hasil Uji Reliabilitas Tekanan (X1)	80
4.24 Hasil Uji Reliabilitas Kesempatan (X2)	81
4.25 Hasil Uji Reliabilitas Rasionalisasi (X3)	81
4.26 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan (X4).....	81
4.27 Hasil Uji Reliabilitas <i>Personal Attitude</i> (X5)	81
4.28 Hasil Uji Reliabilitas <i>Effectiveness Of Internal Control</i> ..	82
4.29 Hasil Uji Reliabilitas Tendensi Kecurangan Karyawan...	82
4.30 <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	84
4.31 Hasil Uji Multikolinearitas	84
4.32 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
4.33 Hasil Uji Regresi Liner Berganda.....	86
4.34 Hasil Uji Parsial (t).....	88
4.35 Hasil Uji Simultan (F)	90
4.36 Hasil Uji Determinasi Uji R ²	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 <i>Fraud Diamond Theory</i> oleh Wolfe dan Hermanson Tahun 2004	26
2.2 Kerangka Pemikiran	32
4.1 Struktur Organisasi	66
4.2 Uji Normalitas P-P Plot	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai salah satu kerangka awal dalam memahami judul skripsi ini, penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam menulis judul tersebut, penjelasan ini digunakan dalam meluruskan pemahaman pembaca dan menghindari terjadinya kesalahpahaman dari apa yang penulis maksudkan. Adapun judul dari penelitian ini adalah “*Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam Studi pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung*”.

Berikut adalah uraian dari beberapa istilah yang digunakan penulis dalam menulis judul, diantaranya yaitu:

1. **Analisis** merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk membuat laporan, menelaah ataupun memahami suatu kegiatan tertentu yang tepat dan akurat sehingga mudah untuk dipahami.¹
2. **Pengaruh** berupa suatu bentuk watak, kepercayaan ataupun perbuatan seseorang yang dapat memberikan dampak perubahan sehingga mempengaruhi terhadap apa-apa yang ada disekitarnya. Pengaruh dapat diartikan sebagai hubungan timbal balik atau sebab akibat antara yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Sesuatu yang menjadi pemicu pengaruh perubahan yang ditimbulkan.²
3. **Fraud Diamond** berupa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan, dengan elemen kemampuan (*capability*). Penipuan tidak akan terjadi tanpa orang yang tepat dengan kemampuan yang tepat untuk melaksanakan setiap detail dari penipuan. *Fraud Diamond* terdapat empat elemen utama yang mendasari seseorang untuk melakukan perilaku kecurangan yaitu Tekanan (*pressure*), Kesempatan (*opportunity*), Rasionalisasi (*rationalization*), dan Kemampuan (*capability*).³
4. **Personal Attitude** merupakan perilaku individu dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam bekerja maupun

¹Penyusunan Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018).

²Sudarmanto Eko, “Pencegahan *Fraud* Dengan Pengendalian Internal dalam Perspektif Al-Qur’an”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(10), (2021), h. 195–208.

³Hendra Galuh, “Pendeteksian Kecurang Laporan Keuangan Menggunakan *Fraud Diamond*”, *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol. 13, No. 1, (2020).

pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya. Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, sehingga setiap manusia mempunyai keunikan-keunikan tersendiri oleh sebab itu antara individu yang satu dengan yang lain pasti mempunyai perbedaan-perbedaan.

5. **Effectiveness of Internal Control (Efektivitas Pengendalian Internal)** adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku⁴.
6. **Kecurangan Karyawan** adalah sebuah representasi yang salah atau menyembunyikan fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga. Tindakan tersebut dilakukan oleh karyawan baik diluar maupun di dalam organisasi demi keuntungan pribadi pelaku baik individual maupun kerjasama antar berbagai pihak terkait.
7. **Perspektif Ekonomi Islam** adalah suatu cara pandang seseorang mengenai suatu fenomena yang terjadi dengan pandangan yang luas sehingga sesuatu tersebut menambah pengetahuan serta wawasan seseorang dengan pokok-pokok islam yang bersumber dari Al-Qur'an al- Karim dan As-Sunnah.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dimaksud dengan judul ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana *Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan berdasarkan perspektif ekonomi islam studi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Teknologi dan informasi dalam dunia usaha memasuki zaman perkembangannya. Tidak dapat dihindari bahwa hal ini membuat para pekerja semakin mudah untuk melakukan tindak kecurangan dalam perusahaan. Dalam dunia ekonomi, penyalahgunaan wewenang dan jabatan semakin meningkat hingga menyebabkan beberapa perusahaan mengalami *collapse*. Pemilik usaha diharuskan untuk mampu

⁴Syahrina Noormala Dewi, "Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa: Dimensi Fraud Diamond." Jurnal Akuntansi. Juli 2020. Hal. 12-21. Vol. 8. No. 1.

⁵Annisya dkk, "Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan *Fraud Diamond*." Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Maret 2020. Vol. 23. No. 1.

memahami kinerja karyawan dan selalu melakukan pengawasan internal terhadap karyawan atau pegawainya secara berkala agar dapat mengetahui potensi dan kelemahan dari para karyawannya. Pemilik (*owner*) perusahaan sebisa mungkin harus mengeahui karakteristik, sifat, dan sikap yang dimiliki oleh para karyawannya guna mengetahui apakah organisasi bisnisnya bersih dari budaya Korupsi, Kolusi, Nepotisme atau tidak.

Mengingat budaya disekitar kita yang akrab akan korupsi, kolusi dan nepotisme, membuat semua pihak mawas diri untuk mencegah dan menghadapi tindak kecurangan yang sewaktu-waktu dapat terjadi di sektor publik maupun swasta. Mulai dari sektor usaha terkecil hingga bisnis besar, lokal maupun internasional dimungkinkan dijalankan oleh beberapa orang karyawan yang dapat melakukan tindak kecurangan seperti penggelapan asset perusahaan hingga menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan dan tidak dapat mempertahankan kelangsungan bisnisnya.⁶

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

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

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

Fraud adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau

⁶Faiz Zamzami and Ihda Arifin Faiz, *Audit Internal: Konsep Dan Praktik Kecurangan*, (UGM PRESS, 2018).

memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Dengan demikian *Fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain, dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencangkup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat atau tersembunyi, dan setiap cara yang tidak wajar yang menyebabkan orang lain tertipu atau menderita kerugian. ACFE membagi *fraud* ke dalam tiga jenis atau tipologi perbuatan.⁷

Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*) yang meliputi penyalahgunaan atau pencurian asset atau harta perusahaan atau pihak lain. Bentuk *fraud* ini paling mudah dideteksi karena bersifat *tangible* atau dapat diukur atau dihitung. Jenis *fraud* yang kedua berupa pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*) yang meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekusif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan. Korupsi (*Corruption*) merupakan jenis kecurangan yang ketiga menurut ACFE, jenis *fraud* ini yang paling sulit untuk dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis banyak yang terjadi di negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah. *Fraud* jenis ini seringkali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan, termasuk di dalamnya penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan.

Kejahatan dalam dunia akuntansi dapat dilakukan dengan melakukan kecurangan. Dari tiga bentuk penyimpangan atau *fraud* di atas, fokus penelitian akan dititik beratkan pada penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) perusahaan khususnya penyalahgunaan asset lancar dalam hal ini bisa dibedakan kas perusahaan dan sejenis asset lain yang mudah untuk disembunyikan. Kejahatan-kejahatan yang terjadi dipicu oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari mana saja. Baik dari dalam diri masing-masing individu maupun dari lingkungan perusahaan itu sendiri.⁸

⁷Muhammad Yusni, *Keadilan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Perspektif Kejaksaan*, (Airlangga University Press, 2020).

⁸Annisya dkk. *Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Maret 2020. Hal. Vol. 23. No. 1.

Karyawan melakukan tindakan *fraud* dipengaruhi oleh empat kondisi yaitu *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *capability*. *Pressure* atau motivasi pada seseorang atas individu akan membuat mereka mencari kesempatan melakukan *fraud*, beberapa contoh *pressure* dapat timbul karena masalah keuangan pribadi, sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan target kerja yang tidak realisasi. Adanya kesempatan (*opportunity*) yang terbuka lebar untuknya melakukan tindakan kecurangan tersebut, di mana biasanya kesempatan tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dari perusahaan dan bisa juga disebabkan karena pintarnya karyawan tersebut, serta karena karyawan tersebut sudah mengenal dengan sangat baik pekerjaan yang ditekuninya dan seluk-beluk kelemahan perusahaan. Juga akibat jaranganya seorang karyawan mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya, dapat membuat seseorang membenarkan bahwa mengambil asset perusahaan adalah tindakan yang wajar.

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. Pada umumnya para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Didukung kemampuan (*capability*) karyawan dalam melakukan tindakan *fraud* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih guna memudahkan pelaku *fraud*. Sikap seseorang (*personal attitude*) juga merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan dipengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan tindakan *fraud* dan memungkinkan perusahaan dijadikan lahan yang menguntungkan bagi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* jika *internal control* dalam perusahaan tidak berjalan secara maksimal.⁹

Kecurangan atau *fraud* ialah tindakan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi di mana faktor yang menyebabkan kecurangan ini pun bermacam-macam diantaranya yaitu faktor tekanan, kesempatan, rasionalisasi, dan kemampuan yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004. *Fraud Diamond* merupakan suatu bentuk penyempurnaan dari teori *Fraud Triangle* oleh

⁹Pambudi. Kharisma Oktavian, "Pengaruh Fraud Diamond Dan Teknologi Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Kota Malang", Universitas Brawijaya 2016.

Cressey tahun 1953. Salah satu bentuk *fraud* adalah kecurangan laporan keuangan. Kecurangan laporan keuangan merupakan suatu skema di mana seseorang karyawan atau manajemen dengan sengaja menyebabkan salah saji atau kelalaian informasi material dalam laporan keuangan seperti mencatat pendapatan fiktif, mengecilkan pengeluaran yang dilaporkan, atau menggembungkan aset yang dilaporkan, pemanipulasi nominal pada laporan keuangan dan kesalahan dalam penerapan prinsip akuntansi yang di sengaja yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian atau pengungkapan dalam laporan keuangan. Oleh sebab itu laporan keuangan harus dibuat dengan benar, akurat, relevan, dan bebas dari kecurangan agar keputusan yang diambil tidak salah dan mendapatkan kepercayaan dari para pengguna laporan keuangan atau manajemen dalam perusahaan. Hal ini di buktikan dengan banyak bermuculan kasus yang berhubungan dengan kecurangan salah satunya dari 2.410 kasus kecurangan yang ditemukan oleh ACFE atau *Association Of Certified Fraud Examiners* (Asosiasi Penguji Penipuan Bersertifikat) tahun 2014, kasus *financial statement fraud* yang memiliki persentase yang paling sedikit terjadi yaitu sebesar 9,6%, namun *financial statement fraud* adalah tindakan yang memiliki dampak kerugian terbesar dibandingkan dua kategori kecurangan lainnya. Di Indonesia salah satunya terjadi pada PT. Tirta Amarta Botling tahun 2015 yang diikuti dari <https://kabar24.bisnis.com> diduga melakukan kecurangan pada laporan keuangan perusahaan untuk mendapatkan tambahan fasilitas kredit dari PT. Bank Mandiri dengan cara membesarkan nilai aset dari yang sebenarnya dan meujukan seolah kondisi keuangan perusahaan mengalami perkembangan. Kecurangan ini terjadi karena adanya tekanan dari pihak bank mandiri kepada perusahaan untuk memenuhi syarat permintaan tambahan kredit yang membuat direktur perusahaan tersebut mencari cara dengan kemampuannya sehingga dapat mengambil peluang yang ada untuk melakukan kecurangan dan dapat melakukan pembenaran dari pengawasan auditor.

Mendasarkan pada konsep *fraud diamond theory* dengan ditambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* diharapkan penelitian ini dapat memberikan prediksi seberapa besar faktor tersebut dapat menyebabkan seseorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berperilaku *fraud* di koperasi karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung.

Penelitian terdahulu mayoritas menggunakan variabel *fraud diamond* terhadap kecenderungan *financial statement fraud* sehingga dengan menambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dari adaptasi faktor *fraud diamond* merupakan

pengembangan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida¹⁰, dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan karyawan pada dealer otomotif di wilayah Jombang. Ahmad Bunayya W dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel tekanan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik. Kesempatan dari dalam diri yang mendorong mahasiswa untuk melakukan kecurangan seperti mengalami kesulitan dalam memahami perkuliahan di dalam kelas dan ingin mendapatkan nilai IP yang bagus. Sedangkan kesempatan dari luar diri berupa melakukan kecurangan agar mendapatkan nilai tertinggi.¹¹ Suryana dan Sadeli dalam penelitian di jurnal menunjukkan bahwa *personal attitude* berpengaruh signifikan *negative* terhadap kecenderungan seseorang dalam berperilaku *fraud*.¹² Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari dalam penelitian bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud*.¹³ Parasmita penelitian dalam jurnal menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian harus ditingkatkan pada DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti bahwa keefektifan pengendalian internal tersebut tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada DPPKA DIY tersebut.¹⁴

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan indikator tiap variabel, menurut Pambudi dalam penelitian Siti Nur Farida indikator Tekanan meliputi tekanan keuangan, kebiasaan buruk, tekanan

¹⁰Nadirsyah Nadirsyah, “Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), Dan Kapabilitas (Capability) Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintahan Aceh Dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, (2020), h. 69–84.

¹¹Ahmad Bunayya W. *Pengaruh Dimensi Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi*. Jurnal. (2021).

¹²Suryana dan Sadeli. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP*. Vol. 2, No. 2. Desember 2018. Hal. 127-148. ISSN 2339-1545.

¹³Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari. Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal*. 6 (1). (2022).

¹⁴Parasmita. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Nominal/ Volume 1 Nomor 1/tahun 2018*.

pekerjaan, tuntutan pemenuhan gaya hidup¹⁵. Indikator kesempatan menurut Pambudi meliputi lingkungan pengendalian, aktivitas atau prosedur pengendalian, kurangnya akses informasi, kurangnya kapabilitas dari pemimpin. Indikator rasionalisasi menurut Pambudi meliputi hutang budi, tiada pihak yang tersakiti, dan tindakan curang yang dilakukan demi kebaikan. Indikator kemampuan menurut Pambudi meliputi posisi, kecerdasan dan kreatifitas, percaya diri dan ego, kebohongan, paksaan, dan stress.¹⁶ Menurut pambudi dalam penelitian Siti Nur Farida indikator *personal attitude* meliputi Pengalaman pribadi, pengaruh kebudayaan, dan faktor emosional. Indikator *Effectiveness Of Internal Control* menurut COSO dalam Najahningrum dalam penelitian Siti Nur Farida meliputi lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dan monitoring.¹⁷ Menurut Tuannakota dalam Najahningrum dalam penelitian Siti Nur Farida indikator kecurangan karyawan yaitu penyalahgunaan aset.

Penulis memilih sektor usaha Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung di wilayah Tulang Bawang Lampung sebagai lokasi penelitian dengan alasan bahwa usaha Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung mempunyai aset lancar maupun tak lancar yang mudah untuk disembunyikan atau dipindah tangankan olah karyawan yang mempunyai kecondongan perilaku *fraud*. Dengan adanya penelitian ini, tindak kecurangan (*fraud*) dikalangan karyawan baik usaha kecil, menengah maupun besar perlu dilakukan pengawasan dari dalam mengenai dugaan adanya tindak kecurangan penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) oleh karyawan agar menjadi mawas diri bagi pemilik usaha untuk mengetahui indikator apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan atau *fraud* tersebut dan juga agar sektor bisnis dapat terus berkembang dengan menerapkan control atau pengawasan yang baik bagi para karyawan sebagai pencegahan tindak kecurangan. Penelitian ini dilakukan di koperasi karyawan karena koperasi karyawan termasuk salah satu lembaga atau instansi terbesar di PT Sweet Indolampung Perkasa. Melihat dengan semakin besar dan berkembang koperasi dan

¹⁵Ismi Astrilia Barokah, "Pengaruh Reputasi Auditor, Opini Auditor, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Audit Delay Pada Industri Otomotif Dan Komponen", 2022.

¹⁶Wilhelmina Mitan, Siktania Maria Dilliana, and Robertho Tomy Meyer, "Pengaruh Fraud Diamond Terhadap Kecenderungan Kecurangan Laporan Keuangan Pada Koperasi Kredit Sube Huter", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 7, No. 5, (2021), h. 212–227.

¹⁷Ibid.

juga semakin maraknya perilaku kecurangan, maka perlu adanya pencegahan agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang baik dan handal agar dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. sehingga dapat menjaga nama baik satuan lembaga atau koperasi di mata masyarakat pada umumnya dan anggota pada khususnya.

Koperasi merupakan lembaga keuangan non bank. Di lihat dari asal katanya koperasi berasal dari bahasa co-operation yang berarti usaha bersama. Pengertian koperasi dalam ilmu ekonomi adalah suatu perkumpulan yang memungkinkan beberapa orang atau badan (badan hukum) dengan jalan bekerjasama atas dasar sukarela menyelenggarakan suatu pekerjaan untuk memperbaiki kehidupan anggota-anggotanya. Di dalam undang-undang No. 25 tahun 1992 dinyatakan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya masyarakat pada umumnya. Serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Selain ingin mencapai tujuan dari koperasi, koperasi juga mempunyai fungsi dan peran yang dijalankan koperasi antara lain membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial. Dari dua hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koperasi mempunyai dua dimensi yaitu dimensi ekonomi dan dimensi sosial. Dimensi ekonomi yaitu koperasi dalam menyelenggarakan usahanya bertujuan untuk mensejahterakan anggota, sedangkan dimensi sosial yaitu kumpulan orang-orang yang berkerja sama atas asas kekeluargaan. Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung dikelola sepenuhnya oleh manajemen yang profesional dengan tujuan bersama dalam suatu organisasi dari kita, oleh kita dan untuk kita dengan melihat kondisi perekonomian dan keterbatasan pelayanan koperasi terhadap anggota dan masyarakat umum, maka pengurus berusaha memperbaiki sistem pelayanan dan usaha bekerja sama dalam kegiatan pendampingan disetiap kelompok lewat motivasi-motivasi kepada anggota koperasi karyawan PT Sweet Indolampung lebih kuat dan mampu dalam berusaha untuk mensejahterkan anggotanya, karena koperasi sebagai toko perekonomian Indonesia dan diharapkan bisa mandiri dalam menghadapi globalisasi, mengingat tingkat kesulitan dan persaingan serta regulasi yang ada saat ini masih belum bisa diharapkan banyak dan masih belum berpihak pada koperasi yang berkembang seperti kita. Untuk meningkatkan usaha pelayanan kepada anggota koperasi, koperasi karyawan PT Sweet Indolampung memiliki modal asset sebesar Rp

90.008.906.508. Dengan asset Rp90.008.905.508 dari asset yang dimiliki dan ini menjadi keunggulan atau kelebihan dari koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Di samping itu koperasi juga memiliki kekurangan di mana pengelolaan belum menjalankan secara maksimal tugas pokok pekerja yang diberikan sebagaimana menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian sesuai standar operasional prosedur dan standar operasional manajemen koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Tugas pokok pekerja yang belum dijalankan secara baik seperti yang dilakukan oleh petugas lapangan yaitu menerima titipan uang setoran anggota. Untuk meyakinkan anggota, transaksi tetap dibukukan dalam buku anggota tetapi uang dan catatannya tidak di setorkan ke bagian kasir. Bagian staff administrasi dan kasir sering terjadi bukti transaksi ganda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *fraud diamond theory* sebagai variabel-variabel penentu yaitu (*motivation or pressure, opportunity, rationalization, capability*), *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* pada karyawan Koperasi PT Sweet Indolampung di wilayah Tulang Bawang Lampung. Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk mengkajinya lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **"ANALISIS PENGARUH FRAUD DIAMOND, PERSONAL ATTITUDE DAN EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN BERDASARKAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM STUDI PADA KOPERASI KARYAWAN PT SWEET INDOLAMPUNG, TULANG BAWANG LAMPUNG"**. Sehingga dengan adanya tulisan ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang logis dan kritis bagi akademisi dan praktisi terutama pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung dan yang lainnya guna mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap tidak kecurangan karyawan sehingga pengawas atau pihak manajemen dapat meningkatkan *internal control* yang baik bagi perusahaan.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang penulis uraikan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu *fraud* atau kecurangan yang merupakan tindakan yang melanggar hukum yang merugikan pihak lain dan hanya mementingkan keuntungan pribadi. Dalam penelitian ini tindakan kecurangan di fokuskan pada

kecurangan karyawan atau penyalahgunaan asset yang mana pengelola belum menjalankan secara maksimal tugas pokok dan fungsi pekerja yang diberikan sebagaimana menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian sesuai standar operasional prosedur dan standar operasional manajemen koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Tugas pokok dan fungsi yang belum dijalankan secara baik yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga dalam pengelolaannya sering terjadi tindakan kecurangan atau manipulasi data. Banyaknya kasus *fraud* dan juga cara pendeteksian serta upaya pencegahan *fraud* yang telah dilakukan seperti melalui beberapa teori yang telah diteliti sebelumnya.

Pada penelitian ini memilih pendeteksian berdasarkan teori *fraud diamond* dalam penelitian terdahulu banyak penelitian yang hasilnya belum konsisten atau berubah-ubah. Maka peneliti tertarik untuk menguji dan meneliti kembali pengaruh dari element *fraud diamond* tersebut terhadap tindakan kecurangan karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah menguji teori *fraud diamond* terhadap tindakan kecurangan. Farida dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi (*rationalization*) tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan karyawan pada dealer otomotif di wilayah Jombang. Ahmad Bunayya menunjukkan bahwa variabel tekanan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan. Suryana dan Sadeli dalam penelitian di jurnal menunjukkan bahwa *personal attitude* berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan seseorang dalam berperilaku *fraud*. Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari, mengungkapkan bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud*. Parasmita menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian tersebut tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dimaksudkan adalah untuk memperoleh pemahaman yang sesuai dengan tujuan penelitian yang diterapkan sehingga dapat tercapai dan masalah yang diteliti tidak terlalu meluas dan tidak dapat kerancuan dalam hasil penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung di wilayah Tulang Bawang Lampung.
- b. Penelitian ini dibatasi oleh variabel yang digunakan yaitu elemen dari *fraud diamond* yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dan kemampuan (*capability*). Dan ditambahkan dengan variabel *personal attitude*, *effectiveness of internal control*, dugaan atau kemungkinan tindakan kecurangan karyawan.
- c. Pada penelitian ini akan menggunakan wawancara (*interview*) dan menyebarkan kuesioner pada responden (karyawan) Koperasi PT Sweet Indolampung di Tulang Bawang Lampung untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dalam mendeteksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh tekanan (*pressure*) terhadap tendensi kecurangan karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kesempatan (*opportunity*) terhadap tendensi kecurangan karyawan?
3. Apakah ada pengaruh rasionalisasi (*retionalization*) terhadap tendensi kecurangan karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan (*capability*) terhadap tendensi kecurangan karyawan?
5. Apakah ada pengaruh *personal attitude* terhadap tendensi kecurangan karyawan?
6. Apakah ada pengaruh *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan?
7. Apakah tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*retionalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* berpengaruh secara simultan terhadap tendensi kecurangan karyawan?
8. Bagaimana perspektif Ekonomi Islam dalam tendensi kecurangan karyawan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan dan memprediksi tekanan (*pressure*) terhadap tendensi kecurangan karyawan.

2. Untuk menjelaskan dan memprediksi kesempatan (*opportunity*) terhadap tendensi kecurangan karyawan.
3. Untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh rasionalisasi (*retionalization*) terhadap tendensi kecurangan karyawan.
4. Untuk menjelaskan dan memprediksi kemampuan (*capability*) terhadap tendensi kecurangan karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *personal attitude* terhadap tendensi kecurangan karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *effectiveness of internal control* terhadap tendensi kecurangan karyawan.
7. Untuk mengetahui, tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*retionalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* secara silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan.
8. Untuk mengetahui bagaimana perspektif Ekonomi Islam dalam tendensi kecurangan karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan pendeteksian terjadi kecurangan yang dilakukan oleh karyawan melalui *fraud diamond*. Manfaat teoritis juga terkait dengan upaya untuk menghindari tendensi kecurangan karyawan yang dapat terjadi.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi Perusahaan dapat digunakan sebagai salah satu masukan pada saat pengambilan keputusan yang akan ditetapkan, terutama dalam melakukan analisis terjadinya tendensi kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan.
 2. Hasil penelitian ini akan dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk menetapkan kebijakan dalam upaya menghindari terjadinya kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)

Tabel 1. 1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Farida (2017) dalam penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh <i>Fraud Diamond, Personal Attitude</i> dan <i>Effectiveness Of Internal Control</i> Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di Wilayah Jombang”.	Konsep <i>fraud diamond</i> dan perilaku kecurangan karyawan.	Metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan <i>Skala likert</i> dalam pengukuran variabel dengan menggunakan pendekatan SPSS, sebagai software-nya.	Dalam analisisnya, terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan Karyawan. ¹⁸
2	Ahmad Bunayya W, dkk (2021) dalam penelitian di jurnal yang berjudul “Pengaruh Dimensi <i>Fraud Diamond</i> Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa S1	Konsep <i>fraud diamond theory</i> dan perilaku <i>fraud</i> .	Metode Kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan penelitian.	Penulis menguji dan menganalisis salah satu pengaruh yang merupakan proksi dari variabel kesempatan yaitu kompetensi terhadap kecenderungan

¹⁸Farida, Siti Nur, *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di wilayah Jombang*. Skripsi (2017).

	Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Jambi”.			terjadinya <i>fraud</i> di Akademik Mahasiswa. ¹⁹
3	Suryana dan Sadeli (2018) dalam penelitian pada jurnal yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya <i>fraud</i> .”	Menganalisis faktor-faktor sebagai variabel independen yang mempengaruhi terjadinya <i>fraud</i> .	Metode Kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan penelitian. Pengujian dengan analisis regresi berganda.	Hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>personal attitude</i> terhadap <i>fraud</i> secara persial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> . ²⁰
4	Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari, (2022) dalam penelitian yang berjudul	<i>Fraud diamond</i> dan <i>financial statement fraud</i> . <i>Fraud diamond</i> dan	Permasalahan penelitian dengan pengujian hipotesis menggunakan	Diteliti sehingga membutuhkan proksi variabel, Arry Eksandy dan

¹⁹Ahmad Bunayya W, *Pengaruh Dimensi Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi*. Jurnal. (2021).

²⁰Suryana dan Sadeli, ”Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP*, Vol. 2, No. 2, Desember 2018, Hal. 127-148, ISSN 2339-1545.

	“Pengaruh Elemen Fraud Diamond dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan”.	<i>financial statement fraud</i>	model regresi linear berganda.	Riski Ulan Sari menyatakan bahwa variabel <i>financial target</i> , variabel <i>ineffective monitoring</i> , <i>change in audito</i> , dan <i>capability</i> tidak memiliki pengaruh <i>financial statement fraud</i> . ²¹
5	Restu Rahayu, dkk, (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh <i>Fraud Diamond</i> , <i>Personal Attitude</i> , dan <i>Effectiveness Of Internal Control</i> Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada PT. Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi.	Konsep <i>fraud diamond</i> dan perilaku kecurangan karyawan.	Metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan <i>Skala likert</i> dalam pengukuran variabel dengan menggunakan pendekatan SPSS, sebagai software-nya.	Dalam analisisnya, terbukti bahwa hipotesis lain berpengaruh positif kecuali hipotesis ketiga tidak didukung, yaitu rasionalisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan Karyawan. ²²

Sumber: Data diolah, 2022

²¹ Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari. Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan, Jurnal, 6(1), (2022).

²² Restu Rahayu, dkk, “Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada PT. Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi, ”*Jurnal Akuntansi*, 2020, Vol. 2, No. 9.

H. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini mudah dipahami dan memenuhi syarat penulisan, maka penyusunannya dibagi dalam beberapa tahapan, di mana satu bab dengan bab yang lain merupakan satu alur yang saling berkaitan, sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi uraian mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS. Pada bab ini berisi uraian mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori tujuan, teori keagenan (*agency theory*), Definisi kecurangan, kategori kecurangan, faktor penyebab terjadinya kecurangan, karakteristik pribadi perilaku kecurangan, praktik-praktik kecurangan yang umum, deteksi atau investasi kecurangan, peta kecurangan, segiempat kecurangan, elemen *fraud diamond*, *personal attitude*, efektivitas pengendalian internal (*effectiveness of internal control*), kecurangan karyawan, dan persepektif ekonomi islam, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Pada ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang digunakan, meliputi waktu dan tempat penelitian, jenis dan sifat penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, skala pengukuran, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini berisi tentang pengujian hipotesis yang diajukan oleh penulis, serta pembahasan terkait hasil penelitian dan analisis menggunakan alat uji yang terpilih.

BAB V PENUTUP. Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, dan juga saran yang diberikan oleh penulis yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.



BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Tujuan

Teori ini menggunakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan). Yang dimaksud dengan *values* adalah apa yang dihargai seseorang sebagai upaya mendapatkan kemakmuran atau *welfare*. orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan memengaruhi perilaku yang sesungguhnya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya. Penelitian yang menggunakan teori ini bisa dilihat dari variabel penelitian yang dipergunakan antara lain level tujuan, komitmen tujuan, kebutuhan untuk berprestasi, dan *setting* tujuan. Penelitian yang menggunakan pendekatan teori tujuan memfokuskan hubungan antara desain pengendalian manajemen terhadap variabel motivasional seperti motivasi, komitmen organisasi, kinerja serta kepuasan kerja.²³ Bahwa tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, adalah keinginan seseorang untuk bertindak *fraud* karena adanya dari pihak internal maupun eksternal di mana perbuatan kecurangan yang dilakukan tersebut untuk menutupi perbuatannya, seseorang harus melakukan manipulasi atau pemalsuan untuk menutupi perbutannya dengan adanya kecurangan memanfaatkan teknologi dan informasi yang semakin canggih guna memudahkan pelaku *fraud*. Sikap seseorang (*personal attitude*) juga merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan dipengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang

²³Rossy Pratiwy Sihombing, "Analysis of the Influence of Fraud Risk Factors According to Fraud Diamond on Fraud Financial Statements in Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange", *Formosa Journal of Applied Sciences*, Vol. 1, No. 7, (2022), h. 1315–1332.

tersebut tidak melakukan tindakan *fraud* dan memungkinkan perusahaan dijadikan lahan yang menguntungkan bagi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* jika *internal control* dalam perusahaan tidak berjalan secara maksimal.

2. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sehingga principal dan manajemen sebagai agen dalam suatu kontrak kerjasama yang disebut *nesus of contract*. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak atau diberi wewenang oleh pemegang saham *investor* untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Karena dipilih, maka pihak manajemen harus mempertanggungjawaban semua pekerjaannya kepada pemegang saham.²⁴

Seseorang melakukan tindakan *fraud* dipengaruhi oleh empat kondisi yaitu *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *capability*. *Pressure* atau motivasi pada seseorang atas individu akan membuat mereka mencari kesempatan melakukan *fraud*, beberapa contoh *pressure* dapat timbul karena masalah keuangan pribadi, sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan target kerja yang tidak realisasi. Adanya kesempatan (*opportunity*) yang terbuka lebar untuknya melakukan tindakan kecurangan tersebut, di mana biasanya kesempatan tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dari perusahaan dan bisa juga disebabkan karena pintarnya karyawan tersebut, serta karena karyawan tersebut sudah mengenal dengan sangat baik pekerjaan yang ditekuninya dan seluk-beluk kelemahan perusahaan. Juga akibat jaranganya seorang karyawan mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya, dapat membuat seseorang membenarkan bahwa mengambil aset perusahaan adalah tindakan yang wajar.

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. Pada umumnya para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku

²⁴Andi Arifwangsa Adiningrat SE et al., *Akuntansi Keperilakuan (Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan Dan Implementasi Aspek Keperilakuan Dalam Pengambilan Keputusan Keuangan)*, (CV. Mitra Cendekia Media, 2023).

merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Didukung kemampuan (*capability*) karyawan dalam melakukan tindakan *farud* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih guna memudahkan pelaku *fraud*. Sikap seseorang (*personal attitude*) juga merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan dipengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan tindakan *fraud* dan memungkinkan perusahaan dijadikan lahan yang menguntungkan bagi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* jika *internal control* dalam perusahaan tidak berjalan secara maksimal.²⁵

Kecurangan atau *fraud* ialah tindakan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi di mana faktor yang menyebabkan kecurangan ini pun bermacam-macam diantaranya yaitu faktor tekanan, kesempatan, rasionalisasi, dan kemampuan yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004. *Fraud Diamond* merupakan suatu bentuk penyempurnaan dari teori *Fraud Triangle* oleh Cressey tahun 1953.

3. Difinisi Kecurangan (*Fraud*)

Terdapat pemahaman tradisional (auditor adalah *watchdog*) dengan pemahaman kontemporer yang tercermin dalam *international Standards on Auditing (ISA)*. ISA menegaskan, tujuan auditor adalah memberikan asurans yang memadai (*reasonable assurance*) bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji yang *material* yang disebabkan oleh kesalahan (*error*) maupun manipulasi (*fraud*). Secara sederhana *error* dan *fraud* dibedakan dari ada atau tidaknya niat. *Error* merupakan kesalahan yang tidak disengaja. *Fraud* mengandung niat jahat dan disengaja dalam melakukannya. Istilah *fraud* merupakan istilah hukum yang diserap ke dalam disiplin akuntansi, dan menjadi bagian penting dalam kosa kata akuntansi forensik.

Difinisi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

²⁵Rossy Pratiwy Sihombing, "Analysis of the Influence of Fraud Risk Factors According to Fraud Diamond on Fraud Financial Statements in Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange", *Formosa Journal of Applied Sciences*, Vol. 1, No. 7, (2022), h. 1315–1332.

- 1) *Fraud* adalah perbuatan melawan hukum
 - 2) Perbuatan yang disebut *fraud* mengandung:
 - a. Unsur kesengajaan
 - b. Niat jahat
 - c. Penipuan (*deception*)
 - d. Penyembunyian (*concealment*)
 - e. Penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*)
 - 3) Perbuatan tersebut bertujuan mengambil keuntungan haram (*illegal advantage*) yang bisa berupa uang, barang atau harta, jasa, tidak membayar jasa (contoh: tidak membayar jasa listrik, air atau gas sepenuhnya tidak cara menyuap petugas yang mencatat meteran pemakaian listrik, air, gas atau memperoleh bisnis (memenangkan tender pengadaan barang atau jasa dengan cara menyuap pejabat atau menyalurkan bisnis kepada anggota keluarga atau kerabat).²⁶
- a. Kategori Kecurangan (*fraud*)
- Fraud* bisa terjadi dalam berbagai bentuk:
1. *Intentional Misrepresentation*: memberi saran bahwa sesuatu itu benar, padahal suatu hal yang salah, oleh seseorang yang mengetahui bahwa itu salah.
 2. *Negligent Misrepresentation*: pernyataan bahwa sesuatu itu salah oleh seseorang yang tidak mempunyai dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa itu salah.
 3. Membocorkan kepada pihak lain, sesuatu yang seharusnya dirahasiakan. Misalnya memberikan *inside information* dipasar modal.
 4. *False promise*: suatu janji yang diberikan tanpa keinginan untuk memenuhi janji tersebut.
 5. *Employee fraud*: kecurangan yang dilakukan seorang pegawai untuk menguntungkan dirinya sendiri. Hal ini banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari *office boy* yang ”memainkan” bon pembelian makanan sampai pegawai yang memasukkan *entertainment expense* untuk keluarga sebagai biaya perusahaan.
 6. *Management fraud*: kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sehingga merugikan pihak lain, termasuk

²⁶Catur Sukma Rahadiani, Einar Christian, and Andika Saputra, “Penerapan Sistem Pengendalian Internal Dalam Pencegahan Fraud Atas Siklus Penjualan Barang Pada PT. Smart Techtext Cirebon”, *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, Vol. 1, No. 2, (2022).

pemerintah. Misalnya manipulasi pajak. Manipulasi kredit bank, kontraktor yang menggunakan “*cost plus fee*”.

7. *Organized crime*: kejahatan yang terorganisir, misalnya pemalsuan *credit card*, pengiriman barang melebihi atau kurang dari yang seharusnya di mana si pelaksanakannya akan mendapat bagian 10%.
 8. *Computer crime*: kejahatan dengan memanfaatkan teknologi komputer, sehingga si pelaku bisa mentransfer dana dari rekening orang lain ke rekeningnya sendiri (pernah dilakukan WNI Di Amerika).
 9. *White collar crime*: kejahatan yang dilakukan orang-orang berdasi (kalangan atas), misalnya mafia tanah, paksaan secara halus untuk *merger* dan lain-lain.²⁷
- b. Faktor Penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*)
1. Faktor asli yaitu faktor individu manusia pelakunya, atau lebih tepatnya faktor-faktor karakter pribadi (*personal acharacter*) yang berpotensi mendorong seseorang bertindak curang.
 2. Faktor Organisasi yaitu faktor yang berasal dari kumpulan atau komunitas manusia di dalamnya, yang secara lebih spesifik disebut sebagai faktor lingkungan bisnis.
 3. Faktor sistem yaitu berbagai perangkat sistem dan kebijakan (termasuk itek) yang dibuat oleh individu maupun antar manusia dalam organisasi demi kepentingan proses bisnis.²⁸
- c. Karakteristik Pribadi Perilaku *fraud*
- Terdapat tanda peringatan awal dari perilaku pribadi yang memerlukan pengamatan ketentuan. Tanda peringatan dini dari perilaku adalah:
1. Hutang pribadi atau kerugian keuangan yang besar.
 2. Gaya hidup yang mahal.
 3. Perjudian yang ekstensif.
 4. Investasi yang besar.
 5. Pemakaian alkohol atau obat keras yang berlebihan.
 6. Masalah pribadi atau keluarga yang signifikan.
 7. Hubungan yang dekat dengan pelanggan.

²⁷Septia Dwijayani, Nurzi Sebrina, and Halmawati Halmawati, “Analisis Fraud Triangle Untuk Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan”, *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, (2019), h. 445–458.

²⁸ISLAMIYAH Bohari, “Audit Operasional Atas Sistem Dan Prosedur Pengiriman Barang Pada Jne (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Makassar”, 2022.

8. Kerja lembur yang berlebihan dan tidak melakukan cuti.
 9. Keinginan benar untuk memukul sistem (*beat the system*).
 10. Menolak meninggalkan catatan penyimpanan selama hari yang bersangkutan.²⁹
- d. Praktik-praktik kecurangan yang umum
- Kecurangan secara langsung merupakan suatu produk dari situasi operasional individual yang berada dalam suatu organisasional pekerjaan yang sedang dijalaninya. Berikut praktik-praktik kecurangan yang umum dilakukan baik oleh individual maupun kerjasama berbagi pihak:
1. Pemalsuan cap stempel.
 2. Mencuri barang dagangan, peralatan, persediaan dan barang-barang perlengkapan lainnya.
 3. Mengambil sejumlah kecil uang kas dan mesir kasar.
 4. Tidak mencatat penjualan barang dan mengantongi uangnya.
 5. Mengambil pembayaran dari rekening pelanggan, mengeluarkan tanda terima di atas secarik kertas atau dari buku tanda terima yang dibuat sendiri.
 6. Membiayai rekening pelanggan dan mencuri uangnya.
 7. Tidak memberikan setoran harian ke bank, atau menyetorkan sebagian dari uang saja.
 8. Mengganti tanggal pada slip setoran untuk menutupi pencurian.
 9. Membulatkan penjumlahan penyeteroran kemudian mencoba untuk mengejanya diakhir bulan.
 10. Meningkatkan cek bank yang dibatalkan agar sama dengan jurnal-jurnal fiktif.
 11. Melakukan penjumlahan yang salah dari penerimaan kas dan buku pengeluaran.
 12. Memberikan harga khusus atau istimewa kepada pelanggan, atau memberikan bisnis kepada pemasok yang disukai, untuk mendapatkan “imbalan balik”.³⁰
- e. Deteksi atau Investasi Kecurangan

Manajemen bertanggung jawab mengimplementasikan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk menimbulkan risiko kecurangan, yang dapat dikurangi melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi dan

²⁹Toni Andrianus Pito et al., *Mengenal Teori-Teori Politik: Dari Sistem Politik Sampai Korupsi*, (Nuansa Cendekia, 2022).

³⁰Krisogonus Avio Seleman et al., “Peran Redflag Auditor Dalam Proses Identifikasi Fraud Di Perusahaan”, 2023.

mendeteksi. Karena kolusi dan dokumentasi palsu menyulitkan pendeteksian kecurangan. Sering kali lebih efektif dan hemat bagi perusahaan jika berfokus pada pencegahan dan penghalangan kecurangan. Dengan mengimplementasikan program dan pengendalian anti kecurangan, manajemen dapat mencegah kecurangan dengan mempersempit kesempatan.³¹

Fraud tree ialah pohon kecurangan *fraud tree* mempunyai tiga cabang yang banyak ranting pada setiap banyak cabangnya. Tidak mengherankan jika ACFE menemukannya *fraud tree*, apapun yang istilah yang digunakan, *fraud tree* tidak lain adalah cara untuk menyajikan klasifikasi atau taksonomi dari berbagai bentuk *fraud*. Dalam peta kecurangan ACFE ada tiada cabang utama yaitu *corruption* (korupsi), *asset misappropriation* (penjarahan aset). *Fraudulent statements* (manipulasi laporan keuangan).

1. *Corruption* (korupsi)

Fraud jenis ini merupakan tindak kecurangan yang paling banyak yang terjadi dikalangan masyarakat baik organisasi politik atau bisnis. Korupsi merupakan *fraud* yang paling sulit dideteksi karena korupsi biasanya tidak dilakukan oleh satu orang saja. Akan menerapkan kadang juga melibatkan berbagai pihak lain yang berkeinginan dan mempunyai tujuan yang sama yaitu menyelewengkan aset perusahaan.

2. *Asset Misappropriation* (Penjarahan aset)

Bentuk *fraud* ini paling mudah dideteksi karena bersifat *tangible* atau dapat diukur atau dihitung. Penyimpangan atas aset yang meliputi penyalahgunaan atau pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain mudah dilakukan jika ada niat dari perilaku *fraud* itu sendiri mengingat penyimpangan atas aset perusahaan apalagi dengan manipulasi transaksi atau menyembunyikan atas aset itu sendiri.

3. *Fraudulent Statements* (Manipulasi Laporan Keuangan)

Pemberian pernyataan yang salah dengan sengaja terhadap laporan keuangan (Manipulasi Laporan Keuangan). Hal ini dilakukan dengan melakukan merekayasa terhadap laporan keuangan (*fraudulent Statements*) untuk

³¹Adhitya Rechandy Christian and Tina Sulistiyani, *Pengantar Manajemen Bisnis*, (UAD PRESS, 2021).

memperoleh keuntungan dari berbagai pihak.³² Tipologi *fraud*, yaitu *cybercrime* yang saat ini menjadi perbincangan umum dikalangan masyarakat. Ini jenis *fraud* yang paling canggih dan dilakukan oleh orang yang memiliki keahlian khusus yang tidak selalu dimiliki oleh pihak lain. *Cybercrime* juga akan menjadi jenis *fraud* yang paling ditakuti dimasa depan karena perkembangan teknologi yang pesat dari waktu ke waktu.

4. Elemen *Fraud Diamond*

Fraud Diamond merupakan suatu bentuk penyempurnaan dari teori *fraud triangle* oleh Cressey. Elemen-elemen dari *fraud diamond* sebenarnya sama dengan elemen-elemen yang terdapat dalam *fraud triangle* tetapi pada *fraud diamond* ditambahkan elemen *capability* sebagai penyempurnanya.



Fraud Diamond terdapat tiga elemen utama (*fraud triangle*), yang mendasari seseorang untuk perilaku kecurangan yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)

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

2. Kesempatan (*Opportunity*)

³²Amin Widjaja, *Aspek-aspek Audit Kecurangan*, Jakarta: Harvarindo., (2018).

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

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *farud*. Para pelaku *fraud* menyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi.

Jika dalam *fraud tringle* terdapat tiga elemen, maka dalam *fraud diamond* ditambah satu elemen yang signifikan untuk memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu kapabilitas atau *capability*.³³ selain menangani insentif, kesempatan, dan rasionalisasi, juga mempertimbangkan kemampuan individu.

Fraud diamond adalah bahwa kemampuan untuk melakukan kecurangan secara eksplisit dan terpisah dipertimbangkan dalam penilaian risiko kecurangan (*fraud*) bahwa. Posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk kecurangan tidak tersedia untuk orang lain. Kemampuan kecurangan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam prosesnya melakukan kecurangan. Kemampuan tersebut meliputi bagaimana seseorang dapat melihat dan memanfaatkan peluang yang juga didasari oleh tekanan dari pihak lain untuk melakukan kecurangan.³⁴

5. *Personal Attitude*

Pengertian perilaku individu adalah sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti: berbicara, berjalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap. Dari pengertian tersebut perilaku individu dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan

³³Risha Aprilia, "Analisis Kecurangan Laporan Keuangan Melalui Fraud Hexagon Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2016-2020", (Universitas Hasanuddin, 2022).

³⁴Sugi Suhartono, "Analisis Pengaruh Fraud Diamond Dan Good Corporate Governance Dalam Mendeteksi Kemungkinan Terjadinya Fraudulent Financial Statement", *Jurnal Bina Akuntansi*, Vol. 7, No. 2, (2020), h. 175-207.

dalam bekerja maupun diluar pekerjaan seperti berbicara, bertkar pendapat, berjalan dan sebagainya. Setiap individu mempunyai karekteristik yang berbeda, sehingga setiap manusia mempunyai keunikan-keunikan tersendiri. Oleh sebab itu antara individu yang satu dengan yang lain pasti mempunyai perbedaan-perbedaan. Ada beberapa alasan mengapa manusia berperilaku berbeda:

1. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
3. Orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
4. Seseorang memahami lingkungnya dalam hubungannya dengan bagaimana masa lalu dan kebutuhannya.
5. Seseorang mempunyai reaksi-reaksi tidak senang.³⁵

6. Efektivitas pengendalian internal (*Effectiveness Of Internal Control*)

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

1. Efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Keandalan pelaporan keuangan.
3. Keaataan dengan hukum dan aturan yang berlaku penerapan sistem pengendalian intern berfungsi untuk:
 - a. *Preventive*, yaitu pengendalian untuk pencegahan kesalahan-kesalahan baik berupa kekeliruan atau ketidakberesan.
 - b. *Detektie*, untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
 - c. *Correvtive*, untuk memperbaiki kesalahan, kelemahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
 - d. *Directive*, untuk mengarahkan agar pelaksanaan aktivitas dilakukan dengan tepat dan benar.

³⁵Gerry Antonio Hormati, David Adechandra, and Ashedica Pesudo, "Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi Dan Kemampuan Terhadap Kecenderungan Aparatur Sipil Negara Dalam Melakukan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, Vol. 9, No. 2, (2019).

- e. *Compensarive*, untuk menetralkan kelemahan pada aspek control yang lain

7. Kecurangan Karyawan

Melakukan kejahatan dengan penipuan memiliki banyak istilah, antara lain dapat disebut sebagai kecurangan (*fraud*), kejahatan kerah putih (*white collar crime*), dan penggelapan (*embezzlement*). Tidak satu pun dari kejahatan ini dapat meringkas keseluruhan arti dari praktik-praktik ilegal dan penipuan yang terdapat di dalam sektor-sektor umum dan swasta dari masyarakat. Kecurangan, singkatnya adalah sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga. *Institute of Internal Auditors* (IIA) menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dilakukan oleh karyawan baik di luar maupun di dalam organisasi demi keuntungan pribadi pelaku baik individual maupun kerjasama antar berbagai pihak yang terkait.

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

- a. Tekanan situasional pada karyawan. Karyawan mungkin terlibat utang atau mungkin ditekan (baik secara eksternal maupun internal) untuk memperbaiki posisinya. Begitu pula, karyawan-karyawan organisasi yang dihadapkan dengan hilangnya penjualan, kompetisi yang kuat, skedul atau spesifikasi yang berat, peraturan-peraturan yang keras, atau laba yang menurun, mungkin melakukan hal-hal yang ilegal atau tidak etis untuk membalik posisi mereka atau organisasi mereka.
- b. Akses terhadap aktiva yang tidak terkontrol, bersama-sama dengan ketidakpedulian dari manajemen. Salah satu penangkal yang paling kuat bagi kecurangan oleh karyawan dan manajemen adalah kepastian pendeteksian dan hukuman. Kontrol yang kuat dan pengawasan yang ketat makin meningkatkan kepastian ini.
- c. Kepribadian yang menggerogoti integritas seseorang. Beberapa orang memiliki kecenderungan untuk mengambil jalan yang tidak jujur. Ketika orang lain melihat tidak

adanya halangan dalam jalan tersebut, maka mereka akan cenderung untuk ikut melakukannya.³⁶

8. Perspektif Ekonomi Islam

Kecurangan merupakan tindakan penyimpangan atau pembiaran yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi data sehingga mengakibatkan pihak lain menderita kerugian dan pelaku kecurangan memperoleh keuntungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Teori dalam kecurangan pandangan islam menurut Wahbah az- Zuhaili dalam tafsir al- munir dijelaskan ancaman untuk seseorang yang melakukan tindakan curang dalam melakukan ketidak kejujuran. Ekonomi islam sangat menolak sekali terhadap semua tindakan kecurangan karena pada prinsipnya menjadi kemudharatan yang akan merugikan semua pihak. Ekonomi islam tidak memandang kecurangan dari tinggi rendahnya nominalnya dan kecurangan termasuk sifat tercela serta untuk mengingatkan para pelaku dusta, nifak dan menipu, karena sesungguhnya akibat dari menipu itu akan kembali kepada pelakunya, sebagaimana keburukan tidak akan melahirkan kecuali keburukan.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَيَلْوِي لِّلِّ مَطْفَعِينَ (١) الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ (٢)
وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ (٣)

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

Ayat ini menjelaskan tentang larangan berbuat curang. Yang dimaksud dengan orang-orang yang curang dalam manakar dan menimbang. Dalam akuntansi syariah dilarang

³⁶Tanto Heryanto, “Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi”, *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, Vol. 1, No. 1, (2021), h. 89–101.

dalam berbuat curang. Kita mengenal beberapa kasus kecurangan dalam akuntansi yang menyebabkan suatu perusahaan pailit. Yang terkenal kasus Enron. Termasuk praktek *earning management* dilarang dalam akuntansi syariah kecuali mendatangkan mashlahah dan menghindari mudharat.

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ بِيَعَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

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

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْأُوا بِهَا إِلَى
الْحُكَّامِ لِنَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِأَلْسِنَتِنَا
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

”Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.”

(Q. S Al- Baqarah ayat 188).³⁷

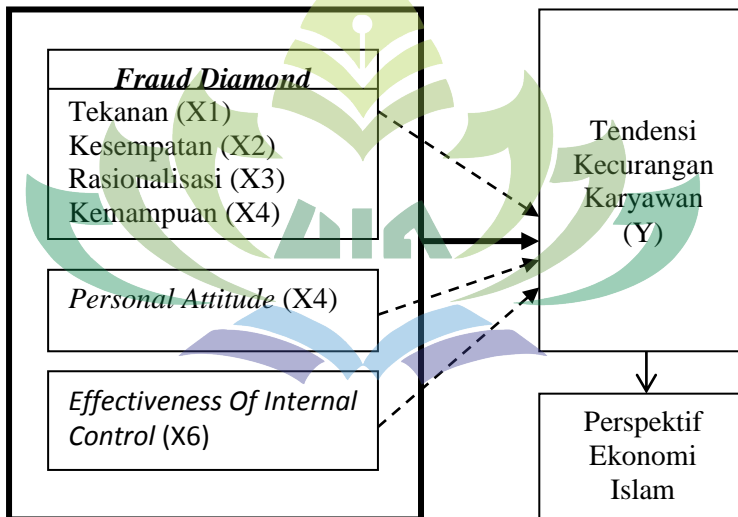
Ayat ini menjelaskan larangan mengambil harta orang lain dengan cara bathil. Etika dalam akuntansi syariah melarang seseorang akuntan untuk mengambil atau mengakui suatu asset pihak lain tanpa melalui transaksi yang sah seperti jual beli.

³⁷ Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan.

B. Pengajuan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi adanya tindak kecurangan oleh karyawan dalam hal ini *Asset Misappropriation* (penyimpangan terhadap aset perusahaan) sebelum akhirnya berkembang menjadi masalah yang merugikan perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada faktor risiko kecurangan. Variabel-variabel yang diadopsi dalam penelitian ini diantaranya ada 4 elemen dari faktor *Fraud Diamond* yaitu *Pressure*, *Opportunity*, *Rationalization* dan penyempurnaan teori dari Csessey oleh Wolfe dan Hermanson yang menambahkan faktor *Capability as the fourth of fraud* untuk meningkatkan kemampuan mendeteksi dan mencegah adanya *fraud* dalam lingkungan perusahaan. Penulis menambahkan faktor lain yaitu *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* sebagai variabel tambahan.



Keterangan:

---▶ : Simultan

—▶ : Persial

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa pengaruh dari 4 elemen dari faktor *fraud diamond*, yaitu *pressure*, *Opportunity*, *Rationalization* dan *Capability* serta *personal attitude* dan *effectiveness of internal control*

merupakan variabel bebas (independen) terhadap tendensi kecurangan (perilaku *fraud*) karyawan ini merupakan variabel terikat (dependen) adalah permasalahan *fraud* dalam hal ini Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung di Tulang Bawang Lampung. Seiring dengan maraknya kasus *fraud* atau penyimpangan yang terjadi di instansi khususnya koperasi, maka penanganan kasus *fraud* tersebut dirasa perlu dilakukan oleh setiap instansi. Ekonomi islam juga dirasa perlu dalam membentengi dalam memerangi kasus *fraud*. Karena pada dasarnya prinsip ekonomi islam yaitu mencegah terjadinya ketidakadilan atas pemanfaatan sumber-sumber material. Untuk itu ekonomi islam sangat berperan penting dalam mencegah kasus *fraud* pada lembaga instansi koperasi.

2 .Hipotesis penelitian

1. Pengaruh Tekanan atau *Pressure* (H1) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

Tekanan merupakan dorongan atau motivasi yang ingin diraih akan tetapi mereka tidak mempunyai kemampuan untuk meraihnya secara jujur sehingga menyebabkan seseorang melakukan kecurangan dan tekanan merupakan salah satu dari empat element yang ada dalam *fraud diamond*. *Fraud* yang terjadi mayoritas karena adanya suatu tekanan, baik tekanan langsung yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam *fraud* maupun tekanan kebiasaan buruk dan lain-lain. Dalam Teori Tujuan berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan tujuan namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas keinginan seseorang untuk bertindak kecurangan karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Biasanya dorongan atau tekanan situasional tersebut timbul karena adanya masalah keuangan, tetapi bisa juga terjadi karena gejala-gejala tekanan lainnya seperti tekanan pekerjaan, tekanan keuangan, kebiasaan buruk dan gaya hidup. Kecurangan yang dilakukan tersebut akan berdampak pada tendensi kecurangan karyawan di mana untuk menutupi perbuatannya, seseorang harus melakukan manipulasi atau pemalsuan pada tendensi kecurangan karyawan untuk menutupi perbuatannya tersebut sehingga terjadinya kecurangan pada karyawan dan dalam *agency theory*

berkaitan erat dengan kasus kecurangan karena pada kasus kecurangan juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar atas hasil kerjanya. Keinginan *agent* untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi kecurangan karyawan. Tekanan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu tekanan pemenuhan gaya hidup, tekanan keuangan, tekanan pekerjaan dan kebiasaan buruk tidak serta merta menjadi pemicu seseorang *agent* (pegawai) dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan.

Hasil penelitian Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari dalam penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan” dalam penelitiannya bahwa variabel *pressure*, *opportunity* dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* yang merupakan salah satu tipologi perbuatan tindak kecurangan³⁸. Penelitian yang dilakukan oleh Permana³⁹ dan Esterine menyatakan bahwa tekanan yang diprosikan dengan target keuangan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan.⁴⁰

Hal ini dapat dilihat dari penelitian Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari bahwa tekanan yang dialami dapat diatasi dengan cukup baik oleh masing-masing pegawai, sehingga sekecil atau sebesar apapun tekanan yang dialami tidak berpengaruh signifikan terhadap tindak kecurangan karyawan, baik itu tekanan keuangan, kebiasaan buruk,

³⁸Eksandy and Sari, “Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan.”

³⁹Purnama, Leila Ratna dan Elly Suryani. 2019. Pengaruh Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2016-2017). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 8, No. 1. Hal 14-25.

⁴⁰Puspitadewi, Esterine dan Partogian Sormin. 2018. Pengaruh Fraud Diamond dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016). *Jurnal Akuntansi*, 12 (2): 146-162.

tekanan pekerjaan, dan tuntutan pemenuhan gaya hidup tidak serta merta menjadi pemicu terjadinya kecenderungan kecurangan karyawan. Sedangkan Penelitian Permana dan Esterine bahwa tekanan yang dialami sangat berpengaruh signifikan sehingga sebesar apapun tekanan yang dialami terhadap tindakan kecurangan karyawan baik itu tekanan keuangan, kebiasaan buruk, tekanan pekerjaan, dan tuntutan pemenuhan gaya hidup menjadi pemicu terjadinya tindakan kecurangan.

Berdasarkan pemikiran di atas maka dapat diturunkan hipotesis:

H1: Diduga Pengaruh Tekanan atau *Pressure* (H1) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kesempatan atau *Opportunity* (H2) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

Kesempatan merupakan situasi yang membuka peluang untuk memungkinkan terjadinya suatu kecurangan terjadi, kesempatan akan timbul saat sistem pengendalian sudah lemah dan seseorang akan melakukan kecurangan apabila ada kesempatan. Kesempatan dianggap faktor pemicu seseorang melakukan *fraud*. Dalam Teori Tujuan yang merupakan kesempatan yang memungkinkan kecurangan terjadi yang biasanya disebabkan karena tidak adanya pengawasan, pengawasan internal suatu organisasi yang lemah atau tidak efektif, dan penyalahgunaan wewenang. Aturan akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan karyawan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi organisasi, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan, dan dalam *agency theory* berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar atas hasil kerjanya. Keinginan *agent* untuk memnuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi kecurangan karyawan. Dengan kesempatan yang ada atau lemahnya lingkungan pengendalian (SPI) dapat membuka pintu masuk bagi

seseorang pegawai melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Semakin baik lingkungan pengendalian dikoperasi maka semakin kecil kesempatan bagi karyawan melakukan kecurangan. Kesempatan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu lingkungan pengendalian, aktivitas atau prosedur pengendalian, kurangnya akses informasi, dan kurangnya kapabilitas dari pimpinan tidak serta merta menjadi pemicu seseorang *agent* (pegawai) dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan.

Ahmad Bunayya.W dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel tekanan, peluang, rasionalisasi, dan kesempatan tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik. Kesempatan dari dalam diri yang mendorong mahasiswa untuk melakukan kecurangan seperti mengalami kesulitan dalam memahami perkuliahan di dalam kelas dan ingin mendapatkan nilai IP yang bagus. Sedangkan kesempatan dari luar diri berupa melakukan kecurangan agar mendapatkan nilai tertinggi.⁴¹ Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Purnama⁴² dan Esterine menyatakan bahwa peluang berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan.⁴³

Hal ini dapat dilihat dari penelitian Ahmad Bunayya. W bahwa kesempatan untuk melakukan kecurangan sangat kecil dikarenakan lingkungan pengendalian telah ditetapkan dan efektivitas pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah kecurangan yang memungkinkan terjadi pada kecurangan, selain itu, semakin tinggi kepatuhan pegawai pada lingkungan pengendalian atau SPI yang telah ditetapkan maka tingkat kecurangan yang akan terjadi semakin rendah. Sehingga tidak dapat membuka kesempatan bagi pihak untuk melakukan kecurangan. Sedangkan

⁴¹Eksandy and Sari, "Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan."

⁴²Purnama, Leila Ratna dan Elly Suryani. 2019. Pengaruh Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2016-2017). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 8, No. 1. Hal 14-25.

⁴³Puspitadewi, Esterine dan Partogian Sormin. 2018. Pengaruh Fraud Diamond dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016). *Jurnal Akuntansi*, 12 (2): 146-162.

penelitian Purnama dan Esterine karena kurangnya pengawasan dan lemahnya lingkungan pengendalian maka semakin tinggi kecurangan yang dilakukan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H2: Diduga Pengaruh Kesempatan atau *Opportunity* (H2) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

3. Pengaruh Rasionalisasi atau *Rationalization* (H3) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

Rasionalisasi adalah komponen penting dalam banyak kecurangan (*fraud*). Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatan yang dilakukan, bahwa rasionalisasi adalah mekanisme yang memungkinkan dinyatakan individu etis untuk membenarkan perilaku yang tidak etis. Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan pelaku *fraud* selalu berusaha untuk melegitimasi atau mengambil keputusan atas perbuatannya dengan berupaya untuk mencari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya. Dan dalam *agency theory* berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan dan untuk membenarkan perbuatannya tersebut pihak pegawai berusaha mencari cara dengan alasan-alasan yang dapat membenarkan perbuatan pegawai. Semakin baik menunjukkan sikap rasionalisasi atau pembenaran bahwa sikap dan alasan pembenaran yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan kecurangan tidak semata-mata menjadi pemicu untuk mendorong seseorang karyawan melakukan kecurangan yang berdampak pada kecurangan karyawan dengan berbagai macam alasan-alasan tertentu apapun.

Rasionalisasi yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu hutang budi, tidak ada pihak yang tersakiti,

dan tindakan curang yang dilakukan demi kebaikan tidak serta merta menjadi pemicu seseorang karyawan dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Yang artinya sebagai karyawan memiliki moralitas serta integritas yang baik dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasionalisasi dari seseorang tidak akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung berbuat curang. Orang merasionalisasi untuk menghilangkan inkonsistensi antara apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka tahu, para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan mereka beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan. Pernyataan tersebut tidak sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu oleh Farida, dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesisnya kesempatan tidak berpengaruh terhadap tendensi perilaku kecurangan karyawan.⁴⁴ Dalam penelitian Halmawati dan Fauzyiah menyatakan Rasionalisasi dengan pergantian Auditor berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu bahwa Rasionalisasi dari seseorang semakin tinggi tidak akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung berbuat curang karena memiliki moralitas dan integritas yang baik, menunjukkan bahwa sikap pembenaran yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kecurangan tidak mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan. Sedangkan rasionalisasi dari seseorang semakin tinggi akan mempengaruhi untuk cenderung berbuat curang karena menganggap di tempat kerjanya sudah memberikan andil dan sumbangsih yang besar di tempat kerja.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

⁴⁴Farida, Siti Nur. (2017). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di wilayah Jombang*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.

H3: Diduga Pengaruh Rasionalisasi atau *Rationalization* (H3) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

4. Pengaruh Kemampuan atau *Capability* (H4) terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y)

Kemampuan merupakan suatu faktor kualitatif yang merupakan salah satu pelengkap dari model *fraud triangle*. Kapabilitas yaitu seberapa besar daya dan kemampuan dari seseorang itu melakukan kecurangan (*fraud*) di lingkungan perusahaan. Meskipun seseorang memiliki tekanan, peluang tanpa adanya kemampuan, maka kemungkinan terjadinya kecurangan akan kecil. Karena sebenarnya orang melakukan kecurangan diimbangi dengan kemampuan. Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan kasus kecurangan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan sehingga prosedur yang ditetapkan tidak dijalankan dengan benar, dalam *agency theory* berkaitan dengan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan karyawan mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan. Kecurangan karyawan tidak akan terjadi apabila tidak ada karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih dengan situasi yang tepat dengan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan tidak serta merta dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Kemampuan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu posisi, kecerdasan dan kreatifitas, percaya diri dan ego, paksaan, kebohongan, stress tidak serta merta menjadi pemicu seseorang karyawan dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Yang artinya pegawai yang dapat mengontrol dirinya atau dapat menempatkan dirinya atas kemampuan yang dimiliki dan juga selalu mematuhi setiap prosedur yang ada.

Pernyataan tersebut berbeda dari hasil penelitian Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari yaitu bahwa variabel *pressure*,

opportunity, dan *capability* tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* yang merupakan salah satu tipologi perbuatan tindak kecurangan.⁴⁵ Dalam penelitian Ramadhany dan⁴⁶ Halmawati menyatakan bahwa kemampuan yang dilakukan dengan pergantian direksi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan. Dan didukung juga penelitian dari Al Farizi menyatakan bahwa kemampuan yang diprosikan dengan pergantian kepala daerah berpengaruh signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan.⁴⁷

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu bahwa kemampuan menjadi peluang untuk melakukan curang dengan memiliki posisi jabatan, kecerdasan dan kreativitas, percaya diri dan ego seseorang bisa melakukan kecurangan karena sudah memahami *internal control* dan bisa menemukan kelemahan perusahaan untuk dijadikan keuntungan. Sedangkan kemampuan juga bisa mengontrol dirinya dan dapat menempatkan dirinya atas kemampuan yang dimiliki dan juga selalu mematuhi setiap prosedur yang ada di instansi untuk tidak melakukan tindakan kecurangan. Menunjukkan bahwa dalam lembaga instansi terdapat orang-orang yang dapat mengontrol dirinya atas kemampuan yang dimiliki dan juga selalu mematuhi setiap prosedur yang ada dalam instansi untuk tidak melakukan tindakan kecurangan yang dapat merugikan banyak pihak.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H4: Diduga Pengaruh Kemampuan atau *Capability* (H4) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

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

⁴⁵Eksandy and Sari, “Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan.”

⁴⁶Andi Auliya Ramadhany, “Pengaruh Dimensi Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Dalam Laporan Keuangan”, *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, Vol. 2, No. 01, (2020), h. 1–14.

⁴⁷Zulham Al Farizi, Tashadi Tarmizi, and Susan Andriana, “Fraud Diamond Terhadap Financial Statement Fraud”, *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, (2020), h. 71–82.

Suryana dan Sadeli dalam penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal attitude* terhadap *fraud* secara persial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Sikap seseorang merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan di pengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukkan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan tindakan *fraud*. Jadi dalam pengawasan yang perlu ditingkatkan adalah saling memahami dan saling mengingatkan antara yang satu dengan yang lainnya.⁴⁸ Dalam penelitian Rahayu dkk menyatakan bahwa *personal Attitude* berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu bahwa *personal attitude* yang dialami dapat diatasi dengan cukup baik oleh masing-masing pegawai, sehingga sikap seseorang yang dialami tidak berpengaruh signifikan terhadap tindak kecurangan karyawan. dalam teori tujuan dan *agency theory* berkaitan erat kasus kecurangan keinginan seseorang adanya pihak internal maupun eksternal biasanya dorongan atau sikap seseorang dalam situoasional tersebut timbul adanya semakin sikap seseorang bisa dipenagruhi yang mempengaruhi sikap, yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama, dan faktor emosional. Ini artinya seiring berjalannya waktu, seseorang bisa berubah keteguhan dan sikapnya tergantung situasi, kondisi, dan cara orang tersebut mengartikan situasi sekelilingnya. Memiliki sikap rasa tanggung jawab yang tinggi atas suatu lembaga, sehinggann dengan sikap yang baik punya moralitas yang baik.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H5: Diduga Pengaruh *Personal Attitude* (H5) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

⁴⁸Suryana dan Sadeli. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud.Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP. Vol. 2. No. 2. Desember 2018. Hal. 127-148. ISSN 2339-1545.

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

Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan kasus kecurangan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melaukan tindakan kecurangan sehingga prosedur yang ditetapkan tidak dijalankan dengan benar, dalam *agency theory* berkaitan dengan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan karyawan mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan. Kecurangan karyawan tidak akan terjadi apabila tidak ada permasalahan dalam pengawasan internal yang baik yang lebih dengan situasi yang tepat dengan menunjukkan bahwa standar pengendalian internal yang dimiliki karyawan tidak serta merta dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan dan monitoring tidak serta merta menjadi pemicu seseorang karyawan dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Yang artinya pegawai yang dapat mengontrol dirinya atau dapat menempatkan dirinya atas kemampuan yang dimiliki dan juga selalu mematuhi setiap prosedur yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Parasmita yang meneliti bagaimana pengaruh keefektivan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan asset daerah istimewa Yogyakarta, menunjukkan terdapat berpengaruh dan signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi pada DPPKA daerah istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai terhitung sebesar -2,985 yang lebih besar dari tabel sebesar 1, 665 dan memiliki signifikan 0,004 atau di bawah

0,05. Dari pengujian ini diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,105 yang berarti kecenderungan kecurangan akuntansi DPPKA DIY dipengaruhi oleh keefektifan pengendalian internal sebesar 10,5%.⁴⁹ Dalam penelitian Rahayu dkk menyatakan bahwa Efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu dengan adanya lingkungan pengendalian yang kurang baik dan kurangnya pengawasan akan menjadi kesempatan dan kemampuan seseorang untuk melakukan kecurangan semakin tinggi. Dan sebaliknya efektivitas pengendalian internal yang sangat baik dan penerapan pengawasan sangat cukup baik untuk para karyawan sehingga tidak dapat melakukan kecurangan. Semakin baik lingkungan pengendalian dan penerapan efektivitas pengendalian internal diterapkan maka semakin kecil dan rendah untuk melakukan kecurangan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H6: Diduga Pengaruh *Effectiveness of Internal Control* (H6) Berpengaruh Signifikan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

7. Pengaruh tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude*, *effectiveness of internal control* (H7) berpengaruh secara simultan terhadap tindak kecurangan karyawan (Y).

Hasil penelitian dari Rahayu Restu dkk bahwa secara simultan variabel dari tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, *effectiveness of internal control* berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan. Hal ini berdasarkan uji F yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan 0,034 yang artinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* berpengaruh signifikan

⁴⁹Restu Rahayu, Gatot Wahyu Nugroho, and Elan Eriswanto, "Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan", *Universitas*, Vol. 2, No. 9, (2020).

terhadap tindak kecurangan karyawan.⁵⁰ Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Fadila bahwa berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan.⁵¹

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

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diturunkan hipotesis:

H7: Tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude*, *effectiveness of internal control* (H7) Berpengaruh Signifikan Secara Silmutan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).



⁵⁰Restu Rahayu, Gatot Wahyu Nugroho, and Elan Eriswanto, “Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan”, *Universitas*, Vol. 2, No. 9, (2020).

⁵¹Farida, “Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Wilayah Jombang.”

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada seluruh karyawan dalam semua divisi kerja pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampug Tulang Bawang Lampung. Lokasi yang dipilih oleh peneliti untuk dilaksanakannya penelitian bertempat di Tulang Bawang yang di dalamnya mempunyai karyawan lebih dari satu orang. Objek penelitian yang akan ditinjau oleh peneliti berupa karyawan Koperasi PT Sweet Indolampug dalam berbagai divisi yang menjalankan operasional kegiatan koperasi. Karena peneliti menganalisis pengaruh berbagai variabel atau faktor dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi tindak kecurangan karyawan dalam hal penyalahgunaan asset perusahaan.

B. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang ada.⁵²

b. Sifat Penelitian

sifat penelitian ini deskriptif kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pengaruh dari variabel *fraud diamond* *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* terhadap tendensi tindak kecurangan karyawan pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampug di Tulang Bawang Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian survey disini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu

⁵²Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta (Ed.), (Trans.), (Yogyakarta, 2020).

populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang dibagikan kepada responden.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung di Tulang Bawang Lampung. Dengan melakukan wawancara (*interview*) kepada beberapa responden dan menyebarkan kuesioner pada responden (karyawan) Koperasi PT Sweet Indolampung untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh dari *fraud diamond*, *personal attitude* dan *effectiveness of internal control* dalam mendeteksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

C. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka.⁵³

b. Sumber Data

Data kualitatif merupakan serangkaian informasi yang masih merupakan fakta-fakta verbal. Atau berupa keterangan-keterangan saja. Data ini dapat menjadi data kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam satuan angka-angka. Sedangkan data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka baik yang secara langsung dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif. Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu dengan memperoleh data dari informan berupa jawaban dari kuesioner yang diajukan oleh peneliti, dan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara dengan subjek penelitian serta bukti-bukti yang mendukung lainnya. Sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer.

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

2. Data sekunder.

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

⁵³Sidik Priadana, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Pascal Books*, (Tangerang, 2021).

lain). Dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer yaitu data yang biasanya diperoleh melalui observasi yang bersifat langsung sehingga akurasiya lebih tinggi akan tetapi sering kali tidak efisien karena untuk mendapatkannya diperlukan sumber daya yang lebih besar dan kompleks. Sedangkan data primer yang akan didapat oleh peneliti adalah berasal dari penyebaran kuesioner peneliti kepada subjek yang dituju, dan peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber agar hasilnya lebih baik dan menyeluruh. Data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari buku-buku yang berkaitan langsung dengan tema yang diambil oleh peneliti, dan didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu sehingga data primer yang didapat akan dikombinasikan dengan data sekunder.⁵⁴

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Kelompok subyek ini harus memiliki karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek lain. Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi maka populasi akan semakin heterogen dikarenakan berbagai ciri subyek akan terdapat dalam populasi. Sebaliknya, semakin banyak ciri subjek yang disyaratkan sebagai populasi, yang berarti semakin spesifik karakteristik populasi maka populasi itu akan menjadi semakin homogeny. Di samping itu, studi populasi sering kali tidak mungkin dilakukan untuk jangka panjang apabila karakteristik subyek dan variabel penelitiannya menyangkut aspek perkembangan dengan tingkat perubahan yang relative cepat⁵⁵. Bisa juga populasi tidak mungkin dijadikan sebagai obyek penelitian langsung. Karena uji yang akan dilakukan menyebabkan produk yang diuji menjadi rusak⁵⁶. Populasi dari penelitian ini yakni seluruh karyawan Koperasi PT Sweet Indolampung dan

⁵⁴Fitria Widiyani Roosinda et al., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Zahir Publishing, 2021).

⁵⁶Kharisma Oktavian Pambudi, "Pengaruh Fraud Diamond Dan Teknologi Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Kota", , (Universitas Brawijaya, 2017).

pengurus koperasi karyawan sebanyak 52. Terdiri dari 34 karyawan dan pengurus koperasi sebanyak 18 anggota.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	Bagian	Jumlah karyawan
1	Manajer	1
2	Administrasi	4
3	Keuangan	3
4	Pembukuan	3
5	Simpan Pinjam	3
6	SDM & Umum	4
7	Perdagangan Umum	9
8	Driver	3
9	Satpam	2
10	Jasa Kebersihan	2
11	Dewan Pembina/Panasehat	8
12	Pengurus	6
13	Dewan Pengawas	4
Total		52

Sumber: Kopkar PT Sweet Indolampung.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan dan pengurus koperasi karyawan PT Sweet Indolampung yang berjumlah 52 karyawan dan pengurus koperasi.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek yang satu dengan yang lainnya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau suatu kegiatan tertentu. Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk obyek tau orang yang

sama, atau pada waktu yang sama untuk obyek orang yang berbeda. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel tidak bebas) diantaranya:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel dependen. Variabel ini sering juga disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Atau disebut juga variabel bebas. Variabel independen (X) yang digunakan pada penelitian ini diantaranya yaitu variabel *fraud diamond* yang meliputi variabel *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *Capability* dan penulis menambahkan variabel *personal attitude* dan *effectiveness of internal control*. Bagaimana variabel tersebut dapat mempengaruhi tindak kecurangan karyawan dalam hal penyalahgunaan *asset* perusahaan. Masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Tekanan (*Pressure*) (X1)

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

2. Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

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

3. Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

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

4. Kemampuan (*Capability*) (X4)

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

5. *Personal Attitude* (X5)

Merupakan sikap individual seseorang karyawan atau perilaku (*behaviour*) individu pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara *person* atau individu yang bersangkutan dengan lingkungan (*environment*) bisa di uji untuk dapat bersikap jujur dan

patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan bagi seseorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya sehingga diharapkan tidak melakukan hal diluar haknya sebagai karyawan.

6. *Effectiveness of internal control* (X6)

Sistem pengendalian internal adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan.

2. Variabel Depeden (Y)

Variabel dependen Y pada penelitian ini yaitu variabel Tendensi Kecurangan Karyawan dalam penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) perusahaan pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung di Tulang Bawang Lampung. Variabel dependen merupakan variabel yang tidak dapat berdiri sendiri (variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen).

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

Tabel 3. 2

Indikator, variabel, dan pernyataan Tekanan atau *Pressure* (X1)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Tekanan (<i>Pressure</i>) X1	1. Tekanan Keuangan 2. Kebiasaan Buruk 3. Tekanan Pekerjaan 4. Tuntutan pemenuhan gaya hidup	1. Saya memiliki pengeluaran lebih besar daripada pemasukan. 2. Saya selalu iri ketika rekan kerja ada yang memiliki barang baru. 3. Saya memiliki kebiasaan buruk (merokok, minum-minuman keras, dan

		lain-lain). 4. Atasan saya selalu meminta saya berbuat tidak jujur. 5. Atasan saya memeriksa pekerjaan saya secara berkala. 6. Saya senang berbelanja menggunakan kartu kredit.
--	--	--

Sumber: Pambudi (2016) dalam Farida (2017)

Tabel 3. 3
Indikator, variabel, dan pernyataan Kesempatan atau Opportunity (X2)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kesempatan (<i>Opportunity</i>) X2	1. Lingkungan pengendalian 2. Aktivitas atau prosedur pengendalian 3. Kurangnya akses informasi 4. Kurangnya kapabilitas dari pimpinan	1. Lingkungan kerja saya memiliki Struktur Organisasi yang jelas. 2. Di awal saya bekerja, saya tidak dijelaskan mengenai job deskripsi atau <i>job description</i> saya. 3. Masing-masing bagian di tempat kerja saya belum memiliki job deskripsi yang jelas. 4. Perusahaan membatasi akses informasi keuangan maupun non keuangan di tempat kerja saya. 5. Atasan saya selalu bersikap tidak peduli, apatis terhadap apa yang

		saya kerjakan.
--	--	----------------

Sumber: Pambudi (2016) dalam Farida (2017)

Tabel 3. 4
Indikator, variabel, dan pernyataan Rasionalisasi atau
***Rationalization* (X3)**

Variabel	Indikator	Pernyataan
Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>) X3	1. Hutang Budi 2. Tidak ada pihak yang tersakiti 3. Tindakan curang yang dilakukan demi kebaikan	1. Saya merasa kalau tempat kerja saya ini adalah milik saya. 2. Saya sudah memberikan andil dan sumbangsih yang besar di tempat kerja saya. 3. Saya pernah meminjam uang kas di tempat kerja saya, namun segera dikembalikan. 4. Saya senang membantu teman-teman saya yang sedang mengalami kesulitan dengan cara meminjam uang kas di tempat kerja saya.

Sumber: Pambudi (2016) dalam Farida (2017)

Tabel 3. 5
Indikator, variabel, dan pernyataan Kemampuan atau
***Capability* (X4)**

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kemampuan (<i>Capability</i>) X4	1. Posisi (<i>Positioning</i>) 2. Kecerdasan dan kreatifitas 3. Percaya diri dan Ego	1. Jabatan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk melakukan apa saja dengan mudah.

	<p>4. Paksaan 5. Kebohongan 6. Stress</p>	<p>2. Saya memahami <i>Internal Control</i> Perusahaan dan bisa menemukan kelemahannya yang menguntungkan. 3. Saya merasa sangat percaya diri ketika berbuat tidak baik. 4. Saya dapat memaksa rekan kerja saya untuk melakukan perbuatan yang tidak baik atau merahasiakannya. 5. Saya dapat menyusun kebohongan dengan baik dan konsisten terhadap kebohongan tersebut. 6. Saya mampu mengontrol stress yang muncul dengan baik.</p>
--	---	--

Sumber: Pambudi (2016) dalam Farida (2017)

Tabel 3. 6
Indikator, variabel, dan pernyataan *Personal Attitude* (X5)

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Personal Attitude</i> (Sikap Seseorang) X5	<p>1. Pengalaman Pribadi 2. Pengaruh Kebudayaan 3. Faktor Emosional</p>	<p>1. Saya selalu bersikap baik dan sopan. 2. Saya tidak pernah terlibat kasus hukum. 3. Saya melaporkan</p>

		<p>hasil pekerjaan sesuai dengan fakta.</p> <p>4. Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>5. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>6. Saya merasa masalah di perusahaan ini menjadi masalah saya juga.</p>
--	--	--

Sumber: Farida (2017)

Tabel 3. 7

Indikator, variabel, dan pernyataan *Effectiveness Of Internal Control* / Efektivitas Pengendalian Internal (X6)

Variabel	Indikator	Pernyataan
<p><i>Effectiveness of Intrnal Control</i> (Efektivitas Pengendalian Internal) X6</p>	<p>1. Lingkungan Pengendalian.</p> <p>2. Manajemen Resiko</p> <p>3. Aktivitas Pengendalian</p> <p>4. Informasi dan komunikasi</p> <p>5. Pemantauan dan monitorin</p>	<p>1. Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas.</p> <p>2. Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan.</p> <p>4. Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi</p>

		<p>kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi.</p> <p>5. Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan).</p>
--	--	---

Sumber: COSO (2004) dalam Najahningrum (2013)

Tabel 3. 8

Indikator, variabel, dan pernyataan Kecurangan Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kecurangan Karyawan (Y)	Penyalahgunaan Aset	<p>1. Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.</p> <p>2. Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kwitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan</p>

		kantor. 3. Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.
--	--	--

Sumber: Tuannakota (2007) dalam Najahningrum (2013)

F. Metode Pengumpulan Data

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

a. Interview (Wawancara)

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

b. Kuesioner

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

tertulis kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu variabel yang sedang diukur dalam penelitian. Pada *skala likert*, peneliti merumuskan sejumlah pertanyaan atau pernyataan topik tertentu dan responden diminta untuk memilih, setiap pilihan jawaban memiliki bobot tersebut maka akan menghasilkan skor tunggal mengenai suatu pernyataan tertentu apakah responden sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Tabel 3. 9
Alternatif Jawaban Menurut Skala Likert

Pernyataan		Skor Likert
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Wiyono (2011)⁵⁷

c. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu *interview* dan kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan terjaga. Penggunaan pertanyaan tertutup memungkinkan responden untuk menjawab atau merespon pertanyaan secara lebih leluasa dengan lebih cepat dan juga untuk memudahkan peneliti dalam mengkodekan nilai saat menganalisis data.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisa yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah dengan memakai teknik analisa regresi

⁵⁷Kharisma Oktavian Pambudi, "Pengaruh Fraud Diamond Dan Teknologi Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Kota", , (Universitas Brawijaya, 2017).

linier berganda dengan bantuan program SPSS 25 untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk ketetapan model adalah dilakukannya pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heterokodastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral) dan standard deviasi.⁵⁸

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat dan kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total *contruts* variabel menunjukkan nilai positif dan hasil signifikan, maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dapat

⁵⁸Alfin Thomas, "Pengaruh sikap, Tekanan dan Kesempatan Karyawan terhadap Kecurangan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari,," *Jurnal Akuntansi*, 2021, Vol. 3, No. 2.

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan konstruktif. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, di mana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu konstruk (variabel) dilakukan dengan melihat nilai *croanbach alpha* yang dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas uji statistik *croanbach alpha* yang disediakan oleh program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *croanbach alpha* >0.60 .

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, maka dilakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan bantuan SPSS 25 for Windows. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak⁵⁹. Dalam penelitian ini peneliti mendeteksi normalitas data dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan pengujian ini adalah jika Sig, atau signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ adalah normal. Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot

⁵⁹Ika Ristianingsih, "Telah Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud di Perguruan Tinggi,," Jurnal Akuntansi, 2021, hal. 128-139.

of regression standardized. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametik kolmogrov smirnov*. Hipotesis yang dibuat adalah:

Ho : variabel residual terdistribusi normal.

Ha : variabel residual tidak terdistribusi normal.

Adapun dasar pengambilannya keputusan adalah jika nilai probabilitas $>0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $<0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti data distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).⁶⁰ Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan atau korelasi diantaranya variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengujianya adalah jika nilai $VIF < 10$, maka variabel bebas tersebut tidak kolinear terhadap variabel bebas lainnya, dan sebaliknya variabel tersebut dikatakan kolinear terhadap variabel bebas lainnya jika nilai $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

⁶⁰Restu Rahayu, dkk, "Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada PT. Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi, *Jurnal Akuntansi*, 2020, Vol. 2, No. 9.

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas.⁶¹

H. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Menurut Kotler dalam Sekaran, analisis regresi linier adalah suatu metode analisis statistik yang menggunakan model matematika tertentu yang terdiri dari beberapa buah asumsi.

Model analisis regresi berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

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

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

Keterangan:

Y	=Tendensi kecurangan karyawan (<i>Asset misappropriation</i>) penyalahgunaan aset.
α	=Konstanta.
$\beta_1 \dots \beta_3$	=Koefisien regresi
X_1	=Tekanan (<i>Pressure</i>)
X_2	=Kesempatan (<i>Opportunity</i>)
X_3	=Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>)
X_4	=Kemampuan (<i>Capability</i>)
X_5	= <i>Personal Attitude</i>
X_6	= <i>Effectiveness Of Internal Control</i>
e	= <i>Error</i>

⁶¹Ika Ristianingsih, "Telah Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud di Perguruan Tinggi,," Jurnal Akuntansi, 2021, hal. 128-139.

Setelah persamaan regresi terbebas dari asumsi dasar maka langkah selanjutnya yaitu pengujian hipotesis⁶². Pengujian hipotesis ini meliputi:

a. Uji Signifikansi Parameter individual (uji t)

Uji signifikansi parameter individual dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi adalah sebesar 0.05 ($\alpha=5\%$). Pengujiannya adalah menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0.05 yaitu: Apabila tingkat signifikansi $<5\%$ maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan apabila tingkat signifikansi $>5\%$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F merupakan suatu pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan $\alpha=5\%$ atau 0.05 dengan ketentuan sebagai apabila nilai $Sig-F < 5\%$ maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan apabila nilai $Sig-F > 5\%$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien Determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi R^2 mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel

⁶²Restu Rahayu, dkk, "Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada PT. Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi, *Jurnal Akuntansi*, 2020, Vol. 2, No. 9.

dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variabel penjelasnya. Semakin tinggi R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.⁶³



⁶³Ika Ristianingsih, "Telah Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud di Perguruan Tinggi,," Jurnal Akuntansi, 2021, hal. 128-139.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi

a. Profil Perusahaan

Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung (KOPINDO) yang didirikan tanggal 14 Juli 1997, merupakan salah satu bentuk pengejawantahan amanat yang terkandung dalam UUD 1945, GBHN 1993 dan amanat Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Kopindo seperti halnya koperasi yang lain didirikan atas dasar kesamaan pemikiran dan kepentingan di antara karyawan yang berlandaskan pada azas koperasi yaitu azas mafaat, usaha bersama dan kekeluargaan, demokrasi, adil dan merata, prikehidupan dalam keseimbangan, kesadaran hukum serta kepercayaan pada diri sendiri. Sampai dengan tahun ke-21 Kopindo, berbagai usaha yang telah berjalan antara lain: Usaha toko dan pelayanan, simpan pinjam dan usaha atau bisnis seperti kavling tanah siap bangun, pelayanan sewa mobil, pelayanan pembelian barang-barang kebutuhan anggota. Dari berbagai usaha di atas, usaha toko dan pelayanan merupakan kegiatan Kopindo yang benar-benar ditujukan untuk melayani kebutuhan anggota, karena di dalam perjalanan usaha ini tidak semata-mata ditujukan untuk meraih sisa hasil usaha yang besar, tetapi lebih ditujukan sebagai penyangga harga dilingkungan site PT Sweet Indolampung. Demikian pula usaha-usaha yang lain secara tidak langsung mengarah pada peningkatan kesejahteraan para anggota.

b. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

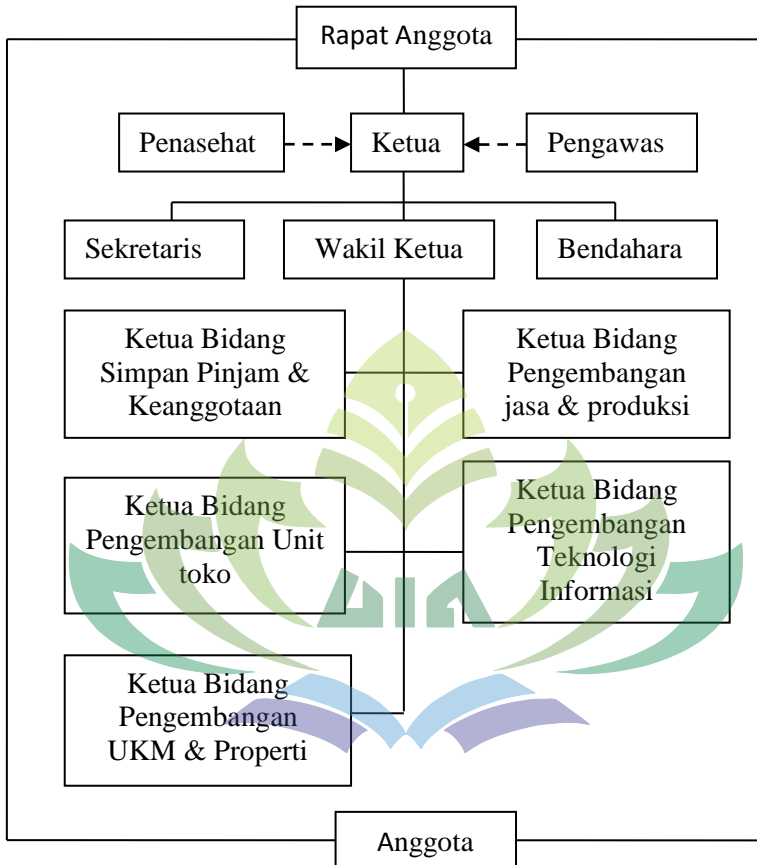
1. Menjadikan koperasi karyawan PT Sweet Indolampung (KOPINDO) yang lebih maju, lebih berkembang, lebih profesional dan berdaya guna dalam rangka mensejahterakan anggota dan keluarganya.
2. Meningkatkan taraf kehidupan anggota secara ekonomi dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota dengan cepat, mudah dan profesional.

b. Misi

1. Meningkatkan manfaat koperasi untuk kesejahteraan anggota dan keluarganya.
2. Menjaga dan meningkatkan pertumbuhan pendapatan koperasi karyawan PT Sweet Indolampung (KOPINDO).

3. Menjalankan fungsi organisasi koperasi karyawan PT Sweet Indolampung (KOPINDO) dengan sistem terintegrasi.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Sumber: Kopkar PT Sweet Indolampung

d. Deskripsi Data Penelitian

Penulis dalam penelitian ini melakukan tahap penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi satu persatu kepada responden yaitu karyawan dan pengurus koperasi karyawan PT Sweet Indolampung di Tulang Bawang pada saat mereka bekerja. Gambaran responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner Yang Disebarkan dan Jumlah
Kuesioner Yang Dapat Diolah

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarikan	52
2	Kuesioner yang dapat diolah	52

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang diserahkan kepada koperasi PT Sweet Indolampung berjumlah 52. Dan kuesioner yang dapat diolah atau yang sudah di isi berjumlah 52.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
1	Laki-laki	25	48,1 %
2	Perempuan	27	51,9 %
Total		52	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 karyawan dengan presentase sebesar 48,1%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 karyawan dengan presentase sebesar 51,9%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan yang menjadi responden lebih besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
1	<25 tahun	30	56,61 %
2	26-30 tahun	12	22,64 %
3	31-40 tahun	6	11,32 %
4	>40 tahun	4	9,43 %
Total		52	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas responden usia seorang karyawan yang bekerja pada koperasi PT Sweet Indolampung ini, penulis membedakan menjadi 4 kelompok usia yaitu kelompok usia < 25 tahun, kelompok usia 26-30 tahun, kelompok usia 31-40 tahun, dan kelompok usia >40 tahun.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
1	SMA	25	48,1 %
2	Diploma	10	19,2 %
3	Sarjana	17	32,7 %
Total		52	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 responden yang mengisi kusioner yang tingkat SMA sebanyak 25 orang dengan presentase 48.1 % data menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan di koperasi karyawan PT Sweet Indolampung berlatar belakang pendidikan tingkat SMA, tingkat diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 19,2 %, dan tingkat sarjana sebanyak 17 orang dengan presentase 32,7 %.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
1	< 3 tahun	22	43,39 %
2	> 3 tahun	30	56,61 %
Total		52	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 responden yang mengisi kusioner pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung yang bekerja < 3 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 43,39 % dan yang > 3 tahun tahun berjumlah 30 orang dengan presentase 56,61 %.

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Jabatan

No	Lamanya Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
1	< 3 tahun	35	67,3 %
2	> 3 tahun	17	32,7 %
Total		52	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 responden yang mengisi kusioner pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung yang lamanya Jabatan < 3 tahun berjumlah 35 orang dengan presentase 67,3 % dan yang > 3 tahun tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 32,7 %.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Data
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tekanan (X1)	52	7	18	12,54	2,638
Kesempatan (X2)	52	9	18	12,92	2,066
Rasionalisasi (X3)	52	8	13	10,17	1,396
Kemampuan (X4)	52	9	25	14,19	3,559
Personal Attitude (X5)	52	16	30	25,31	2,571
Effectiveness Of Internal Control (X6)	52	13	25	20,40	2,337
Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)	52	3	12	5,83	2,670
Valid (listwise)	N 52				

Sumber: *Ouput SPSS 25, 2023*

Berdasarkan *output SPSS* diatas, maka diperoleh berikut:

1. Tekanan (*Pressure*)

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum tekanan (*pressure*) adalah 7 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 7. Nilai maksimum adalah 18 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel tekanan (*pressure*) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 12,54. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 12,54. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 2,638.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum kesempatan (*opportunity*) adalah 9 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 9. Nilai maksimum adalah 18 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel kesempatan (*opportunity*) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 12,92. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 12,92. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 2,066.

3. Rasioanlisasi (*Rationalization*)

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum rasioanlisasi (*rationalization*) adalah 8 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 8. Nilai maksimum adalah 13 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel rasioanlisasi (*rationalization*) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 10,17. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 10,17. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 1,396.

4. Kemampuan (*Capability*)

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum kemampuan (*capability*) adalah 9 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 9. Nilai maksimum adalah 25 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel kemampuan (*capability*) menunjukkan nilai rata-rata sebesar adalah 14,19. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 14,19. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 3,559.

5. *Personal Attitude*

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum *personal attitude* adalah 16 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 16. Nilai maksimum adalah 30 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel *personal attitude* menunjukkan nilai rata-rata sebesar adalah 25,31. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 25,31. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 2,571.

6. *Effectiveness Of Interl Control*

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum *effectiveness of interal control* adalah 13 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 13. Nilai maksimum adalah 25 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel *effectiveness of interal control* menunjukkan nilai rata-rata sebesar adalah 20,40. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 20,40. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 2,337.

7. Tendensi Kecurangan Karyawan

Dari tabel 4.7 hasil analisis deskriptif data, nilai N pada *output* menunjukkan bahwa observasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 responden dan tidak terdapat data yang hilang. Nilai minimum tendensi kecurangan karyawan adalah 3 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden yang digunakan dalam penelitian ini terkecilnya adalah 3. Nilai maksimum adalah 12 hal ini menunjukkan bahwa dari 52 responden. Nilai *mean* pada variabel tendensi kecurangan karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar adalah 5,83. Nilai *mean* menunjukkan nilai pemusatan data, artinya dari 52 responden rata-rata memiliki nilai sebesar 5,83. *Standart deviation* biasa digunakan untuk menunjukkan nilai penyebaran data berdasarkan rata-rata dengan nilai sebesar 2,670.

2. Deskripsi Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1)

Jawaban responden berdasarkan variabel tekanan (*pressure*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Presentase jawaban responden variabel Tekanan (*Pressure*) (X1)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X1.1	0%	35%	12%	27%	26%	100%
X1.2	0%	0%	18%	54%	28%	100%
X1.3	0%	0%	9%	21%	70%	100%
X1.4	0%	2%	9%	22%	67%	100%
X1.5	2%	19%	23%	14%	42%	100%
X1.6	0%	4%	13%	36%	47%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X1.5 dengan presentase sebesar 2%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.6 dengan presentase 0%.

b. Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Jawaban responden berdasarkan variabel kesempatan (*opportunity*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Presentase jawaban responden variabel Kesempatan
(*Opportunity*) (X2)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X2.1	31%	61%	4%	2%	2%	100%
X2.2	0%	8%	36%	53%	3%	100%
X2.3	0%	4%	22%	43%	31%	100%
X2.4	4%	13%	37%	41%	5%	100%
X2.5	4%	2%	22%	41%	31%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X2.1 dengan presentase sebesar 31%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X2.2, dan X2.3 dengan presentase 0%.

c. Variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

Jawaban responden berdasarkan variabel rasionalisasi (*rationalization*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Presentase jawaban responden variabel Rasionalisasi
(*Rationalization*) (X3)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X3.1	0%	35%	63%	30%	2%	100%
X3.2	0%	2%	59%	39%	0%	100%
X3.3	0%	7%	48%	41%	4%	100%
X3.4	0%	2%	58%	42%	18%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X3.1-X3.4 dengan presentase sebesar 0%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X3.4 dengan presentase 18%.

d. Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan (*capability*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Presentase jawaban responden variabel Kemampuan
(*Capability*) (X4)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X4.1	0%	24%	39%	28%	9%	100%
X4.2	0%	26%	31%	26%	17%	100%
X4.3	4%	5%	13%	17%	61%	100%
X4.4	4%	5%	15%	24%	52%	100%
X4.5	4%	6%	11%	22%	57%	100%
X4.6	4%	68%	19%	9%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X4.3-X4.6 dengan presentase sebesar 4%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X4.1 dan X4.2 dengan presentase 0%.

e. Variabel *Personal Attitude* (X5)

Jawaban responden berdasarkan variabel *personal attitude* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Presentase jawaban responden variabel *Personal Attitude* (X5)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X5.1	35%	63%	0%	0%	2%	100%
X5.2	53%	41%	2%	4%	0%	100%
X5.3	35%	59%	2%	4%	0%	100%
X5.4	33%	63%	2%	2%	2%	100%
X5.5	33%	65%	2%	0%	0%	100%
X5.6	9%	60%	21%	8%	2%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X5.1 dengan presentase sebesar 35%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X5.6 dengan presentase 9%.

f. Variabel *Effectiveness Of Internal Control* (X6)

Jawaban responden berdasarkan variabel *effectiveness of internal control* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Presentase jawaban responden variabel *Effectiveness Of Internal Control* (X6)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
X6.1	24%	65%	5%	2%	4%	100%
X6.2	26%	61%	9%	2%	2%	100%
X6.3	17%	65%	9%	5%	4%	100%
X6.4	21%	73%	4%	2%	0%	100%
X6.5	23%	64%	7%	6%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan X6.2 dengan presentase sebesar 26%, sedangkan item kuesioner terendah yaitu pada pernyataan X6.3 dengan presentase 17%.

g. Variabel *Tendensi Kecurangan Karyawan* (Y)

Jawaban responden berdasarkan variabel *tendensi kecurangan karyawan* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Presentase jawaban responden variabel *Tendensi Kecurangan Karyawan* (Y)

Item Kuesioner	Jawaban					Total
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	

Y1.1	0%	9%	13%	41%	37%	100%
Y1.2	0%	9%	19%	33%	39%	100%
Y1.3	0%	6%	18%	31%	45%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh item kuesioner dengan konsentrasi tertinggi (Penilaian pada skor 5) yaitu pada pernyataan Y1.1-Y1.3 dengan presentase sebesar 0%,

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, jika kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan tidak valid. Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya suatu instrument penelitian yaitu variabel independen tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kemampuan, *personal attitude*, *effectiveness of internal control* terhadap variabel dependen tendensi kecurangan karyawan koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Uji validitas dilakukan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Hal ini menggunakan rumus $t = [\alpha; (df = n-k-1)]$. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k banyaknya variabel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah $n=52$ sehingga nilai df yang diperoleh adalah $52-7-1 = 44$. Sedangkan α yaitu signifikansi 5% (0,05) maka didapat $r_{tabel} = 0,297$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan (Pressure) (X1)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X1.1	0,000	0,580	Valid
X1.2	0,000	0,569	Valid
X1.3	0,004	0,388	Valid
X1.4	0,000	0,592	Valid
X1.5	0,000	0,539	Valid
X1.6	0,000	0,675	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan seluruh item dari X1.1 sampai dengan X1.6 dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X2.1	0,136	-0,210	Tidak Valid
X2.2	0,000	0,725	Valid
X2.3	0,000	0,632	Valid
X2.4	0,005	0,386	Valid
X2.5	0,000	0,690	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan dan terdapat satu item yaitu variabel X2.1 yang tidak valid karena r sebesar -0,210 yang berarti di bawah $r_{\text{tabel}} < 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X2.2	0,000	0,763	Valid
X2.3	0,000	0,660	Valid
X2.4	0,007	0,367	Valid
X2.5	0,000	0,714	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Setelah variabel X2.1 dihilangkan karena signifikansi menunjukkan -0,210 dengan pearson correlation sebesar 0,136 yang berarti item pernyataan X2.1 tidak valid dan seluruh item dari X2.1-X2.4 dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel Rasioanlisasi (*Rationalization*) (X3)

Item	Sig	Pearson	Keterangan
------	-----	---------	------------

		Correlation	
X3.1	0,000	0,714	Valid
X3.2	0,000	0,355	Valid
X3.3	0,000	0,581	Valid
X3.4	0,005	0,565	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Rasioanlisasi (*Rationalization*) (X3) yang terdiri dari 4 item pernyataan dan seluruh item dari X3.1 sampai dengan X3.4 dinyatakan valid karena $r_{tabel} > 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.18
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X4.1	0,000	0,605	Valid
X4.2	0,000	0,619	Valid
X4.3	0,000	0,777	Valid
X4.4	0,000	0,785	Valid
X4.5	0,000	0,691	Valid
X4.6	0,644	0,066	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan terdapat satu item yaitu variabel X4.6 yang tidak valid karena r sebesar 0,066 yang berarti di bawah $r_{tabel} < 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.19
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X4.1	0,000	0,600	Valid
X4.2	0,000	0,626	Valid
X4.3	0,000	0,781	Valid
X4.4	0,000	0,828	Valid

X4.5	0,000	0,711	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Setelah variabel X4.6 dihilangkan karena signifikansi menunjukkan 0,644 dengan pearson correlation sebesar 0,066 yang berarti item pernyataan X4.6 tidak valid dan seluruh item dari X4.1-X4.5 dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.20
Hasil Uji Validitas Variabel *Personal Attitude* (X5)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X5.1	0,000	0,595	Valid
X5.2	0,000	0,765	Valid
X5.3	0,000	0,863	Valid
X5.4	0,000	0,825	Valid
X5.5	0,000	0,648	Valid
X5.6	0,000	0,502	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel *Personal Attitude* (X5) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan seluruh item dari X5.1 sampai dengan X5.6 dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas Variabel *Effectiveness Of Interl Control* (X6)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
X6.1	0,000	0,744	Valid
X6.2	0,000	0,780	Valid
X6.3	0,000	0,863	Valid
X6.4	0,000	0,825	Valid
X6.5	0,000	0,648	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel *Effectiveness Of Interl Control* (X6) yang terdiri dari 6 item pernyataan dan seluruh item dari X6.1 sampai dengan X6.6

dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Item	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
Y1.1	0,000	0,914	Valid
Y1.2	0,000	0,942	Valid
Y1.3	0,000	0,959	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) yang terdiri dari 3 item pernyataan dan seluruh item dari Y1.1 sampai dengan Y1.3 dinyatakan valid karena $r_{\text{tabel}} > 0,297$ dan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan menggunakan 52 sampel responden.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reliabilitas atau tidak dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas tersebut. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel sebesar *Cronbachs Alpha* di atas 0,60. Untuk melihat tabel reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tekanan (Pressure) (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,552	6

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) adalah sebesar 0,552 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,552 > 0,60$ sehingga Variabel Tekanan (*Pressure*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,483	4

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) adalah sebesar 0,483 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,483 > 0,60$ sehingga Variabel Kesempatan (*Opportunity*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.25
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rasioanlisasi (*Rationalization*) (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,245	4

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel Rasioanlisasi (*Rationalization*) (X3) adalah sebesar 0,245 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,245 > 0,60$ sehingga Variabel Rasioanlisasi (*Rationalization*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.26
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) adalah sebesar 0,756 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,756 > 0,60$ sehingga Variabel Kemampuan (*Capability*) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Personal Attitude* (X5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel *Personal Attitude* (X5) adalah sebesar 0,774 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,774 > 0,60$ sehingga Variabel *Personal Attitude* dinyatakan reliabel.

Tabel 4.28

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Effectiveness Of Interl Control* (X6)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	5

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel *Effectiveness Of Interl Control* (X6) adalah sebesar 0,743 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,743 > 0,60$ sehingga Variabel *Effectiveness Of Interl Control* dinyatakan reliabel.

Tabel 4.29

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	3

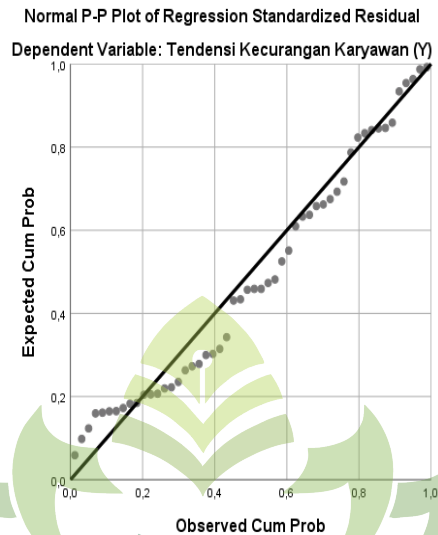
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachs Alpha* dari Variabel Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) adalah sebesar 0,931 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,931 > 0,60$ sehingga Tendensi Kecurangan Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian distribusi data normal atau tidak terdapat 2 cara untuk mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 4.1

Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Dari gambar di atas, terlihat bahwa plot atau titik-titik berada di sekitar garis diagonal sehingga model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal, namun pengujian secara visual seperti ini cenderung kurang valid karena pengamatan dari setiap individu yang berbeda-beda sehingga dilakukan uji *Kolmogrov Smirov*.

Tabel 4.30
Hail Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17361650
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,087
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Dari hasil pengujian normalitas pada tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,062 yang hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0,062 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.31
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tekanan (X1)	,792	1,263
Kesempatan (X2)	,801	1,249
Rasionalisasi (X3)	,800	1,250
Kemampuan (X4)	,887	1,128
Personal Attitude (X5)	,507	1,974
Effectiveness Of Internal Control (X6)	,475	2,105

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas pada masing-masing variabel independent. Hal ini dapat terlihat dari *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang artinya model regresi tidak adanya gejala multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam dalam model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini dapat terlihat pada tabel 4.32.

Tabel 4.32
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,609	2,922		,551	,585
Tekanan (X1)	,083	,071	,179	1,171	,248
Kesempatan (X2)	,057	,090	,096	,634	,529
Rasionalisasi (X3)	,184	,134	,210	1,378	,175
Kemampuan (X4)	-,003	,050	-,010	-,067	,947
Personal Attitude (X5)	-,093	,091	-,194	-1,014	,316
Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,054	,104	-,103	-,522	,604

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa 6 (enam) variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen nilai *absolute* residual (abs_res). Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 4.33
Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,895	5,663		,158	,875
	Tekanan (X1)	,250	,138	,247	1,813	,077
	Kesempatan (X2)	,127	,175	,098	,726	,472
	Rasionalisasi (X3)	,030	,259	,016	,116	,908
	Kemampuan (X4)	,273	,097	,364	2,820	,007
	Personal Attitude (X5)	-,116	,177	-,112	-,655	,516
	Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,053	,201	-,047	-,266	,792

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Berdasarkan data hasil analisis regresi diatas, maka penelitian ini menggunakan teknik persamaan analisis regresi berganda meliputi enam variabel independen yaitu tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), dan *effectiveness of internal control* (X6), serta satu variabel dependen yaitu tendensi kecurangan karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka model persamaan regresi berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,895 + 0,250 X1 + 0,127 X2 + 0,030 X3 + 0,273 X4 - 0,116 X5 - 0,53 X6$$

Keterangan:

Y = Tendensi Kecurangan Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Tekanan (*Pressure*)

b2 = Koefisien Regresi Kesempatan (*Opportunity*)

b3 = Koefisien Regresi Rasionalisasi (*Rationalization*)

b4 = Koefisien Regresi Kemampuan (*Capability*)

- b5 = Koefisien Regresi Sikap Seseorang (*Personal Attitude*)
 b6 = Koefisien Regresi *Effectiveness of Internal Control*
 X1 = Tekanan (*Pressure*)
 X2 = Kesempatan (*Opportunity*)
 X3 = Rasionalisasi (*Rationalization*)
 X4 = Kemampuan (*Capability*)
 X5 = Sikap Seseorang (*Personal Attitude*)
 X6 = Efektivitas Pengendalian Internal (*Effectiveness of Internal Control*)

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,895 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas konstan maka nilai kecurangan karyawan sebesar 0,895.
2. Koefisien regresi variabel Tekanan (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,250. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Tekanan (X1) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika tekanan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,250 dan sebaliknya jika tekanan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,250.
3. Koefisien regresi variabel Kesempatan (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,127. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kesempatan (X2) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kesempatan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,127 dan sebaliknya jika kesempatan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,127
4. Koefisien regresi variabel Rasionalisasi (X3) menunjukkan nilai negatif sebesar 0,030. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Rasionalisasi (X3) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika rasionalisasi meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,030 dan sebaliknya jika rasionalisasi menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,030.
5. Koefisien regresi variabel Kemampuan (X4) menunjukkan nilai positif sebesar 0,273. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kemampuan (X4) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kemampuan meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,273 dan

- sebaliknya, jika kemampuan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,273.
6. Koefisien regresi variabel *Personal Attitude* (X5) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,116. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh *Personal Attitude* (X5) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika *Personal Attitude* meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar -0,116 dan sebaliknya jika *Personal Attitude* menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar -0,116
 7. Koefisien regresi variabel *Effectiveness of Internal Control* (X6) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,53. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh *Effectiveness of Internal Control* (X6) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika *Effectiveness of Internal Control* meningkat sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar -0,53 dan sebaliknya jika *Effectiveness of Internal Control* menurun sebesar 1 satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan meningkat sebesar -0,53

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t ini mendistribusikan sejauh apa kontribusi suatu variabel bebas dalam mendistribusikan dari variabel terikat. Pengukuran terhadap hasil regresi bisa dilaksanakan melalui menerapkan uji t pada derajat keyakinan senilai 95% ataupun $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.34
Hasil Uji Parsial t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,895	5,663		,158	,875
	Tekanan (X1)	,250	,138	,247	1,813	,077
	Kesempatan (X2)	,127	,175	,098	,726	,472
	Rasionalisasi (X3)	,030	,259	,016	,116	,908
	Kemampuan (X4)	,273	,097	,364	2,820	,007
	Personal Attitude (X5)	-,116	,177	-,112	-,655	,516

Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,053	,201	-,047	-,266	,792
--	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Tekanan (*Pressure*) (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,813 dengan signifikansi sebesar 0,077 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,077) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tekanan (*pressure*) (X1) tidak berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

2. Variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0.726 dengan signifikansi sebesar 0,472 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,472) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X2) tidak berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

3. Variabel Rasionalisasi (*Retionalization*) (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,116 dengan signifikansi sebesar 0,908 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,908) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3) tidak berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

4. Variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,820 dengan signifikansi sebesar 0,007 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,007) < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (*Capability*) (X4) berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

5. Variabel *Personal Attitude* (X5) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,655 dengan signifikansi sebesar 0,516 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} (0,516) $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Personal Attitude* (X5) tidak berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

6. Variabel *Effectiveness Of Internal Control* (X6) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,266 dengan signifikansi sebesar 0,729 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} (0,729) $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Effectiveness Of Internal Control* (X6) tidak berpengaruh terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.35
Hasil Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,487	6	20,415	3,813	,004 ^b
	Residual	240,955	45	5,355		
	Total	363,442	51			

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Effectiveness Of Internal Control (X6), Kemampuan (X4), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), Tekanan (X1), Personal Attitude (X5)

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Berdasarkan tabel 4.35 diatas F_{hitung} sebesar 3,813 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,304 yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,813 > 2,304$ dan nilai signifikansi di bawah 0.05 atau nilai signifikansi uji simultan F yaitu $0,004 < 0,05$, Maka hal ini H_0 ditolak dan H_a menerima sehingga pengujian model terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalizatiion*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) berpengaruh secara silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan koperasi PT Sweet Indolampung.

d. Koefisien Determinasi Uji R^2

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,249	2,314

a. Predictors: (Constant), Effectiveness Of Internal Control (X6), Kemampuan (X4), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), Tekanan (X1), Personal Attitude (X5)

b. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat uji determinasi ini untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) terhadap variabel dependen yaitu tendensi kecurangan karyawan (Y). Bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,249 yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen (X) sebesar 24,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari pembahasan ini yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) terhadap variabel dependen yaitu terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Koperasi PT Sweet Indolampung. Dalam pembahasan ini peneliti menguraikan hasil wawancara yang mana peneliti memperoleh narasumber yaitu bapak Fredi Tri I, S. Kessos seorang ketua umum di koperasi dan seorang karyawan bapak Deppi Ika Sohada, Sigit Prasetyo peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan anatara jawaban mengenai *fraud* yang terjadi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Bapak Fredi Tri I, S. Kessos yang merupakan ketua umum di koperasi yang percaya akan kemampuan para karyawan di bidang masing-masing dan melimpahkan tanggung jawab pada karyawannya atas dasar saling percaya bahwa karyawannya tidak akan melakukan tindakan kecurangan karena beliau sengaja tidak memasang alat pengintai yaitu CCTV pada koperasinya. Akan tetapi bapak Fredi Tri masih rutin

dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya sebagai wujud perhatian seorang atasan. Meskipun tidak memungkiri bahwa kecurangan terjadi diluar kendali bapak Fredi Tri I. Beliau menceritakan mengenai bagaimana kecurangan itu terjadi yaitu ada seseorang karyawan yang bertugas untuk menerima titipan uang setoran anggota dan untuk menyakinkan anggota transaksi tetap dibukukan dalam buku anggota tetapi uang dan catatannya tidak disetorkan ke bagian kasir. Dengan perlakuan seperti itu dari atasan bukan berarti suatu tindakan kecurangan dapat dicegah karena seorang karyawan bisa melakukan tindakan kecurangan atas dasar tekanan keuangan maupun karena adanya kesempatan.

Berbeda dengan narasumber dari bapak Deppi Ika Sohada dan bapak Sigit Prasetyo yang bekerja di koperasi menjelaskan bahwa tindakan kecurangan dapat terjadi di mana pun selagi ada kesempatan yang muncul. Dan menjelaskan kebiasaan buruk dari para karyawan khususnya staff administrasi dan kasir yang berhubungan langsung dengan transaksi penerimaan kas dan bukti transaksinya. Seringkali terjadi bukti transaksi ganda dari keduanya. Di samping itu koperasi juga memiliki kekurangan di mana pengelola belum menjalankan secara maksimal tugas pokok pekerja yang diberikan sebagaimana menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian sesuai standar operasional prosedur dan standar operasional manajemen koperasi yang belum dijalankan secara baik.

Hal ini dapat dijelaskan dengan fenomena korupsi yang terjadi di Indonesia. Perilaku korupsi di Indonesia telah merambah ke masyarakat. Korupsi sudah begitu merajalela dan dilakukan oleh begitu banyak orang sehingga perilaku korupsi seolah-olah sudah dianggap sebagai hal yang wajar dan biasa saja. Hal tersebut menandakan bahwa tinggi rendahnya kemampuan yang dimiliki seseorang tidak mampu mencegah orang tersebut untuk tidak melakukan tindakan kecurangan selagi ada kesempatan yang dapat digunakan.

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

1. Pengaruh Tekanan (*Pressure*) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) nilai t_{hitung} sebesar 1,813 dengan signifikansi sebesar 0,077 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} (0,077) > 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tekanan (*pressure*) (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Tekanan merupakan dorongan atau motivasi yang ingin diraih akan tetapi mereka tidak mempunyai kemampuan untuk meraihnya secara jujur sehingga menyebabkan seseorang melakukan kecurangan dan tekanan merupakan salah satu dari empat element yang ada dalam *fraud diamond*. *Fraud* yang terjadi mayoritas karena adanya suatu tekanan, baik tekanan langsung yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam *fraud* maupun tekanan kebiasaan buruk dan lain-lain.

Dalam Teori Tujuan berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan tujuan namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas keinginan seseorang untuk bertindak kecurangan karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Biasanya dorongan atau tekanan situasional tersebut timbul karena adanya masalah keuangan, tetapi bisa juga terjadi karena gejala-gejala tekanan lainnya seperti tekanan pekerjaan, tekanan keuangan, kebiasaan buruk dan gaya hidup. Kecurangan yang dilakukan tersebut akan berdampak pada tendensi kecurangan karyawan di mana untuk menutupi perbuatannya, seseorang harus melakukan manipulasi atau pemalsuan pada tendensi kecurangan karyawan untuk menutupi perbuatannya tersebut sehingga terjadinya kecurangan pada karyawan.

Dalam *agency theory* berkaitan erat dengan kasus kecurangan karena pada kasus kecurangan juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar atas hasil kinerjanya. Keinginan *agent* untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi kecurangan karyawan.

Namun berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa tekanan tidak berpengaruh kecenderungan kecurangan dilihat dari jabatan dalam koperasi dapat menjelaskan bahwa seiring dengan semakin tingginya jabatan yang dijabat oleh seorang maka pendapatan yang akan diterimanya akan semakin besar sehingga seseorang merasa bercukupan secara keuangannya maka dapat dikatakan tekanan bukan menjadi faktor seseorang untuk melakukan kecurangan dan tekanan yang di alami oleh karyawan koperasi PT Sweet Indolampung

berdasarkan indikator baik itu tekanan keuangan, tekanan pekerjaan, kebiasaan buruk, tuntutan pemenuhan gaya hidup tidak serta menjadi pemicu karyawan koperasi melakukan kecurangan hal ini dapat dilihat dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan persepsi masing-masing pernyataan pada kuesioner masuk cukup baik bahwa tekanan yang dialami oleh karyawan koperasi PT Sweet Indolampung dapat di atasi dengan cukup baik oleh masing-masing karyawan sehingga sekecil dan sebesar apapun tekanan yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari dalam penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan⁶⁴” dalam penelitiannya tidak memiliki berpengaruh dan penelitian Farida menyatakan tekanan tidak berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan.⁶⁵

2. Pengaruh Kesempatan (*Opportunity*) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0.726 dengan signifikansi sebesar 0,472 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,472) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesempatan (*Opportunity*) (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Kesempatan merupakan situasi yang membuka peluang untuk memungkinkan terjadinya suatu kecurangan terjadi, kesempatan akan timbul saat sistem pengendalian sudah lemah dan seseorang akan melakukan kecurangan apabila ada kesempatan. Kesempatan dianggap faktor pemicu seseorang melakukan *fraud*.

Dalam Teori Tujuan yang merupakan kesempatan yang memungkinkan kecurangan terjadi yang biasanya disebabkan karena tidak adanya pengawasan, pengawasan internal suatu organisasi yang lemah atau tidak efektif, dan penyalahgunaan wewenang. Aturan akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan

⁶⁴Eksandy and Sari, “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan.”

⁶⁵Farida, “Analisis Pengaruh *Fraud Diamond*, Personal Attitude Dan Effectiveness of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Wilayah Jombang.”

karyawan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi organisasi, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan.

Dalam *agency theory* berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar atas hasil kinerjanya. Keinginan *agent* untuk memnuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi kecurangan karyawan. Dengan kesempatan yang ada atau lemahnya lingkungan pengendalian (SPI) dapat membuka pintu masuk bagi seseorang pegawai melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Semakin baik lingkungan pengendalian dikoperasi maka semakin kecil kesempatan bagi karyawan melakukan kecurangan. Kesempatan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu lingkungan pengendalian, aktivitas atau prosedur pengendalian, kurangnya akses informasi, dan kurangnya kapabilitas dari pimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan yang dapat dilakukan oleh karyawan koperasi untuk melakukan kecurangan sangat kecil dikarenakan lingkungan pengendalian pada koperasi PT Sweet Indolampung yang cukup baik sehingga tidak dapat membuka kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dimana kesempatan merupakan peluang terjadi yang disebabkan karena tidak adanya pengawasan internal suatu organisasi yang lemah atau efektif dan penyalahgunaan wewenang dapat membuka kesempatan bagi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah kecurangan yang mungkin terjadi di koperasi. Selain itu, semakin tinggi kepatuhan pegawai koperasi pada lingkungan pengendalian yang ditetapkan maka tingkat kecurangan yang akan terjadi juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari dalam penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan⁶⁶” dalam penelitiannya tidak memiliki berpengaruh dan penelitian Farida

⁶⁶Eksandy and Sari, “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan.”

menyatakan tekanan tidak berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan.⁶⁷

3. Pengaruh Rasionalisasi (*Rationalization*) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,116 dengan signifikansi sebesar 0,908 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} ($0,908$) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rasionalisasi (*Rationalization*) (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Rasionalisasi adalah komponen penting dalam banyak kecurangan (*fraud*). Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatan yang dilakukan, bahwa rasionalisasi adalah mekanisme yang memungkinkan dinyatakan individu etis untuk membenarkan perilaku yang tidak etis.

Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan pelaku *fraud* selalu berusaha untuk melegitimasi atau mengambil keputusan atas perbuatannya dengan berupaya untuk mencari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya.

Dalam *agency theory* berkaitan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan *agent* mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong *agent* melakukan *fraud* pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan dan untuk membenarkan perbuatannya tersebut pihak karyawan berusaha mencari cara dengan alasan-alasan yang dapat membenarkan perbuatan pegawai. Semakin baik menunjukkan sikap rasionalisasi atau pembenaran bahwa sikap dan alasan pembenaran yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan kecurangan tidak semata-mata menjadi pemicu untuk mendorong seseorang karyawan melakukan kecurangan yang

⁶⁷Farida, Siti Nur. (2017). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di wilayah Jombang*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.

berdampak pada kecurangan karyawan dengan berbagai macam alasan-alasan tertentu apapun. Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan mereka beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan. Pernyataan tersebut tidak sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu oleh Farida, dalam analisisnya terbukti bahwa hipotesisnya kesempatan tidak berpengaruh terhadap tendensi perilaku kecurangan karyawan.

Hal ini menunjukkan penelitian ini bahwa sikap rasionalisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan karyawan di PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor rasionalisasi masuk dalam kategori cukup baik yang artinya bahwa sikap dan alasan pembenaran yang ada dalam diri karyawan koperasi untuk melakukan kecurangan tidak semata-mata menjadi pemicu untuk mendorong seorang karyawan koperasi dengan berbagai macam alasan-alasan tertentu dikarenakan karyawan koperasi memiliki moralitas serta integritas yang baik dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasionalisasi dari seseorang tidak akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung berbuat curang.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari dalam penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Elemen *Fraud Diamond* dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan⁶⁸” dalam penelitiannya tidak memiliki pengaruh dan penelitian Farida menyatakan tekanan tidak berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan.⁶⁹

4. Pengaruh Kemampuan (*Capability*) terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,820 dengan signifikansi sebesar 0,007 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} (0,007) < 0,05. Maka dapat

⁶⁸Arry Eksandy dan Riski Ulan Sari. Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. Jurnal. 6(1). (2022).

⁶⁹Farida, Siti Nur. (2017). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di wilayah Jombang*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (*Capability*) (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Kemampuan merupakan suatu faktor kualitatif yang merupakan salah satu pelengkap dari model *fraud triangle*. Kapabilitas yaitu seberapa besar daya dan kemampuan dari seseorang itu melakukan kecurangan (*fraud*) di lingkungan perusahaan. Meskipun seseorang memiliki tekanan, peluang tanpa adanya kemampuan, maka kemungkinan terjadinya kecurangan akan kecil. Karena sebenarnya orang melakukan kecurangan diimbangi dengan kemampuan.

Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan kasus kecurangan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan sehingga prosedur yang ditetapkan tidak dijalankan dengan benar.

Dalam *agency theory* berkaitan dengan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan karyawan mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan. Kecurangan karyawan tidak akan terjadi apabila tidak ada karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih dengan situasi yang tepat dengan menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan tidak serta merta dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Kemampuan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu posisi, kecerdasan dan kreatifitas, percaya diri dan ego, paksaan, kebohongan, stress tidak serta merta menjadi pemicu seseorang karyawan dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yesiarini dan Rahayu, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan (*capability*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap laporan keuangan. Pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan variabel kemampuan terhadap probabilitas suatu perusahaan melakukan tindakan *financial statement fraud*, diperoleh koefisien sebesar -0,047 artinya setiap penambahan 1% pada rasio pergantian direksi akan menurunkan risiko *financial statement fraud* sebesar 0,047 satuan dengan nilai sig sebesar $0,421 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa tidak

berpengaruh positif tidak signifikan terhadap resiko terjadinya *financial statement fraud*.

Kemampuan dapat mempengaruhi seseorang melakukan tindakan kecurangan juga di dukung karena adanya kesempatan yang muncul jika melihat dari hasil uji F simultan pada tabel 4. 26 di atas F_{hitung} sebesar 3,813 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,28 yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,813 > 2,28$ dan nilai signifikansi di bawah 0.05 atau nilai signifikansi uji simultan F yaitu $0,004 < 0,05$, Maka hal ini H_0 ditolak dan H_a menerima sehingga pengujian model terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) berpengaruh secara silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan koperasi PT Sweet Indolampung.

Hal ini menunjukkan penelitian ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang bekerja di koperasi mayoritas karyawan lulusan SMA dan kedua yaitu lulusan S1 yang memungkinkan mereka untuk mampu melakukan tindakan kecurangan karena operasional kegiatan mereka bekerja dapat dengan mudahnya untuk melakukan tindakan kecurangan atau tindakan penyalahgunaan asset perusahaan yang begitu banyak asset dalam koperasi yang mudah untuk disembunyikan dan berhubungan dengan asset koperasi.

5. Pengaruh *Personal Attitude* terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,655 dengan signifikansi sebesar 0,516 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi t_{hitung} (0,516) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Personal Attitude* (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Dalam teori tujuan dan *agency theory* berkaitan erat kasus kecurangan keinginan seseorang adanya pihak internal maupun eksternal biasanya dorongan atau sikap seseorang dalam situasional tersebut timbul adanya semakin sikap seseorang bisa dipengaruhi yang mempengaruhi sikap, yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama, dan faktor emosional. Ini artinya seiring berjalannya waktu, seseorang

bisa berubah keteguhan dan sikapnya tergantung situasi, kondisi, dan cara orang tersebut mengartikan situasi sekelilingnya. Memiliki sikap rasa tanggung jawab yang tinggi atas suatu lembaga, sehingga dengan sikap yang baik punya moralitas yang baik.

Hal ini menunjukkan penelitian ini bahwa *personal attitude* tidak berpengaruh terhadap kecurangan karyawan di PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor *personal attitude* masuk dalam kategori cukup baik, mereka sangat sadar dengan konsekuensi yang bisa ditanggung, dengan kata lain secara emosional juga stabil serta reaksi atau perilaku yang ditunjukkan terhadap beberapa kasus kecurangan yang terjadi menunjukkan ketidaksukaan atau penolakan dan mendukung terhadap tindakan tegas.

Dalam penelitian Suryana dan Sadeli dalam penelitiannya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal attitude* terhadap *fraud* secara persial dan beberapa variabel seperti lingkungan kerja dan sistem administrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Sikap seseorang merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan di pengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. Sikap yang menunjukan perilaku yang baik belum tentu seseorang tersebut tidak melakukan tindakan *fraud*. Jadi dalam pengawasan yang perlu ditingkatkan adalah saling memahami dan saling mengingatkan antara yang satu dengan yang lainnya.⁷⁰

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu bahwa *personal attitude* yang dialami dapat diatasi dengan cukup baik oleh masing-masing pegawai, sehingga sikap seseorang yang dialami tidak berpengaruh signifikan terhadap tindak kecurangan karyawan.

6. Pengaruh *Effectiveness Of Internal Control* terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan pada Koperasi PT Sweet Indolampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diketahui pengujian hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,266 dengan signifikansi sebesar 0,729 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 dengan jumlah $N=52$, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 atau nilai signifikansi $t_{hitung} (0,729) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_6 ditolak. Hal ini menunjukkan

⁷⁰Suryana dan Sadeli. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud. Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP. Vol. 2. No. 2. Desember 2018. Hal. 127-148. ISSN 2339-1545.

bahwa variabel *Effectiveness Of Internal Control* (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan.

Dalam teori tujuan berkaitan erat dengan kasus kecurangan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan sehingga prosedur yang ditetapkan tidak dijalankan dengan benar, dalam *agency theory* berkaitan dengan erat dengan kasus *fraud* karena pada kasus *fraud* juga terdapat hubungan kerjasama antara *principal* dan *agent* namun memiliki perbedaan kepentingan seperti *principal* yang diasumsikan mengharapkan keuntungan yang tinggi atas modal yang telah diinvestasikan pada perusahaan, sedangkan karyawan mengharapkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan. Kecurangan karyawan tidak akan terjadi apabila tidak ada permasalahan dalam pengawasan internal yang baik yang lebih dengan situasi yang tepat dengan menunjukkan bahwa standar pengendalian internal yang dimiliki karyawan tidak serta merta dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan yang dialami oleh pegawai berdasarkan indikator baik itu lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan dan monitoring tidak serta merta menjadi pemicu seseorang karyawan dapat melakukan tindakan kecurangan yang akan berdampak pada tendensi atau kemungkinan kecurangan karyawan. Yang artinya pegawai yang dapat mengontrol dirinya atau dapat menempatkan dirinya atas kemampuan yang dimiliki dan juga selalu mematuhi setiap prosedur yang ada.

Hal ini menunjukkan penelitian ini bahwa *effectiveness of internal control* tidak berpengaruh terhadap kecurangan karyawan di PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor *effectiveness of internal control* masuk dalam kategori cukup baik efektivitas pengendalian internal di tempat lokasi sudah dijalankan dengan cukup efektif, atasan atau manajer pun sangat teratur dalam memastikan pengendalian internal berjalan sesuai semestinya dan membuat karyawan sulit membuka celah untuk melakukan *fraud*, penerapan pengawasan sangat cukup baik untuk para karyawan dan semakin baik lingkungan pengendalian dan penerapan efektivitas pengendalian internal diterapkan maka semakin kecil dan rendah untuk melakukan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parasmita yang meneliti bagaimana pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada dinas

pendapatan pengelolaan keuangan asset daerah istimewa Yogyakarta, menunjukkan terdapat berpengaruh dan signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi pada DPPKA daerah istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai terhitung sebesar -2,985 yang lebih besar dari tabel sebesar 1,665 dan memiliki signifikan 0,004 atau di bawah 0,05. Dari pengujian ini diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,105 yang berarti kecenderungan kecurangan akuntansi DPPKA DIY dipengaruhi oleh keefektifan pengendalian internal sebesar 10,5%.⁷¹ Dalam penelitian Rahayu dkk menyatakan bahwa Efektivitas pengendalian internal memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan.

7. Pengaruh tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *personal attitude*, *effectiveness of internal control* (H7) berpengaruh secara silmutan terhadap tindak kecurangan karyawan (Y).

Hasil analisis regresi uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau dapat berpengaruh dari variabel independen tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) terhadap variabel dependen yaitu tendensi kecurangan karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis secara simultan uji F tabel 4.26 di atas F_{hitung} sebesar 3,813 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,304 yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,813 > 2,304$ dan nilai signifikansi di bawah 0,05 atau nilai signifikansi uji simultan F yaitu $0,004 < 0,05$, Maka hal ini H_0 ditolak dan H_a menerima sehingga pengujian model terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalization*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) berpengaruh secara silmutan terhadap tendensi kecurangan karyawan koperasi PT Sweet Indolampung.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di koperasi PT Sweet Indolampung dapat melakukan tindak kecurangan atau perilaku kecurangan dalam koperasi karena dipengaruhi oleh berbagai macam

⁷¹Parasmitta. (2018). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Nominal/ Volume 1. Nomor 1/tahun 2014.

faktor yaitu pengaruh dari elemen *fraud diamond*, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* dari koperasi yang kurang berjalan dengan baik dapat menyebabkan seorang karyawan dengan mudah melakukan kecurangan dengan didukung oleh kemampuan yang memadai.

H7: Tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), *peronal attitude*, *effectiveness of internal control* (H7) Berpengaruh Signifikan Secara Silmutan terhadap Tindak Kecurangan Karyawan (Y).

8. Kecurangan Karyawan dalam Persepektif Ekonomi Islam

Kecurangan merupakan tindakan penyimpangan atau pembiaran yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi data sehingga mengakibatkan pihak lain menderita kerugian dan pelaku kecurangan memperoleh keuntungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi dimana faktor yang menyebabkan kecurangan.

Fondasi utama dalam pengelola kelembagaan koperasi adalah kejujuran, pengerbonan dan keterbukaan. Karena kejujuran dan keterbukaan akan menjadi untuk membangun kepercayaan lembaga sehingga moralitas dan mentalitas para pengurus dan pengelolaan menjadi jaminan utama bagi keberhasilan pengelolaan usaha walau sudah ada ketentuan dan peraturan yang jelas tentang pengelolaan usaha, khususnya bidang keuangan, masih banyak yang menyimpang terjadinya tindakan penyalahgunaan asset yang berupa penipuan, penggelapan, pencurian, *mark up*, dan manipulasi yang menyangkut keuangan. Dalam kegiatan organisasi hal ini merupakan bagian dari kecurangan yang bisa berdampak menghancurkan lembaga. Di lingkungan koperasi kecurangan kemungkinan bisa terjadi dan dilakukan oleh semua pihak seperti pengurus, pengawas, manajemen (karyawan), maupun anggota. Pengurus bisa melakukan kecurangan, biasanya karena memiliki kewenangan yang lebih luas dalam pengambilan kebijakan, sementara manajemen bisa melakukan kecurangan karena merupakan pihak yang mengelola operasional. Terjadinya kecurangan biasanya baru diketahui setelah berapa lama, dan akibatnya sangat berpengaruh terhadap citra lembaga. Dan tidak mudah untuk mendeteksi energy pemikiran dan biaya yang banyak untuk menyelesaikan, dan terkadang bersifat rumit. Akibatnya akan timbul kerugian *financial* lembaga dan menurunnya tingkat kepercayaan terhadap lembaga.

Teori dalam kecurangan pandangan islam menurut Wahbah az-Zuhaili dalam tafsir al- munir dijelaskan ancaman untuk seseorang yang melakukan tindakan curang dalam melakukan ketidak kejujuran. Ekonomi islam sangat menolak sekali terhadap semua tindakan kecurangan karena pada prinsipnya menjadi kemudharatan yang akan merugikan semua pihak. Ekonomi islam tidak memandang kecurangan dari tinggi rendahnya nominalnya dan kecurangan termasuk sifat tercela serta untuk mengingatkan para pelaku dusta, nifak dan menipu, karena sesungguhnya akibat dari menipu itu akan kembali kepada pelakunya, sebagaimana keburukan tidak akan melahirkan kecuali keburukan.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَيَلِّ لِّلِّ مَطْفَفِينَ (١) الَّذِينَ إِذَا أَكَّ تَأَلَوْا عَلَى النَّاسِ
يَسِّ تَوِّفُونَ (٢) وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخِّ سِرُونَ (٣)

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

Ayat ini menjelaskan tentang larangan berbuat curang. Yang dimaksud dengan orang-orang yang curang dalam manakar dan menimbang. Dalam akuntansi syariah dilarang dalam berbuat curang. Kita mengenal beberapa kasus kecurangan dalam akuntansi yang menyebabkan suatu perusahaan pailit. Yang terkenal kasus Enron. Termasuk praktek *earning management* dilarang dalam akuntansi syariah kecuali mendatangkan mashlahah dan menghindari mudharat.

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan

jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu". (Q. S An Nisa ayat 29).⁷²

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بِيَدٍ بَاطِلٍ وَأْتُوا إِلَى
 الْحُكَّامِ لِنُتَاكُلُوا فَرِيضَةً مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ
 وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

"Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang bathil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui."(Q. S Al- Baqarah ayat 188).

Ayat diatas menggambarkan larangan mengambil harta orang lain dengan cara bathil. Etika dalam akuntansi syariah melarang seseorang akuntan untuk mengambil atau mengakui suatu asset pihak lain tanpa melalui transaksi yang sah seperti jual beli dan korupsi.

Dari penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa dalam perbuatan kecurangan itu bukan hanya merusak diri sendiri tetapi juga merusak orang lain. Apabila kecurangan adalah pimpinan perusahaan maka yang rugi bukan hanya sang pemimpin tetapi juga perusahaan yang ia pimpin. Sehingga apabila perbuatan kecurangan dan berkhianat adalah fenomena negatif yang telah sangat akut dalam perilaku masyarakat kita dewasa ini, hingga bagi sebagian orang yang lemah jiwanya perbuatan kecurangan telah menjadi kebiasaan yang seolah bukan lagi dianggap perbuatan dosa. Hampir dalam semua bentuk interaksi yang dilakukan oleh mereka dengan orang lain, selalu saja dibumbui dengan kecurangan, kebohongan dan khianat. Kecurangan dapat diatasi jika dalam hati diri sendiri sudah tertanam dengan kuat nilai-nilai keimanan. Kesadaran selalu diawasi oleh Allah akan membuat seseorang tidak akan berani melakukan perbuatan, pemahaman terhadap akibat-akibat buruk yang akan menimpa mereka kelak dari perbuatan curang harus terus ditingkatkan. Jika kesadaran telah terkolektif maka insyaAllah praktek-praktek kecurangan dapat diminimalisir.

Melakukan tindak kecurangan dalam berbagai hal dalam kehidupan merupakan perbuatan dosa. Perbuatan penipuan, kecurangan yang merugikan orang lain. Bukan hanya dosa biasa namun Allah SWT menyebutnya sebagai kecelakaan yang besar, tidak

⁷² Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan.

hanya dalam urusan korupsi akan tetapi bisa diperluas lagi sebagai tindakan urusan timbang-menimbang barang dagangan dalam jual beli, pembayaran upah pekerja yang dikurangi, dan lain sebagainya. Terlebih jika dirinya diberi amanah oleh orang banyak untuk melakukan tugas yang berdampak kepada orang banyak. Kecurangan ini dosa dan bahayanya jauh lebih besar, apalagi jika dilakukan bukan hanya oknum, tapi sudah menjadi tradisi.

Karena sebagai umat yang baik saling mengingatkan agar menegakkan kembali prinsip keadilan, tidak merugikan hak orang lain, serta melarang mereka berbuat kejahatan atau kerusakan di muka bumi. Karena apa yang dilakukan mereka berdampak negatif ketika nasihat itu tak dihiraukan, maka dari itu setiap amanah yang diberikan untuk menjalankan tugas bagi banyak orang, harap berhati-hati. Kecurangan bisa menjadi menguntungkan secara pribadi dalam jangka pendek, namun akibat dari kecurangan itu akan berimbas ke masyarakat luas.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalizatiion*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) terhadap tendensi kecurangan karyawan (Y) koperasi PT Sweet Indolampung. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS 25 dengan metode regresi linier berganda, berdasarkan pemaparan data hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai seberapa besar tingkat kecurangan yang dapat dilakukan karyawan koperasi melalui indikator dari keenam variabel independen di atas sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi berganda maka secara silmutan tekanan (*pressure*) (X1), kesempatan (*opportunity*) (X2), rasionalisasi (*rationalizatiion*) (X3), kemampuan (*capability*) (X4), *personal attitude* (X5), *effectiveness of internal control* (X6) berpengaruh secara signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan (Y) koperasi PT Sweet Indolampung Perkasa.
2. Tekanan (*pressure*) (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan studi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Hasil penelitian ini menunjukkan tekanan yang di alami oleh karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan indikator baik itu tekanan keuangan, tekanan pekerjaan, kebiasaan buruk, tuntutan pemenuhan gaya hidup tidak serta menjadi pemicu karyawan koperasi melakukan kecurangan hal ini dapat dilihat dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan persepsi masing-masing pernyataan pada kuesioner masuk dalam cukup baik bahwa tekanan yang dialami oleh karyawan koperasi PT Sweet Indolampung dapat di atasi dengan cukup baik oleh masing-masing karyawan sehingga sekecil dan sebesar apapun tekanan yang dialami oleh karyawan.
3. Kesempatan (*opportunity*) (X2) tidak berpengaruh terhadap kecurangan karyawan studi pada kopersai karyawan PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden

karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor kesempatan masuk dalam kategori cukup baik yang artinya dilakukan oleh karyawan koperasi untuk melakukan kecurangan sangat kecil dikarenakan lingkungan pengendalian pada koperasi PT Sweet Indolampung yang cukup baik sehingga tidak dapat membuka kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan di mana kesempatan merupakan peluang terjadi yang disebabkan karena tidak adanya pengawasan internal suatu organisasi yang lemah atau efektif dan penyalahgunaan wewenang dapat membuka kesempatan bagi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah kecurangan yang mungkin terjadi di koperasi. Selain itu, semakin tinggi kepatuhan pegawai koperasi pada lingkungan pengendalian yang ditetapkan maka tingkat kecurangan yang akan terjadi juga semakin rendah.

4. Rasionalisasi (*rationalization*) (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan karyawan studi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor rasionalisasi masuk dalam kategori cukup baik yang artinya bahwa sikap dan alasan pembenaran yang ada dalam diri karyawan koperasi untuk melakukan kecurangan tidak semata-mata menjadi pemicu untuk mendorong seorang karyawan koperasi dengan berbagai macam alasan-alasan tertentu dikarenakan karyawan koperasi memiliki moralitas serta integritas yang baik dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasionalisasi dari seseorang tidak akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung berbuat curang.
5. Kemampuan (*capability*) (X4) berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan studi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Hal ini menunjukkan penelitian ini dapat dilihat dari berdasarkan hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil uji t (persial) bahwa hanya variabel kemampuan karyawan dalam melakukan tindakan kecurangan maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang dapat terjadi pada koperasi tempat ia bekerja. Hal ini didukung oleh tingkat keahlian karyawan dalam mengoperasikan sistem dan teknologi dalam memanfaatkan keadaan di tempat ia bekerja juga kepandaiaan karyawan dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya.
6. *Personal Attitude* (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan studi pada koperasi karyawan PT

Sweet Indolampung. Hal ini menunjukkan penelitian ini bahwa *personal attitude* tidak berpengaruh terhadap kecurangan karyawan di PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor *personal attitude* masuk dalam kategori cukup baik mereka sangat sadar dengan konsekuensi yang bisa ditanggung, dengan kata lain secara emosional juga stabil serta reaksi atau perilaku yang ditunjukkan terhadap beberapa kasus kecurangan yang terjadi menunjukkan ketidaksukaan atau penolakan dan mendukung terhadap tindakan tegas, sikap seseorang dalam situasional tersebut timbul adanya semakin sikap seseorang bisa dipengaruhi yang mempengaruhi sikap, yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama, dan faktor emosional. Ini artinya seiring berjalannya waktu, seseorang bisa berubah keteguhan dan sikapnya tergantung situasi, kondisi, dan cara orang tersebut mengartikan situasi sekelilingnya. Memiliki sikap rasa tanggung jawab yang tinggi atas suatu lembaga, sehingga dengan sikap yang baik punya moralitas yang baik.

7. *Effectiveness Of Internal Control* (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan studi pada koperasi karyawan PT Sweet Indolampung. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden karyawan koperasi PT Sweet Indolampung berdasarkan skor *effectiveness of internal control* masuk dalam kategori cukup baik efektivitas pengendalian internal di tempat lokasi sudah dijalankan dengan cukup efektif, atasan atau manajer pun sangat teratur dalam memastikan pengendalian internal berjalan sesuai semestinya dan membuat karyawan sulit membuka celah untuk melakukan *fraud* dan efektivitas pengendalian internal yang sangat baik dan penerapan pengawasan sangat cukup baik untuk para karyawan sehingga tidak dapat melakukan kecurangan. Semakin baik lingkungan pengendalian dan penerapan efektivitas pengendalian internal diterapkan maka semakin kecil dan rendah untuk melakukan kecurangan.
8. Sesuai dengan perspektif ekonomi islam adalah kecurangan karyawan, maka dapat diketahui bahwa persepektif ekonomi islam sangat memperhatikan bagaimana hubungan antara individu melalui aturan yang telah berlaku di dalam Al-Qur'an. Perspektif ekonomi islam juga sangat melarang untuk berbuat kecurangan dalam kehidupan keseharian yang jika hal tersebut

dilakukan maka akan terjadi kerusakan dalam tatanan hidup bermasyarakat, dan jika tetap melakukan kecurangan maka akan ada ancaman dan hukuman yang akan diterima individu yang melakukannya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu sesuai dengan tujuannya. Maka rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk pemilik sektor usaha apapun yang mempunyai banyak karyawan dapat meningkatkan sistem keamanan yaitu pengendalian internal perusahaan dan proses seleksi karyawan secara ketat guna meminimalisir tingkat kecurangan yang dapat sewaktu-waktu terjadi.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yaitu agar lebih memperluas wilayah penelitian dan juga dapat menggunakan variabel-variabel lain tidak hanya *fraud diamond*, *personal attitude*, dan *effectiveness of internal control* yang dapat mempengaruhi *fraud* sehingga hasil yang didapatkan bervariasi serta memahami setiap aspek-aspek pertanyaan yang ada agar perbedaan persepsi penilaian dapat dikurangi, sehingga data yang dihasilkan lebih valid.



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

Amin Widjaja, *Aspek-aspek Kecurangan*, Jakarta: Harvarindo, (2018).

Hardani, dkk, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Editing by Alfabeta Yogyakarta, 2020.

K, Uswatun, *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Kawah Media. (2018).

Sidik Priadana, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tangerang: Pascal Books, 2021.

Jurnal ilmiah:

Annisya, Mafiana, and Yuztitya Asmaranti, “Pendeteksian Kecurang Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond”, *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* Vol. 23, No. 1(2018).

Bohari, ISLAMIYAH, “Audit Operasional Atas Sistem Dan Prosedur Pengiriman Barang Pada Jne (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Makassar”, 2022.

Sidik Priadana, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tangerang: Pascal Books, 2021.

Bunayya, Ahmad, “Pengaruh Dimensi Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi”, *Jurnal* 2021.

Ermawati, Liya, Marhei, Yulistia Devi, Diah Mukmiatul Hasimi, And Citra Etika. “Aalisis Pengaruh Time To Marurity, Yield To Maturity, dan Coupon, terhadap Fair Price Sukuk pada Pasar Modal Syariah Indonesia”. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. No. 1 (2022): 1-12.

Eksandy, Arry, and Riski Ulan Sari, “Pengaruh Elemen Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan”, *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* Vol. 6, No. 1(2022), h. 179–190.

- Fadly, Akun, Ilham Wahyudi, and Susfa Yetti, "Pengaruh Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Jambi Periode 2014–2018", *Jambi Accounting Review (JAR)* Vol. 1, No. 2(2020), h. 139–151.
- Farizi, Zulham Al, Tashadi Tarmizi, and Susan Andriana, "Fraud Diamond Terhadap Financial Statement Fraud", *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 5, No. 1(2020), h. 71–82.
- Hadifa, S E La, *Membangun Budaya Anti Korupsi: Langkah Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial* CV. Adiprima Pustaka, 2019.
- Listika, L. E, And Yulistia Devi. "Perbandingan Return Dan dan Risk Pada Saham Berbasis Syariah dan Konvensional Yang Tercatat di BEI, " *Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2021): 105-121.
- Linda Erlin Listika dan Yulistia Devi, "Perbandingan Retrun dan Risk Pada Saham Berbasis Syariah dan Konvensional Yang Tercatat di BEI, " *Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2021): 1-17.
- Liya Ermawati, Yulistia Devi dan Naura Nazhifah Arramadani "Pengaruh Kualitas Audit dan Komite Audit Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index (JII), *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 11, no. 1 (2020). 93-111.
- Nadirsyah, Nadirsyah, "Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), Dan Kapabilitas (Capability) Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintahan Aceh Dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi* Vol. 5, No. 1(2020), h. 69–84.
- Nurhayati, Yulistia Devi, dkk. "Analisis Fundamental dan Penilaian Saham Guna Keputusan Investasi (Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Daftar Efek Syariah (DES) Periode 2017-2019", *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23 (01), (2022).

- Oktapiya, Nila, “Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Kasir Di PT. Pegadaian Cabang Rogojampi”, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Permatasari, Devi, and Unsa Laila, “Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan Dengan Analisis Fraud Diamond Di Perusahaan Manufaktur”, *Akuntabilitas* Vol. 15, No. 2(2021), h. 241–262.
- Purnama, Leila Ratna, and Elly Suryani, “Pengaruh Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sd 2017)”, *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)* Vol. 8, No. 1(2019), h. 14–25.
- Putri, Ananda Aprishella Parasmitha Ayu, “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen* Vol. 3, No. 1(2019), h. 61–74.
- Rahayu, Restu, Gatot Wahyu Nugroho, and Elan Eriswanto, “Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Pt. Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi Kemudian Sejalan Dengan Penelitian Yang Dilakukan”, *Universitas* Vol. 2, No. 9(2020).
- Ramadhany, Andi Auliya, “Pengaruh Dimensi Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Dalam Laporan Keuangan”, *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)* Vol. 2, No. 01(2020), h. 1–14
- Sihombing, Rossy Pratiwy, “Analysis of the Influence of Fraud Risk Factors According to Fraud Diamond on Fraud Financial Statements in Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange”, *Formosa Journal of Applied Sciences* Vol. 1, No. 7(2022), h. 1315–1332.
- Suryana, Asep, and Dadang Sadeli, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud”, *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan)* Vol. 2, No. 02 (2018), h. 127–138.

Yusni, Muhammad, *Keadilan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Perspektif Kejaksaan* Airlangga University Press, 2020..

Artikel/Skripsi/Tensis:

Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistik Indonesia (2017)*. Jakarta. Diperoleh tanggal 3 Oktober 2022 <http://www.bps.go.id/publications/publikasi.php>.

Farida, Siti Nur, “Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Wilayah Jombang”, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.

Hadiyanti. Hafika. (10 September 2013). *Sejarah Kasus Enron*. Diperoleh tanggal 28 September 2022 dari <https://hafikahadiyanti.wordpress.com/2013/09/10/sejarah-kasus-enron/>.

Najahningrum. Anik F. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Presepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY: Skripsi Universitas Negeri Semarang*.

Oktavian, Pambudi. Kharisma, “Pengaruh Fraud Diamond Dan Teknologi Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Kota Malang”, *Universitas Brawijaya*. 2018.

Paradila. Panggih. (2018). *Analisis Perilaku Kecurangan Akademik pada Mahasiswa Akuntansi dengan menggunakan Konsep Fraud Diamond (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Bagian Selatan)*. Skripsi. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Lampiran 1: Kuesioner penelitian

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur : tahun
Jabatan :
Masa Jabatan : tahun
Masa Kerja : tahun bulan
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian:

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

Indikator Penilaian:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Berikut Kuesioner Penelitian yang dapat diisi.

No	Tekanan (<i>Pressure</i>)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki Pengeluaran lebih besar dari pada pemasukkan					
2	Saya selalu iri ketika rekan kerja ada yang memiliki barang baru.					
3	Saya memiliki kebiasaan buruk (merokok, minum-minuman keras, dll)					
4	Atasan saya selalu meminta saya berbuat tidak jujur					
5	Atasan saya selalu memeriksa pekerjaan secara berkala					

6	Saya senang berbelanja menggunakan kartu kredit					
---	---	--	--	--	--	--

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

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

No	Kemampuan (<i>Capability</i>)	STS	TS	N	S	SS
16	Jabatan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk melakukan apa saja dengan mudah.					
17	Saya memahami <i>Internal</i>					

	<i>Control</i> perusahaan dan bisa menemukan kelemahannya yang menguntungkan					
18	Saya merasa sangat percaya diri ketika berbuat tidak baik.					
19	Saya dapat memaksa rekan kerja saya untuk melakukan perbuatan yang tidak baik atau merahasiakannya					
20	Saya dapat menyusun kebohongan dengan baik dan konsisten terhadap kebohongan tersebut					
21	Saya mampu mengontrol <i>stress</i> yang muncul dengan baik					

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

No	Efektivitas Pengendalian internal (effectiveness of internal control)	STS	TS	N	S	SS
28	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas					
29	Di instansi tempat saya bekerja,					

	apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan					
30	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi					
31	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal					
32	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan).					

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

Pertanyaan Untuk Wawancara:

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

21. Apakah ada peringatan dari koperasi terhadap karyawan atau sejenis ancaman untuk tidak melakukan tindak kecurangan?
22. Apakah pihak manajemen mengetahui faktor apa saja yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan *Fraud* dalam perusahaan?
23. Apakah pihak manajemen masih akan mempertahankan karyawan yang melakukan tindakan *Fraud* tersebut karena melihat kemampuannya dalam bekerja?

Lampiran 2: Jawaban Kuesioner Responden

RESPONDEN	Tekanan (<i>pressure</i>) (X1)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T.X1
1	4	2	3	1	3	1	14
2	4	3	1	2	2	1	13
3	3	1	1	3	3	1	12
4	4	2	2	2	3	1	14
5	4	2	2	2	4	2	16
6	4	3	1	1	4	2	15
7	4	2	2	2	4	2	16
8	2	3	1	1	5	3	15
9	4	2	1	2	3	3	15
10	2	3	1	1	2	1	10
11	4	2	1	1	2	1	11
12	3	2	2	1	3	1	12
13	3	2	1	1	3	1	11
14	2	1	1	1	2	2	9
15	2	1	1	1	2	1	8
16	4	1	1	1	3	4	14
17	2	3	2	1	2	1	11
18	4	1	1	1	2	2	11
19	3	2	1	1	2	2	11
20	4	1	1	1	4	2	13
21	4	2	1	1	3	1	12
22	4	2	1	1	4	1	13
23	2	1	1	1	4	1	10
24	1	2	2	2	2	2	11

25	4	3	3	2	3	3	18
26	2	2	2	1	3	2	12
27	2	2	2	3	3	2	14
28	2	2	2	2	4	2	14
29	2	1	1	1	4	1	10
30	2	1	1	1	3	1	9
31	2	3	1	1	3	1	11
32	1	1	1	1	2	1	7
33	4	2	1	1	2	1	11
34	4	3	1	1	3	4	16
35	1	2	3	1	4	2	13
36	4	2	1	2	3	3	15
37	4	2	1	3	4	2	16
38	3	2	1	1	2	1	10
39	4	3	1	2	3	3	16
40	2	1	1	1	3	1	9
41	2	2	1	1	4	2	12
42	4	2	1	1	4	1	13
43	2	2	3	3	4	3	17
44	4	2	2	2	4	2	16
45	2	1	1	1	3	2	10
46	4	3	1	3	4	3	18
47	2	2	2	2	1	2	11
48	3	2	1	1	4	2	13
49	2	1	1	1	3	1	9
50	3	1	1	1	3	1	10
51	4	2	1	1	4	2	14
52	3	2	1	1	3	1	11

RESPONDEN	Kesempatan (<i>opportunity</i>) (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
1	5	2	1	4	2	14
2	4	2	3	3	3	15

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

37	4	3	3	2	2	14
38	5	2	1	3	2	13
39	4	3	3	2	2	14
40	5	1	1	5	1	13
41	4	2	2	2	2	12
42	4	1	1	5	2	13
43	4	3	2	3	2	14
44	4	2	3	3	3	15
45	5	1	1	1	1	9
46	5	3	2	2	3	15
47	4	2	2	2	4	14
48	5	3	3	2	3	16
49	5	1	1	2	1	10
50	5	1	1	3	1	11
51	3	4	2	2	5	16
52	5	1	1	3	1	11

RESPONDEN	Rasionalisasi (Rationalization) (X3)				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
1	3	3	2	3	11
2	3	3	3	1	10
3	3	3	3	3	12
4	3	2	3	2	10
5	3	2	3	3	11
6	3	2	3	3	11
7	2	3	1	2	8
8	2	3	2	2	9
9	3	3	2	1	9
10	3	3	3	3	12
11	3	3	3	1	10
12	2	2	2	2	8
13	3	3	2	1	9
14	4	2	4	3	13

15	3	3	2	2	10
16	4	2	3	3	12
17	2	3	2	2	9
18	2	3	2	2	9
19	3	3	3	2	11
20	2	2	3	2	9
21	3	2	3	2	10
22	2	2	3	2	9
23	3	3	3	2	11
24	2	2	2	2	8
25	2	3	2	3	10
26	3	3	3	1	10
27	3	3	2	2	10
28	3	2	3	1	9
29	3	2	2	2	9
30	4	3	3	2	12
31	3	3	3	3	12
32	3	2	3	3	11
33	3	3	2	3	11
34	3	3	2	3	11
35	3	3	3	3	12
36	3	3	4	3	13
37	3	4	2	2	11
38	3	3	2	3	11
39	2	2	2	3	9
40	3	3	2	3	11
41	2	2	1	3	8
42	3	3	4	3	13
43	2	2	3	2	9
44	2	3	3	2	10
45	2	2	4	1	9
46	2	2	3	2	9
47	3	3	3	1	10
48	3	2	2	2	9

49	3	3	2	2	10
50	3	3	3	3	12
51	2	2	2	2	8
52	3	3	2	1	9

RESPONDEN	Kemampuan (<i>Capability</i>) (X4)						T.X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	3	2	1	1	1	4	12
2	2	2	2	1	2	3	12
3	4	4	1	1	1	2	13
4	3	2	2	2	3	4	16
5	3	4	3	3	2	4	19
6	4	3	3	2	2	3	17
7	4	4	1	2	1	4	16
8	4	4	2	1	1	4	16
9	3	3	3	2	2	4	17
10	3	4	1	1	1	4	14
11	4	4	5	5	2	3	23
12	3	3	5	5	5	4	25
13	3	2	2	1	1	4	13
14	2	2	1	1	1	4	11
15	2	1	1	1	1	4	10
16	4	4	1	1	1	4	15
17	3	3	1	1	1	4	13
18	2	2	1	1	1	4	11
19	2	1	2	1	1	4	11
20	3	1	1	1	1	4	11
21	2	3	1	2	1	4	13
22	2	3	1	2	1	4	13
23	2	2	1	1	2	4	12
24	3	3	1	2	2	3	14
25	4	3	4	3	3	4	21
26	4	4	3	3	3	4	21

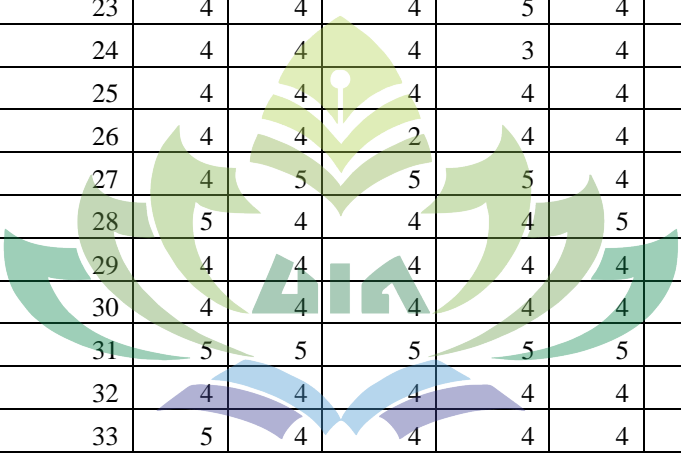
27	2	1	1	1	1	4	10
28	3	3	2	1	1	4	14
29	4	4	1	1	1	4	15
30	4	4	1	1	1	4	15
31	3	3	1	3	3	4	17
32	2	2	2	2	2	4	14
33	3	3	4	3	2	4	19
34	3	2	1	2	1	3	12
35	3	4	1	1	2	4	15
36	2	1	1	2	1	2	9
37	3	1	1	1	1	3	10
38	2	2	2	2	3	4	15
39	4	3	1	2	2	4	16
40	3	3	1	1	1	3	12
41	2	4	1	1	1	4	13
42	1	1	1	1	1	4	9
43	3	2	3	3	2	2	15
44	2	2	1	1	1	4	11
45	4	3	1	1	1	5	15
46	3	4	1	3	3	2	16
47	1	2	3	2	4	3	15
48	3	3	2	3	4	3	18
49	1	1	1	1	1	5	10
50	2	1	1	1	1	4	10
51	3	3	1	4	1	3	15
52	1	3	1	1	1	2	9

RESPONDE N	<i>Personal Attitude (X5)</i>						T.X5
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	
1	4	5	4	4	4	4	25

2	4	2	2	3	4	2	17
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	2	2	3	2	16
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	4	4	26
8	5	5	5	5	4	4	28
9	4	4	4	4	4	3	23
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	5	5	5	5	4	29
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	4	4	4	4	26
14	4	5	4	5	5	4	27
15	4	5	5	5	5	3	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	5	4	3	26
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	5	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	5	5	4	3	26
22	5	5	5	5	4	3	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	4	4	4	4	25
28	4	5	4	4	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	4	4	5	5	28

34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	4	4	4	25
36	4	4	4	5	4	4	25
37	4	4	4	4	5	3	24
38	5	5	5	4	4	4	27
39	5	4	4	4	5	3	25
40	4	5	5	4	5	4	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	3	28
43	4	5	4	4	5	4	26
44	5	4	4	4	4	3	24
45	5	4	5	5	5	4	28
46	4	5	4	4	4	2	23
47	4	5	5	5	5	1	25
48	4	5	4	4	4	3	24
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	5	5	5	4	29
51	4	5	5	5	5	2	26
52	5	5	5	5	4	4	28

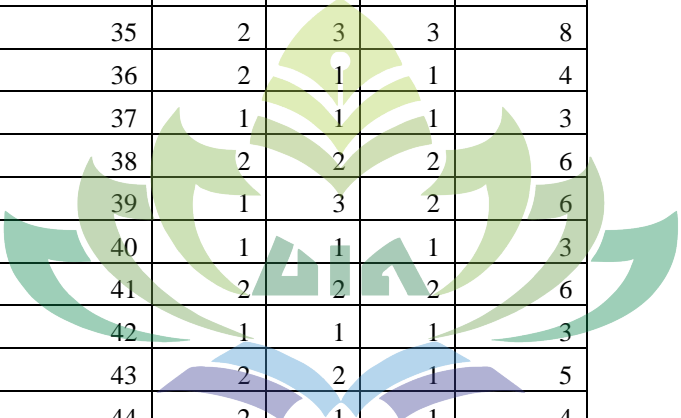
RESPONDEN	<i>Effectiveness of Internal control (X6)</i>					
	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	T.X6
1	4	4	4	5	4	21
2	3	3	3	2	4	15
3	5	5	5	5	5	25
4	2	3	2	4	2	13
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21



12	4	4	4	5	4	21
13	5	4	4	4	4	21
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	3	5	2	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	2	4	4	18
27	4	5	5	5	4	23
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	5	4	4	4	4	21
34	4	3	3	4	4	18
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	3	4	4	19
37	4	4	2	4	4	18
38	5	5	4	5	5	24
39	4	3	5	4	3	19
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	5	5	5	24
43	4	4	4	4	3	19
44	4	4	4	4	4	20

45	5	5	1	4	4	19
46	4	5	4	4	5	22
47	4	4	4	4	3	19
48	3	3	5	3	3	17
49	5	5	4	4	5	23
50	5	5	5	4	5	24
51	3	4	4	4	2	17
52	4	5	4	4	4	21

RESPONDEN	Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)			
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	T.Y
1	4	2	2	8
2	4	4	3	11
3	2	2	3	7
4	1	3	2	6
5	2	3	2	7
6	2	1	1	4
7	3	3	3	9
8	2	2	2	6
9	3	4	3	10
10	3	3	3	9
11	2	2	2	6
12	3	3	3	9
13	2	2	1	5
14	2	2	2	6
15	1	1	1	3
16	4	4	4	12
17	2	2	2	6
18	2	2	2	6
19	1	1	1	3
20	1	1	1	3
21	1	1	1	3
22	1	1	1	3



23	2	1	2	5
24	2	2	1	5
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	2	2	2	6
28	2	1	1	4
29	1	1	1	3
30	1	1	1	3
31	1	1	1	3
32	1	1	1	3
33	3	2	2	7
34	2	2	2	6
35	2	3	3	8
36	2	1	1	4
37	1	1	1	3
38	2	2	2	6
39	1	3	2	6
40	1	1	1	3
41	2	2	2	6
42	1	1	1	3
43	2	2	1	5
44	2	1	1	4
45	2	3	2	7
46	4	4	4	12
47	1	2	1	4
48	2	2	2	6
49	1	1	1	3
50	1	1	1	3
51	4	4	4	12
52	1	1	1	3

Lampiran

1. Hasil Analisis Deskriptif Data

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Tekanan (X1)	52	7	18	12,54	2,638	
Kesempatan (X2)	52	9	18	12,92	2,066	
Rasionalisasi (X3)	52	8	13	10,17	1,396	
Kemampuan (X4)	52	9	25	14,19	3,559	
Personal Attitude (X5)	52	16	30	25,31	2,571	
Effectiveness Of Internal Control (X6)	52	13	25	20,40	2,337	
Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)	52	3	12	5,83	2,670	
Valid (listwise)	N 52					

Sumber: *Output SPSS 25, 2023*

2. Hasil Uji Validitas

a. Tekanan (X1)

		Correlations						Tekanan (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,252	-,142	,156	,161	,224	,580**
	Sig. (2-tailed)		,072	,315	,268	,253	,110	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	,252	1	,205	,202	,081	,275*	,569**
	Sig. (2-tailed)	,072		,146	,150	,568	,049	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	-,142	,205	1	,326*	,080	,140	,388**
	Sig. (2-tailed)	,072	,072		,000	,568	,049	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52

	Sig. (2-tailed)	,315	,146		,018	,572	,322	,004
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	,156	,202	,326*	1	,135	,334*	,592**
	Sig. (2-tailed)	,268	,150	,018		,340	,016	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	,161	,081	,080	,135	1	,256	,539**
	Sig. (2-tailed)	,253	,568	,572	,340		,067	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	,224	,275*	,140	,334*	,256	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,110	,049	,322	,016	,067		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Tekanan (X1)	Pearson Correlation	,580**	,569*	,388*	,592*	,539**	,675*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Kesempatan (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kesempatan (X2)
--	------	------	------	------	------	-----------------

X2.1	Pearson Correlation	1	-,394*	-,323*	-,044	-,322*	-,210
	Sig. (2-tailed)		,004	,019	,754	,020	,136
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	-,394*	1	,478**	-,047	,465*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,742	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	-,323*	,478*	1	-,069	,283*	,632**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000		,628	,042	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-,044	-,047	-,069	1	,024	,386**
	Sig. (2-tailed)	,754	,742	,628		,866	,005
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	-,322*	,465*	,283*	,024	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,042	,866		,000
	N	52	52	52	52	52	52
Kesempatan (X2)	Pearson Correlation	-,210	,725*	,632**	,386*	,690*	1
	Sig. (2-tailed)	,136	,000	,000	,005	,000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kesempatan (X2)

Correlations

	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kesempatan (X2)

X2.2	Pearson Correlation	1	,478**	-,047	,465**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,000	,742	,001	,000
	N	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	,478**	1	-,069	,283*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,628	,042	,000
	N	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-,047	-,069	1	,024	,367**
	Sig. (2-tailed)	,742	,628		,866	,007
	N	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	,465**	,283*	,024	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,042	,866		,000
	N	52	52	52	52	52
Kesempatan (X2)	Pearson Correlation	,763**	,660**	,367**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	
	N	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Rasionalisasi (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Rasionalisasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,218	,330*	,134	,714**
	Sig. (2-tailed)		,120	,017	,343	,000
	N	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	,218	1	-,163	-,051	,355**
	Sig. (2-tailed)	,120		,248	,721	,010
	N	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	,330*	-,163	1	,025	,581**
	Sig. (2-tailed)	,017	,248		,858	,000
	N	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	,134	-,051	,025	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,343	,721	,858		,000

N		52	52	52	52	52
Rasion alisisasi (X3)	Pearson Correlation	,714 [*]	,355 ^{**}	,581 ^{**}	,565 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	
N		52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

d. Kemampuan (X4)

		Correlations						Kemampuan (X4)
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
X4.1	Pearson Correlation	1	,634 [*]	,232	,263	,072	,006	,605 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		,000	,098	,060	,610	,967	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson Correlation	,634 [*]	1	,176	,286 [*]	,151	-,059	,619 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,000		,213	,040	,287	,679	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson Correlation	,232	,176	1	,699 [*]	,621 [*]	-,048	,777 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,098	,213		,000	,000	,735	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X4.4	Pearson Correlation	,263	,286 [*]	,699 [*]	1	,659 [*]	-,243	,785 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,060	,040	,000		,000	,083	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X4.5	Pearson Correlation	,072	,151	,621 [*]	,659 [*]	1	-,121	,691 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,610	,287	,000	,000		,394	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X4.6	Pearson Correlation	,006	-,059	-,048	-,243	-,121	1	,066
	Sig. (2- tailed)	,967	,679	,735	,083	,394		,644
	N	52	52	52	52	52	52	52

Kemampuan (X4)	Pearson Correlation	,605*	,619*	,777*	,785*	,691*	,066	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,644	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kemampuan (X4)

		Correlations					Kemampuan (X4)
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
X4.1	Pearson Correlation	1	,634*	,232	,263	,072	,600**
	Sig. (2-tailed)		,000	,098	,060	,610	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson Correlation	,634**	1	,176	,286*	,151	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000		,213	,040	,287	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson Correlation	,232	,176	1	,699*	,621*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,098	,213		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.4	Pearson Correlation	,263	,286*	,699**	1	,659*	,828**
	Sig. (2-tailed)	,060	,040	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.5	Pearson Correlation	,072	,151	,621**	,659*	1	,711**
	Sig. (2-tailed)	,610	,287	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52
Kemampuan (X4)	Pearson Correlation	,600**	,626*	,781**	,828*	,711*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. *Personal Attitude (X5)*

		Correlations						Personal Attitude (X5)
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	
X5.1	Pearson Correlation	1	,277*	,442*	,420*	,312*	,212	,595**
	Sig. (2-tailed)		,047	,001	,002	,024	,131	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.2	Pearson Correlation	,277*	1	,661*	,576*	,416*	,250	,765**
	Sig. (2-tailed)	,047		,000	,000	,002	,074	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.3	Pearson Correlation	,442*	,661*	1	,856*	,534*	,177	,863**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,210	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.4	Pearson Correlation	,420*	,576*	,856*	1	,590*	,115	,825**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,418	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.5	Pearson Correlation	,312*	,416*	,534*	,590*	1	,058	,648**
	Sig. (2-tailed)	,024	,002	,000	,000		,685	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X5.6	Pearson Correlation	,212	,250	,177	,115	,058	1	,502**
	Sig. (2-tailed)	,131	,074	,210	,418	,685		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Personal Attitude (X5)	Pearson Correlation	,595*	,765*	,863*	,825*	,648*	,502*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

f. *Effectiveness Of Internal Control (X6)*

		Correlations					Effectiveness Of Internal Control (X6)
		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	

X6.1	Pearson Correlation	1	,587**	,184	,399**	,571**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,193	,003	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X6.2	Pearson Correlation	,587*	1	,235	,585**	,499**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000		,094	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X6.3	Pearson Correlation	,184	,235	1	,281*	,334*	,626**
	Sig. (2-tailed)	,193	,094		,044	,015	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X6.4	Pearson Correlation	,399*	,585**	,281*	1	,234	,661**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,044		,095	,000
	N	52	52	52	52	52	52
X6.5	Pearson Correlation	,571*	,499**	,334*	,234	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,095		,000
	N	52	52	52	52	52	52
Effectiveness Of Internal Control (X6)	Pearson Correlation	,744*	,780**	,626*	,661**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

g. Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Correlations				Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)
Y1.1	Y1.2	Y1.3		

Y1.1	Pearson Correlation	1	,759**	,817**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	,759**	1	,887**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52
Y1.3	Pearson Correlation	,817**	,887**	1	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52
Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,914**	,942**	,959**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52

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

2. Uji Reliabilitas

a. Tekanan (*Pressure*) (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Cases		N		%		
		Valid	Excluded ^a	Total	Valid	Excluded
	Valid	52	0	52	100,0	0,0
	Excluded ^a	0	0	0	0,0	0,0
	Total	52	0	52	100,0	0,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,552	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2,98	1,019	52
X1.2	1,92	,682	52
X1.3	1,37	,627	52
X1.4	1,42	,667	52
X1.5	3,10	,846	52
X1.6	1,75	,837	52

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	9,56	4,879	,231	,553
X1.2	10,62	5,379	,353	,484
X1.3	11,17	6,067	,161	,557
X1.4	11,12	5,320	,388	,471
X1.5	9,44	5,271	,250	,528
X1.6	10,79	4,680	,436	,433

b. Kesempatan (*Opportunity*) (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,483	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.2	2,00	,929	52
X2.3	1,96	,839	52
X2.4	2,67	,901	52
X2.5	2,00	,907	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.2	6,63	2,707	,475	,203
X2.3	6,67	3,244	,355	,345
X2.4	5,96	4,351	-,038	,676

X2.5	6,63	2,942	,403	,287
------	------	-------	------	------

c. Rasionalisasi (*Rationalization*) (X3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,245	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	2,75	,556	52
X3.2	2,63	,525	52
X3.3	2,58	,696	52
X3.4	2,21	,723	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7,42	1,151	,411	-,172 ^a
X3.2	7,54	1,704	-,022	,342
X3.3	7,60	1,304	,102	,226
X3.4	7,96	1,332	,057	,296

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

d. Kemampuan (*Capability*) (X4)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	2,79	,893	52
X4.2	2,65	1,046	52
X4.3	1,67	1,080	52
X4.4	1,77	1,041	52
X4.5	1,65	,968	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	7,75	9,799	,402	,751
X4.2	7,88	9,241	,394	,759
X4.3	8,87	7,962	,610	,678
X4.4	8,77	7,750	,692	,646
X4.5	8,88	8,849	,531	,710

e. *Personal Attitude (X5)*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X5.1	4,35	,480	52
X5.2	4,48	,641	52
X5.3	4,27	,660	52
X5.4	4,27	,598	52
X5.5	4,29	,498	52
X5.6	3,65	,814	52

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	20,96	5,371	,452	,758
X5.2	20,83	4,499	,624	,712
X5.3	21,04	4,116	,768	,670
X5.4	21,04	4,430	,724	,689
X5.5	21,02	5,196	,513	,745
X5.6	21,65	5,172	,209	,843

f. *Effectiveness Of Internal Control (X6)*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X6.1	4,15	,607	52
X6.2	4,17	,585	52
X6.3	3,92	,813	52
X6.4	4,13	,561	52
X6.5	4,02	,727	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X6.1	16,25	3,721	,586	,672
X6.2	16,23	3,671	,646	,653
X6.3	16,48	3,745	,336	,780
X6.4	16,27	4,044	,489	,707
X6.5	16,38	3,418	,563	,676

g. Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	1,98	,939	52
Y1.2	2,00	,990	52
Y1.3	1,85	,916	52

Item-Total Statistics

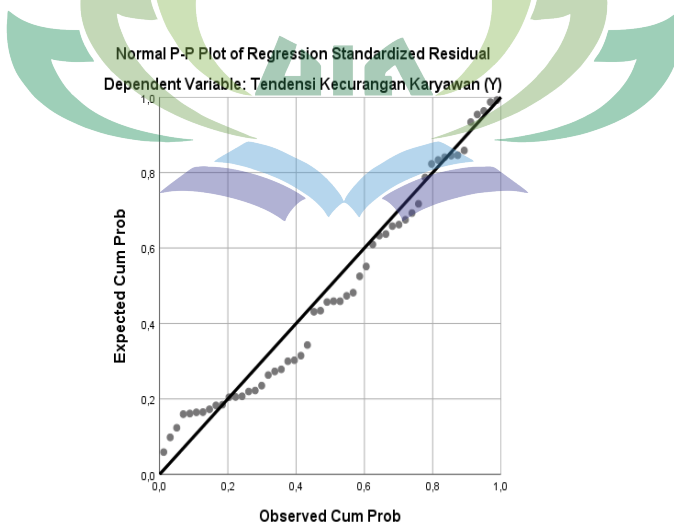
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	3,85	3,427	,810	,938
Y1.2	3,83	3,126	,862	,899
Y1.3	3,98	3,274	,909	,862

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17361650
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,087
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.



4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tekanan (X1)	,792	1,263
	Kesempatan (X2)	,801	1,249
	Rasionalisasi (X3)	,800	1,250
	Kemampuan (X4)	,887	1,128
	Personal Attitude (X5)	,507	1,974
	Effectiveness Of Internal Control (X6)	,475	2,105

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,609	2,922		,551	,585
	Tekanan (X1)	,083	,071	,179	1,171	,248
	Kesempatan (X2)	,057	,090	,096	,634	,529
	Rasionalisasi (X3)	,184	,134	,210	1,378	,175
	Kemampuan (X4)	-,003	,050	-,010	-,067	,947
	Personal Attitude (X5)	-,093	,091	-,194	-1,014	,316
	Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,054	,104	-,103	-,522	,604

a. Dependent Variable: abs_res

6. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	,895	5,663		,158	,875
Tekanan (X1)	,250	,138	,247	1,813	,077
Kesempatan (X2)	,127	,175	,098	,726	,472
Rasionalisasi (X3)	,030	,259	,016	,116	,908
Kemampuan (X4)	,273	,097	,364	2,820	,007
Personal Attitude (X5)	-,116	,177	-,112	-,655	,516
Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,053	,201	-,047	-,266	,792

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

b. Uji Persial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	,895	5,663		,158	,875
Tekanan (X1)	,250	,138	,247	1,813	,077
Kesempatan (X2)	,127	,175	,098	,726	,472
Rasionalisasi (X3)	,030	,259	,016	,116	,908
Kemampuan (X4)	,273	,097	,364	2,820	,007
Personal Attitude (X5)	-,116	,177	-,112	-,655	,516

Effectiveness Of Internal Control (X6)	-,053	,201	-,047	-,266	,792
--	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

c. Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,487	6	20,415	3,813	,004 ^b
	Residual	240,955	45	5,355		
	Total	363,442	51			

a. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Effectiveness Of Internal Control (X6), Kemampuan (X4), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), Tekanan (X1), Personal Attitude (X5)

d. Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,249	2,314

a. Predictors: (Constant), Effectiveness Of Internal Control (X6), Kemampuan (X4), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), Tekanan (X1), Personal Attitude (X5)

b. Dependent Variable: Tendensi Kecurangan Karyawan (Y)

Lampiran r_{tabel} Pada Uji Validitas

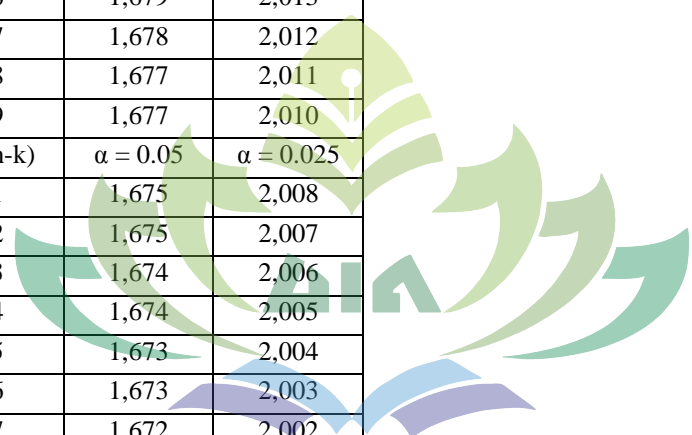
Tabel Nilai r *Product Moment*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran Tabel Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035

34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020
42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995



70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

Lampiran F tabel (Signifikansi Simultan F)

$\alpha=0,05$	df 1= (k-1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
df 2=(n-k-1)								
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072

11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187

40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082



**KOPERASI KARYAWAN PT. SWEET INDOLAMPUNG
(K O P I N D O)**

Badan Hukum No. 43 / BH / KWK.7 / VIII / 1997

Plant. Site KM. 108, Astra Ksetra, Menggala Kab. Tulang Bawang

Telp. (0728) 565280, Fax. (0725) 565715

Postal Address: Jln. Cut Mutia No. 58 Pengajaran, Teluk Betung Bandar Lampung

Tulang Bawang, **22** November 2022

Nomor : **032/SB/KOPINDO/XI/2022**
Sifat :
Perihal : **Surat Pemberian Izin Pra Riset**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Di_
Bandar Lampung

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor: 3743/Un. 16/DE/PP.00.9/10/2022 Tanggal 10 November 2022 tentang Permohonan Izin Pra Riset guna Penulisan Skripsi mahasiswa:

Nama/NPM : Siti Numazilah
Jurusan/ Semester : Akuntansi Syariah/ VII (tujuh)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung)*

Yang hasil penelitiannya semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, maka pada prinsip kami kepala Unit Pengurus Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Daerah Tulang Bawang tidak berkeberatan memberikan izin kepada nama tersebut di atas untuk melakukan penelitian (Pra Riset).

Demikian surat pemberian izin ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Mengetahui

Fredi Tri I, S.K.sos





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 3743/Un.16/DE/PP. 00. 9/10/2022 Bandar Lampung, 10 November 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eks
Perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth,
Pimpinan Koperasi PT. Sweet
Indolampung
Di
Tulang Bawang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan riset guna penulisan skripsi Mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM : Siti Nurnazilah / 1951030366
Jurusan / Semester : Akuntansi Syariah / VII (tujuh)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan karyawan Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung, Tulang Bawang)
Lokasi Penelitian : Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung, Tulang Bawang
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikumWr.Wb.

An. Dekan
Wakil dekan I,



Agung Masri, S.E., M.Si
NPM: 19750424 200212 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 1277/ Un.16 / P1 /KT/VII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**ANALISIS PENGARUH FRAUD DIAMOND, PERSONAL ATTITUDE DAN EFFECTIVENESS
OF INTERNAL CONTROL TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Koperasi Karyawan PT Sweet Indolampung, Tulang Bawang Lampung)**

NAMA	karya NPM	Fak/Prodi
Siti Nurnazilah	1951030366	FEBI/AKS

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 9%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 13 Juli 2023
Kepala Pusat Perpustakaan

Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

ANALISIS PENGARUH FRAUD
DIAMOND, PERSONAL
ATTITUDE DAN EFFECTIVENESS
OF INTERNAL CONTROL
TERHADAP TENDENSI
KECURANGAN KARYAWAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM

by Siti Nurnazilah



Submission date: 13-Jul-2023 02:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130481535

File name: Siti_Nurnazilah_Skripsi.docx (6.76M)

Word count: 11776

Character count: 79016

ANALISIS PENGARUH FRAUD DIAMOND, PERSONAL ATTITUDE DAN EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL TERHADAP TENDENSI KECURANGAN KARYAWAN BERDASARKAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
3	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
4	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
5	Dina Audiva Adawiyah, Siti Aisyah, Sri Ramadhani. "Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Celebrity Endors Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ms Glow", OIKONOMIKA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2022 Publication	<1%
6	core.ac.uk Internet Source	<1%
7	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
9	123dok.com Internet Source	<1%

10	Submitted to Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia (FKPPTKI) Student Paper	<1 %
11	adoc.pub Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
13	ia801008.us.archive.org Internet Source	<1 %
14	mbelgedez.wordpress.com Internet Source	<1 %
15	www.scribd.com Internet Source	<1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
17	ejournals.umn.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
19	jurnal.unpal.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
21	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
22	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
23	Lutfi Wahyuni, Agus Haryanto. "ANALISIS KEMAMPUAN PERAWAT DALAM MELAKUKAN BASIC LIFE SUPPORT PADA PASIEN GAWAT DARURAT DI RSUD Dr. WAHIDIN SUDIRO	<1 %

HUSODO MOJOKERTO", Jurnal Ilmu
Kesehatan, 2020

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On

