

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI *REWARD*, *PUNISHMENT*
TERHADAP *FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING* DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

YOGO NOTO

12812144004

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI *REWARD, PUNISHMENT*
TERHADAP *FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING* DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh:



Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,

Amanita Novi Yushita, S.E., M.Si.

NIP. 19770810 200604 2 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI *REWARD, PUNISHMENT* TERHADAP
FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**
(Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta)

yang disusun oleh:

YOGO NOTO

NIM 12812144004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22-02-2016

dan dinyatakan lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Andian Ari Istiningrum, S.E., M.Com.	Ketua Penguji		02-03-2016
Amanita Novi Yushita, S.E., M.Si.	Sekretaris		09-03-2016
RR. Indah Mustikawati, S.E.Akt., M.Si.	Penguji Utama		02-03-2016

Yogyakarta, 8 Februari 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yogo Noto
NIM : 12812144004
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SKEMA KOMPENSASI
REWARD, PUNISHMENT TERHADAP
FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING (Studi Eksperimen
pada Pegawai Bagian Keuangan Universitas
Negeri Yogyakarta)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 5 Februari 2016

Penulis



Yogo Noto

NIM.12812144004

MOTTO

Sahabat, jangan pernah menyiakan waktu dan kesempatan. Waktu tak akan pernah terulang dan kesempatan mungkin tak akan pernah datang kembali.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu Tercinta

Terimakasih untuk kasih sayang, doa, perhatian yang teramat sangat yang tak lelah mendengarkan keluhan dan selalu memberikan saran yang bermanfaat bagi saya.

2. Kakakku

Nurul Irawati terimakasih atas perhatian dan doa yang senantiasa diberikan.

3. Sahabat-sahabat Tercinta

Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya dan teman-teman saya yang selalu memotivasi dan memberikan inspirasi kepada saya

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI *REWARD*, *PUNISHMENT*
TERHADAP *FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING* DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh:

Yogo Noto

12812144004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*, (2) pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*, (3) pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*, (4) Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* (5) Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*, (6) Motivasi Kerja memoderasi Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan teknik pengumpulan data berupa kasus. Penelitian ini menggunakan populasi pegawai bagian keuangan Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 82 responden dan yang dapat diolah sebanyak 75 data responden. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh utama dari tiap variabel.

Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* karena nilai signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung yakni 93,812, (2) terdapat pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* karena nilai signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung yakni 292,332, (3) terdapat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* karena nilai signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung yakni 319,861, (4) Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* dengan nilai signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung 275,799, (5) Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* dengan nilai signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung 154,021, (6) Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* dengan nilai signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05) dengan F Hitung 196,535.

Kata kunci: Skema Kompensasi, *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja, *Fraudulent Financial Reporting*

**THE EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT COMPENSATION SCHEME TO
FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING WITH WORK MOTIVATION AS THE
MODERATING VARIABLE**

(Experimental Study on Financial Section Employee of State University of Yogyakarta)

By:

Yogo Noto

12812144004

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of Reward Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, (2) the effect of Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, (3) the effect of Reward and Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, (4) Work Motivation moderating the effect of Reward Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, (5) Work Motivation moderating the effect of Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, (6) Work Motivation moderating the effect of Reward and Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting.

This is an experimental study in which the data collection technique is in the form of case. This study used the population of financial section employee of State University of Yogyakarta totaling 82 respondents and analyzed data can only used 75 respondents. The data were analyzed using ANOVA to find out the main effect of each variable.

The results are: (1) there is an effect of Reward Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 93,812; (2) there is an effect of Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 292,332; (3) there is an effect of Reward and Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 319,861; (4) Work Motivation strengthens the effect of Reward Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 319, 861; (5) Work Motivation strengthens the effect of Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 275,799; (6) Work Motivation strengthens the effect of award and Punishment Compensation Scheme to Fraudulent Financial Reporting, for the significance value is 0,0000 (less than 0,05) with arithmetic F is 196,535.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “PENGARUH SKEMA KOMPENSASI *REWARD*, *PUNISHMENT* TERHADAP *FRAUDELENT FINANCIAL REPORTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta)” dengan lancar. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Abdullah Taman, M.Si., Ak., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

5. Amanita Novi Yushita, M.Si., dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, kritik saran, serta arahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
6. RR Indah Mustikawati, M. Si., Ak., narasumber yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Semua responden pegawai bagian keuangan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah bersedia untuk terlibat dalam penelitian eksperimen ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, dorongan, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 5 Februari 2016

Penulis



Yogo Noto

NIM.12812144004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	10
2. Skema Kompensasi.....	20
3. <i>Reward</i>	25
4. <i>Punishment</i>	28

5. Motivasi Kerja.....	30
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Berfikir.....	40
D. Paradigma Penelitian.....	43
E. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
B. Desain Penelitian.....	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
D. Populasi Penelitian.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	53
G. Prosedur Eksperimen.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	59
1. Pengujian Kualitas Instrumen.....	59
2. Uji Hipotesis.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Deskripsi Data Umum.....	64
B. Deskripsi Data Khusus.....	66
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
D. Uji Hipotesis.....	71
1. Pengaruh Skema Kompensasi <i>Reward</i> terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	72
2. Pengaruh Skema Kompensasi <i>Punishment</i> terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	73
3. Pengaruh Skema Kompensasi <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	73

4. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi	
<i>Reward</i> terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	74
5. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi	
<i>Punishment</i> terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	74
6. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi	
<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap <i>Fraudulent</i>	
<i>Financial Reporting</i>	75
E. Interpretasi Hasil	75
F. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan	84
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Desain Eksperimen 2x2 (<i>Reward x Punishment</i>).....	46
2. Desain Penelitian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	47
3. Skala <i>Likert</i> Variabel <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	50
4. Skala <i>Likert</i> Variabel Motivasi Kerja.....	52
5. Daftar Populasi Penelitian.....	52
6. Kisi-Kisi Instrumen Kasus Penelitian.....	54
7. Pernyataan <i>Manipulation Check</i> Penelitian.....	56
8. Indikator Instrumen Penelitian.....	57
9. Deskripsi Responden dan Data Penelitian.....	65
10. Statistik Deskriptif Umur Pegawai Keuangan UNY.....	66
11. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Pegawai Keuangan UNY.....	67
12. Statistik Deskriptif Variabel Pegawai Keuangan UNY.....	68
13. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	70
14. Uji Reliabilitas.....	71
15. Hasil Uji Hipotesis dengan ANOVA.....	72
16. <i>Mean Fraudulent Financial Reporting</i> Skema Kompensasi.....	76
17. Data Hasil Penelitian.....	114
18. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja.....	116
19. Uji Validitas.....	118
20. Uji Reliabilitas.....	122
21. Uji Reliabilitas (<i>Item Total Statistic</i>).....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	43
2. Grafik <i>Fraudulent Financial Reporting</i>	76
3. Uji <i>Face Validity</i>	123
4. Surat Ijin Penelitian.....	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	92
2. Data Hasil Penelitian.....	114
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	118
4. Uji <i>Face Validity</i>	123
5. Uji ANOVA.....	124
6. Surat Ijin Penelitian.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari individu yang memiliki latar belakang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain. Dalam sebuah organisasi setiap individu di dalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Demikian pula dengan instansi pemerintah yang merupakan sebuah contoh organisasi dimana seluruh anggota didalam organisasi tersebut harus berkerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada perusahaan atau instansi, karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan tercapainya tujuan. Namun, dalam pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan atau instansi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain melaksanakan tugas dengan baik karyawan juga diarahkan untuk menghindari kecurangan maupun tindakan tidak jujur dalam berkerja.

Kecurangan maupun tindakan tidak jujur saat ini telah menarik banyak perhatian dan isu yang menonjol di berbagai negara. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan

memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Moehirno, (2006) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi karyawan. Dalam upaya meningkatkan keterbukaan karyawan usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai hal, diantara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan.

Tindakan karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya menjaga kredibilitas instansi tersebut. Karyawan biasanya menginginkan kompensasi sebanyak mungkin sedangkan perusahaan akan lebih memilih untuk mempertahankan gaji karyawan (Govindarajan, 2005:109). Karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang positif maupun yang negatif, suatu insentif yang positif atau "*reward*" adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual. Sebaliknya apabila insentif negatif atau "*punishment*" adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut. Insentif berupa *reward* adalah suatu rangsangan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperolehnya apabila tidak bergabung dalam organisasi tersebut.

Pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau instansi berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang harus didasari kejujuran, oleh karena itu suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, bahkan beberapa perusahaan telah membuat sistem kompensasi khusus untuk memotivasi individu dengan mengkombinasikan beberapa skema kompensasi seperti *reward* dan *punishment*. Sistem ini

dirancang untuk memotivasi para karyawan untuk berkerja sesuai dengan prosedur perusahaan supaya terhindar dari tindakan *fraud*.

Menurut ACFE atau *Association of Certified Fraud Examinations* (2012) terdapat 1.388 kasus *fraud* diseluruh dunia. Kasus *fraud* ini juga semakin bertambah setiap tahun. Menurut data ACFE jumlah persentase penyalahgunaan aset yang terjadi pada tahun 2010 adalah 86,3% sedangkan pada tahun 2012 jumlah presentase penyalahgunaan aset meningkat menjadi 86,7%. Jenis *fraud* lain yang juga mengalami peningkatan adalah kasus korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Pada tahun 2010 jumlah presentase kasus korupsi yang terjadi adalah 32,8% dan pada tahun 2012 jumlah presentase kasus korupsi meningkat menjadi 33,4%. Untuk kasus kecurangan laporan keuangan yang terjadi pada tahun 2010 adalah jumlah 4,8% dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 7,6%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah kasus *fraud* yang mengalami peningkatan paling tinggi adalah kasus kecurangan laporan keuangan atau *fraudulent financial reporting*.

Selain jenis kecurangan laporan keuangan memiliki peningkatan yang paling besar, disisi lain jumlah kasus *fraud* yang paling tinggi adalah penyalahgunaan aset oleh karyawan. Data dari ACFE tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh KPMG's. Menurut KPMG's Barometer *Fraud Survey* 2013 hasil survey dari tahun 2010 sampai dengan 2012 dikatakan bahwa *employe fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan adalah tipe kecurangan yang paling banyak terjadi.

Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan ini bisa dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau berkelompok. Dengan adanya data ini diperlukan tindakan yang dilakukan perusahaan atau sebuah instansi untuk mengurangi adanya *fraud*. Hal ini dikarenakan kecurangan yang ada di lingkungan kerja akan menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan merugikan banyak pihak seperti rekan kerja dan organisasi itu sendiri.

Sistem pengendalian manajemen yang tepat diperlukan untuk menghindari maupun mengurangi tindakan kecurangan pelaporan yang dilakukan karyawan. Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh instansi atau perusahaan untuk mengurangi terjadinya hal tersebut yaitu diantaranya dengan cara penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozmita Dewi dan Nur Apandi (2011), menurutnya diperlukan dukungan dari manajemen puncak untuk melakukan pembahasan mengenai isu-isu yang dapat digunakan sebagai alat atau upaya dalam pencegahan kecurangan pelaporan misalnya dengan menerapkan *Reward* dan *Punishment*.

Menurut Raja Ali dkk (2011), semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain

itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Menurut ACFE (2012) dan Mohammed Shanikat et.al. (2014) terdapat 16 tindakan untuk mencegah *fraud* yaitu : 1) *management review of internal control*, 2) *independent audit committee*, 3) *management of certification control of financial statements*, 4) *anti-fraud policy*, 5) *internal audit or fraud examination department*, 6) *Job rotation / mandatory vacation*, 7) *code of conduct*, 8) *external audit of financial statements*, 9) *surprise audits*, 10) *external audit*, 11) *formal risk assessments*, 12) *fraud training for employees*, 13) *fraud training for manager*, 14) *employee support programs*, 15) *rewards for whistleblowers* dan 16) *fraud hotlines*. Dari penelitian di atas menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kepada *whistleblowers* dapat digunakan dalam upaya pencegahan terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sung dan Choi (2009) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara lima faktor utama personalitas dan kinerja kreatifitas. Secara keseluruhan data yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memoderasi hubungan antara kompensasi dan kecurangan akuntansi serta kinerja kreatifitas.

Pada kesempatan ini peneliti terdorong untuk melakukan penelitian eksperimen terkait dengan pengaruh skema kompensasi terhadap *fraudulent*

financial reporting yang pada nantinya akan mengupas tentang sistem kompensasi yang tepat untuk karyawan agar tercipta kondisi organisasi yang kondusif. Penelitian eksperimen ini menggunakan variabel moderating motivasi kerja dan penelitian dilakukan pada instansi Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. *Fraudelent Financial Reporting* akan meningkat pada sebuah instansi jika karyawan tidak mendapatkan sistem kompensasi *reward* (bonus, tunjangan, promosi) dan *punishment* (potongan gaji, surat peringatan, skorsing) yang tepat.
2. Belum adanya titik temu antara instansi atau perusahaan dengan karyawan mengenai besarnya kompensasi. Karyawan sebagai pihak yang dinilai kinerjanya cenderung akan meminta gaji dan kompensasi yang besar sedangkan perusahaan atau instansi akan lebih memilih mempertahankan gaji dan kompensasi tetap.
3. Belum adanya dorongan motivasi kerja bagi setiap individu oleh instansi yang pada nantinya karyawan akan berkerja sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Pada latar belakang dan identifikasi masalah telah dikemukakan masalah-masalah yang terjadi. Penelitian ini membahas mengenai sistem

kompensasi yang tepat untuk meningkatkan keterbukaan karyawan dalam artian mencegah terjadinya *fraudulent financial reporting* pada penyalahgunaan kas dengan mempertimbangkan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti hanya menitikberatkan pada kompensasi *reward* dan *punishment*.

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Universitas Negeri Yogyakarta. Populasi tersebut akan diukur tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi atau *fraud* dengan diberikan *threatment* berupa skema kompensasi yang berbeda-beda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*?
2. Bagaimana pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*?
3. Bagaimana pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*?
4. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*?
5. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*?

6. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial reporting*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.
2. Mengetahui pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.
3. Mengetahui pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.
4. Mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.
5. Mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.
6. Mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang akuntansi keperilakuan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai wahana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya dalam bidang ilmu akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen.

b. Bagi Instansi organisasi atau perusahaan

Hasil penelitian ini berguna bagi instansi organisasi atau perusahaan untuk menentukan skema kompensasi yang sesuai dengan tipe karyawan yang ada dalam instansi tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. *Fraudulent Financial Reporting*/Kecurangan Pelaporan Keuangan

a. Pengertian Kecurangan Pelaporan Keuangan

Pengertian Kecurangan Pelaporan Keuangan atau *Fraudulent Financial Reporting* Menurut Arens (2008), kecurangan adalah setiap upaya penipuan yang disengaja yang dimaksudkan untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain. Kaitannya dengan konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja.

Fraud menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu seperti manipulasi, memberikan laporan yang keliru atau bentuk perbuatan lain yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi maupun kelompok tertentu yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat merugikan pihak lain. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance/KNKG (2008), *fraud* didefinisikan sebagai sebuah perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian yang nyata terhadap sebuah perusahaan, karyawan maupun orang lain. KNKG menyebutkan bahwa perbuatan yang mencakup *fraud*

yaitu: pencurian baik berupa uang maupun barang, penipuan, pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan, menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, dan membocorkan informasi perusahaan.

Dalam *fraud tree*, ACFE membagi *fraud* (kecurangan) kedalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1) Penyimpangan atas aset (*Asset misappropriation*)

Fraud jenis ini meliputi kegiatan penyalahgunaan atau tindakan pencurian atas aset yang dimiliki perusahaan maupun pihak lain untuk kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan tujuan penggunaan aset yang sebenarnya. Jenis *fraud* ini memiliki sifat yang dapat diukur (*tangible*) atau dihitung (*defined value*). Karena sifat inilah maka jenis *fraud* ini sangat mudah untuk dideteksi.

2) Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent statement*)

Fraud jenis ini merupakan *fraud* yang biasanya dilakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan tinggi dalam sebuah perusahaan dengan melakukan perekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan untuk menutupi kondisi keuangan sebuah perusahaan yang sebenarnya.

3) Korupsi (*Corruption*)

KNKG (2008) mengartikan korupsi sebagai perbuatan curang atau melawan hukum yang dilakukan oleh anggota direksi, anggota dewan komisaris, pengurus perusahaan, manajer maupun karyawan perusahaan yang bertentangan dengan tujuan atau kepentingan perusahaan.

Selain klasifikasi di atas, *fraud* juga dapat diklasifikasikan berdasarkan korbannya (Zimbelman et.al, 2009:10) yaitu:

1) *Fraud* dimana organisasi adalah korbannya (*Frauds where a company or organization is the victim*)

a) Penggelapan oleh pegawai (*Employee embezzlement*)

Fraud jenis dilakukan oleh seorang pegawai menggunakan posisi mereka untuk mengambil atau mengalihkan asset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi untuk kepentingan pegawai. Korban dari *fraud* jenis ini adalah pemberi kerja atau organisasi yang bersangkutan.

b) Kecurangan oleh penjual (*Vendor fraud*)

Pada *fraud* jenis ini dilakukan oleh penjual dengan cara melebihkan tagihan, merendahkan kualitas barang, mengurangi jumlah barang dari persetujuan awal. Korban dari *fraud* jenis ini yaitu organisasi yang membeli dari penjual barang atau jasa.

c) Kecurangan oleh pembeli (*Customer fraud*)

Korban dari *fraud* jenis ini yaitu organisasi yang menjual barang atau jasa ke pembeli. Pembeli melakukan kecurangan dengan cara tidak membayar tagihan, membayar dengan jumlah lebih sedikit dari tagihan, atau mengambil barang lebih banyak dengan cara menipu organisasi.

2) *Fraud* oleh manajemen/*Fraud* pernyataan Keuangan (*Management fraud/Financial statement fraud*)

Kecurangan ini dilakukan oleh manajemen dengan cara memanipulasi pernyataan keuangan yang bertujuan untuk memperlihatkan bahwa keadaan organisasi lebih baik dari kenyataannya. Korban dari kecurangan ini yaitu pemegang saham, kreditor dan pemerintah.

3) Penipuan berkedok investasi dan *fraud* oleh konsumen lainnya (*Investment scams and other consumer frauds*)

Tipe *fraud* ini dilakukan di internet dan secara pribadi dan untuk mendapatkan kepercayaan individu untuk menginvestasikan uangnya untuk hal yang tidak berharga. Korban dari *fraud* jenis ini yaitu investor yang tidak hati-hati.

4) Tipe *fraud* lainnya (*Other types of fraud*)

Fraud ini dilakukan ketika seseorang memiliki kesempatan untuk mengecoh orang lain. Pada *fraud* jenis ini dapat dilakukan dan menimpa siapa saja.

Menurut Wells (2001), alasan utama seorang karyawan melakukan kecurangan adalah karena adanya motivasi. Motivasi disini terjadi karena adanya tekanan baik diri sendiri maupun dari luar. Biasanya semakin karyawan merasa bahwa gaji maupun kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kemungkinan terjadinya kecurangan pun akan lebih besar. Selain itu tekanan finansial juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seorang karyawan melakukan kecurangan. Tekanan finansial ini biasanya terjadi karena adanya desakan dari pihak luar misalnya dari pihak keluarga untuk selalu memenuhi kebutuhan tersier mereka. Akan tetapi kecurangan yang dilakukan karyawan tidak akan terjadi jika tidak adanya kesempatan. Kesempatan merupakan kunci utama adanya kecurangan.

Menurut Suhermadi (2006), mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindakan kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Dalam bahasa yang lebih sederhana, *fraud* adalah penipuan yang disengaja. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Penggelapan

adalah merubah aset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar adalah untuk kepentingan dirinya. Perbuatan yang dilakukan biasanya adalah untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi di bidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain.

Dari berbagai pengertian tentang *fraudulent financial reporting* yang dijelaskan penulis menyimpulkan secara garis besar bahwasanya *fraudulent financial reporting* atau kecurangan pelaporan keuangan adalah tindakan penyalahgunaan wewenang dalam pelaporan keuangan guna mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang melanggar prosedur organisasi atau instansi.

b. Jenis – Jenis Kecurangan

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners / ACFE* (2004) adalah salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan kecurangan dalam 3 kelompok sebagai berikut:

1) Korupsi (*corruption*)

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut ACFE, bukan pengertian korupsi menurut undang-

undang pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia.

Menurut ACFE korupsi terbagi dalam:

- a) Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) yaitu pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan.
- b) Suap (*bribery*) adalah penawaran, pemberian, penerimaan/permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- c) Pemberian ilegal (*illegal gravity*). Pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberi hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi/kesepakatan bisnis.
- d) Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap (*bribery fraud*). Penjual menawarkan untuk memberi suap/hadiah pada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2) Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*)

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

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam:

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

3) Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*fraudulent statement*).

Kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material dalam laporan keuangan yang dapat merugikan investor dan kreditor.

c. Faktor- Faktor Kecurangan

Menurut Singleton (2006), terdapat 3 faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan yang dikenal dengan sebutan “*fraud triagle*”, sebagai berikut:

1) *Pressure* (tekanan)

Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Misalnya adanya tekanan karena dia memiliki utang atau tekanan untuk dapat memperbaiki posisinya di perusahaan.

2) *Opportunity* (kesempatan)

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

3) *Rationalization*

Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan mereka beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan.

d. Kecurangan dalam laporan keuangan

Kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aset entitas yang berkaitan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kecurangan pelaporan keuangan (*fraudent financial reporting*) terdiri dari tindakan-tindakan seperti:

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

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

sengaja terhadap informasi yang ada dalam laporan keuangan, dan terdapatnya salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi.

2. Sistem Kompensasi

Pada saat ini sistem kompensasi telah menjadi perhatian pada setiap organisasi karena berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari organisasi. Kompensasi merupakan salah satu strategi perusahaan untuk menciptakan keselarasan kerja antara staff dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai (2005:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Hasibuan (2006:118) mengartikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang terbentuk utang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Bagi organisasi/perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengalaman

menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi tidak hanya dirancang untuk mengikat dan menahan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan tetapi juga untuk memotivasi sumber daya manusia dalam perusahaan, mengikat profitabilitas, kekuatan perusahaan untuk bersaing dan bertahan dalam mencapai tujuannya. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawan maka akan semakin besar kemungkinan bagi perusahaan untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dessler (2008:390) mengartikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau *reward* kepada karyawan yang berasal dari hasil pekerjaan mereka. Tipe-tipe kompensasi yang diberikan yaitu :

a. Kompensasi finansial, meliputi *direct compensation* dan *indirect compensation*.

1) *Direct compensation* meliputi kompensasi insentif dan kompensasi non-insentif. Kompensasi insentif merupakan imbalan atau upah yang diberikan untuk suatu penyelesaian tugas dengan baik. Besarnya kompensasi insentif bergantung pada kinerja yang telah dicapai karyawan. Kompensasi non-insentif merupakan kompensasi moneter pada suatu tingkat yang

disepakati untuk periode waktu tertentu dan biasanya dibayarkan pada akhir tiap periode.

2) *Indirect compensation* yang meliputi berbagai tunjangan (*benefit*) antara lain yaitu:

- a) Pembayaran untuk waktu tidak berkerja (*payment for time not worked*) merupakan pembayaran yang tetap diberikan kepada karyawan selama periode istirahat, cuti dan hari libur.
- b) Perlindungan terhadap bahaya (*hazard protection*) meliputi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan, dan layanan simpan pinjam.
- c) Pelayanan karyawan (*employee services*) yang bersifat fasilitatif meliputi program rekreasi, perumahan, makanan, biaya pendidikan, pelayanan hukum yang dibayar oleh perusahaan, dan program-program bantuan karyawan.

Kompensasi non-finansial diberikan dalam bentuk selain uang, misalnya berupa tugas-tugas yang menarik, tugas yang memiliki tantangan, tanggung jawab tugas, peluang, penghargaan, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan kerja yang menarik.

a. Karakter Sistem Kompensasi

1) Arti penting sebuah imbalan

Kompensasi tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang

sistem imbalan adalah mencari imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran kebutuhan para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda dalam organisasi.

2) Fleksibilitas

Merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.

3) Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan yang diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Visibilitas

Imbalan-imbalan yang kelihatannya (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

5) Biaya

Kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Imbalan dengan biaya rendah akan sering diberikan dibandingkan dengan imbalan berbiaya tinggi karena dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi.

b. Tujuan Sistem Kompensasi

1) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified*

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified* tersebut dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi ini akan menarik minat masuknya karyawan yang berkualitas.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Sistem kompensasi yang buruk akan mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* di dalam iklim usaha yang semakin kompetitif.

3) Menjamin keadilan

Perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan kepada organisasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi.

5) Mengendalikan biaya-biaya dalam jangka pendek

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya, namun secara jangka panjang, kerja karyawan bisa lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu.

6) Memenuhi peraturan legal.

Kompensasi bertujuan untuk memenuhi peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), ketentuan lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek), dan fasilitas lainnya.

c. Keadilan dan kelayakan dalam Sistem Kompensasi

Program kompensasi harus mengikuti asas adil dan layak supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan penjelasan dari asas-asas tersebut:

1) Asas keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

2) Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukurnya adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan pada batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

3. *Reward/Bonus*

Menurut Eni Nurmiyati (2008) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Galih Dwi Koencoro, dkk (2013), *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Ivancevich et.al (2007:227) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
- 2) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
- 3) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan.
- 4) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

Menurut Ivancevich et.al (2007) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu:

1) *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu:

a) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d) Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2) *Reward* ekstrinsik.

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

4. *Punishment*

Menurut Ivancevich et.al (2007:224), *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Menurut Eni Nurmiyati (2011) *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks

perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2013:131) pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

1) Pemberian peringatan

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

2) Pemberian sanksi harus segera

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

3) Pemberian sanksi harus konsisten

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

4) Pemberian sanksi harus impersonal

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

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Rivai (2005: 455) mengartikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi.

Motivasi berfokus pada apa yang menggerakkan organisasi untuk berperilaku pada cara tertentu. Motivasi merupakan kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku seseorang mengarah pada suatu obyek atau sasarannya dengan motivasi yang tinggi maka akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan baik.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk berkerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2005:456). Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa akan mempunyai prestasi yang menakjubkan. Karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka berada di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Mereka secara sukarela akan mencoba memperbaiki kinerja mereka untuk mengurangi kesalahan dan rasa khawatir tersebut. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kurang baik (rendah) tidak memiliki keinginan memperbaiki kesalahannya sehingga kinerja yang mereka peroleh tetap rendah.

Ada beberapa teori yang telah diungkapkan mengenai motivasi. Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan

kinerja karyawannya. Beberapa teori motivasi menurut Rivai (2005:458), antara lain:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) dalam Rivai (2005:458). Teori ini juga merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Hierarki lima kebutuhan yang ada di dalam diri semua manusia menurut Maslow adalah :

- 1) Fisiologis mencakup rasa lapar, haus dan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya. Keamanan mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 2) Sosial mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 3) Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian).
- 4) Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian).
- 5) Perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan pemenuhan diri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Dalam teori ini kebutuhan yang telah dipenuhi secara substansial akan mereda daya motivasinya (Robbins, 2003:214).

b. Teori ERG

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

- 1) Eksistensi (*existence*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor material dasar seperti makanan, air, udara, gaji, dan kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan pada hierarki kebutuhan Maslow.
- 2) Hubungan (*relatedness*) yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antara pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat. Kebutuhan terhadap hubungan sama dengan kebutuhan sosial Maslow.
- 3) Pertumbuhan (*growth*) yaitu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik pada aktualisasi diri.

Teori ERG berbeda dengan teori hierarki kebutuhan Maslow karena teori ini tidak menggunakan suatu hierarki yang kaku seperti diandalkan oleh Maslow. Alderfer mengasumsikan bahwa bila suatu

tingkat kebutuhan yang lebih tinggi terhambat untuk dipenuhi maka hasrat individu untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah meningkat kembali.

c. Teori Dua Faktor

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

d. McClelland's *Theory of Needs*

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terletak pada tujuan. David McClelland berpendapat bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk

menggunakan perilaku yang mengarah ke pemenuhan kebutuhannya.

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*) yaitu hasrat untuk mempunyai dampak pengaruh, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *needs for power* yang tinggi lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli pada gengsi (*prestise*) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.
- 3) Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

e. Teori penguatan

Dalam teori ini penguatan terdapat argumen bahwa perilaku dikondisikan oleh adanya penguatan (faktor eksternal). Para ahli teori ini memandang perilaku disebabkan oleh lingkungan. Teori penguatan mengabaikan keadaan internal dari individu dan hanya

memfokuskan pada apa yang terjadi pada seseorang bila ia mengambil suatu tindakan (Robbins, 2003).

f. Teori Harapan

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

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi. Penelitian tersebut adalah:

1. Peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) yang berjudul “*Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*”. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui kontrak skema kompensasi seperti apa yang disukai oleh karyawan, kontrak dengan skema kompensasi bonus atau kontrak dengan skema kompensasi denda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai kontrak dengan denda sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan akan lebih

termotivasi dalam bekerja apabila skema kompensasi mengandung denda dibandingkan bonus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Mosser (2004) adalah penggunaan variabel independen yakni skema kompensasi bonus dan denda. Perbedaan penelitian ini terletak pada penambahan variabel moderating yakni motivasi kerja.

2. Penelitian juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN dan perusahaan terbuka yang diukur dengan variabel bebas: sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, ketaatan akuntansi, asimetri informasi dan moralitas manajemen, terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan keefektifan pengendalian intern memberikan pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan tersebut. Kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis pada BUMN dan perusahaan terbuka di Indonesia.

Mengacu dari penelitian terdahulu bahwa penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya penelitian secara umum telah dilakukan terkait pengendalian internal dan sistem kompensasi terhadap kecurangan. Dalam penelitian ini yang menjadi perbedaan

adalah penelitian sistem kompensasi yang tepat terhadap karyawan dalam mengurangi tindakan *fraudulent financial reporting* dilakukan secara mendalam dan spesifik pada kecurangan pelaporan keuangan. Selain itu penelitian ini menggunakan tambahan variabel moderating motivasi kerja

3. Peneliti juga menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008) yang berjudul “*Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence*” sebagai referensi. Hasil dari penelitian ini adalah kontrak yang memotivasi karyawan justru kontrak yang didasarkan pada denda, penulis juga menyebutkan bahwa motivasi karyawan juga tidak hanya dapat dilihat dari kontrak kerja dalam bentuk uang namun juga bisa dalam bentuk penghargaan. Dari penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tindakan kecurangan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk melakukan kecurangan demi memenuhi kebutuhan dan tekanan yang mereka rasakan akibat kompensasi yang tidak sesuai. Semakin tidak sesuai kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dengan kompensasi yang mereka terima maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mereka merasa pekerjaannya dihargai oleh pihak

perusahaan, sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan.

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti tidak menggunakan penilaian dari masing-masing individu tentang pekerjaan yang dilakukan melainkan peneliti lebih melakukan pengukuran dari tingkat motivasi dari setiap individu. Selain itu yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh skema kompensasi terhadap tindakan kecurangan secara umum.

4. Peneliti juga menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Herpen dan Praag (2004) meneliti tentang hubungan sistem pengukuran kinerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan kondisi kerja baik secara parsial maupun bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi memperkuat pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti juga menggunakan variabel motivasi kerja yang digunakan sebagai variabel moderasi dan variabel independen yaitu system kompensasi meskipun dalam penelitian yang dilakukan Herpen dan Praag tidak secara khusus memilih sistem kompensasinya, sedangkan yang menjadi perbedaan peneliti tidak menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen melainkan menggunakan variabel *fraudulent*

financial reporting dan menggunakan variabel *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Reward atau Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Faktor pertama yang mempengaruhi individu memilih kontrak bonus adalah individu mempertimbangkan banyak aspek dalam menentukan maupun menyetujui kontrak kompensasi. Skema kompensasi bonus, karyawan akan menerima bonus apabila kinerjanya baik dan semua target yang diinginkan instansi tercapai. Semakin meningkatnya bonus yang diterima maka akan meningkatkan pula semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan juga akan termotivasi untuk mendapatkan bonus tersebut.

2. Pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda atau *punishment* adalah hukuman berupa keharusan membayar dalam bentuk uang karena melanggar aturan yang telah disepakati, undang-undang, dan lainnya. Dalam hal ini denda adalah hukuman bagi individu yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Skema kompensasi denda diterapkan guna memberikan semangat dan motivasi terhadap karyawan agar berkerja sesuai harapan dari instansi, semakin besar denda

maka karyawan akan menghindari kecurangan ataupun tindakan tidak jujur. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghindari kegagalan dalam berkerja. Dengan keberhasilan yang dicapai oleh karyawan maka akan menghindarkan mereka dari *punishment*.

3. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Skema kompensasi dengan bonus dan denda adalah kontrak yang paling adil karena terdapat hukuman apabila karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan sebaliknya karyawan akan mendapatkan bonus apabila tujuan atau target yang telah ditentukan oleh instansi dapat tercapai.

4. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Kompensasi dalam bentuk bonus membuat kecurangan akuntansi menurun. Dalam penelitian ini ditambahkan motivasi sebagai variabel moderating yang diuji apakah dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kecurangan akuntansi.

5. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Karyawan yang tidak dapat memenuhi tugas atau target yang diinginkan oleh perusahaan akan mendapatkan hukuman atau denda, hal ini membuat karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya sehingga dapat

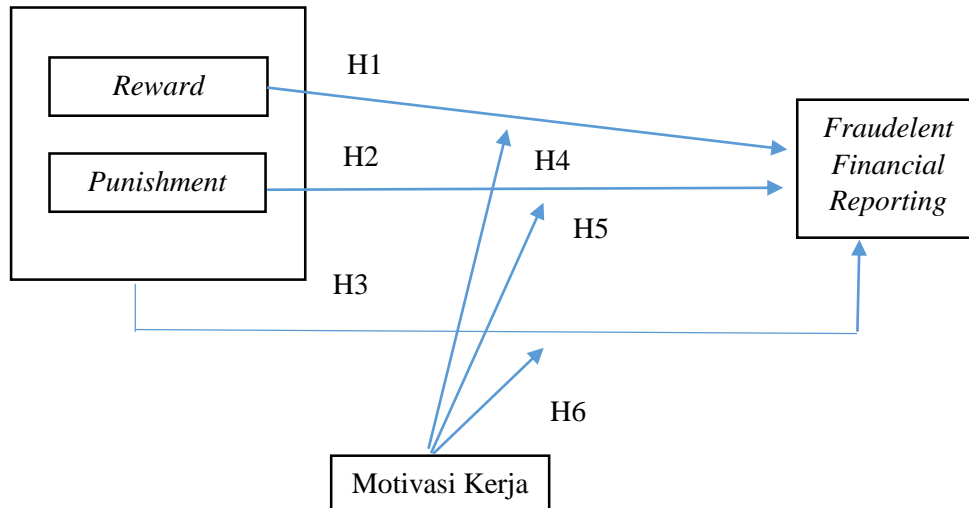
menghindari denda. Dalam penelitian ini motivasi dimasukkan untuk mengetahui apakah variabel ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh skema kompensasi denda terhadap kecurangan akuntansi.

6. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kecurangan yang dilakukan karyawan. Semakin tinggi bonus yang akan diterima bila dapat sesuai dengan target perusahaan dan semakin tinggi denda yang didapatkan apabila terjadi kecurangan oleh karyawan. Dalam penelitian ini motivasi yang akan digunakan untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kecurangan akuntansi.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat digambar hipotesis penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Skema Kompensasi *Reward* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

H2 : Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

H3 : Kompensasi dengan Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

H4 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

H5 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

H6 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi kombinasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta Penelitian eksperimen ini melibatkan karyawan bagian keuangan UNY. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2015 sampai dengan Februari 2016. Pemilihan karyawan bagian keuangan UNY ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen dengan tipe eksperimen semu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari karyawan dengan melakukan eksperimen yang dilakukan. Responden akan diberikan penjelasan mengenai penelitian ini sekaligus memberikan *treatment*.

Berikut ini merupakan desain eksperimen dari penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa penyelesaian kasus. Penelitian ini menggunakan desain faktorial 2x2 *between subjects factorial*. Faktor-faktornya terdiri atas tiga variabel yakni Skema Kompensasi sebagai variabel independen, *Fraudulent Financial Reporting* sebagai variabel dependen dan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating.

Secara keseluruhan terdapat empat perlakuan yang dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Desain eksperimen 2x2 (*Reward* x *Punishment*)

Perlakuan		<i>Reward</i>	
		Ada	Tidak
<i>Punishment</i>	Ada	Kasus C	Kasus B
	Tidak	Kasus A	Kasus D

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui, responden yang mendapatkan kasus A diberikan perlakuan ada *Reward*. Responden yang mendapat kasus B diberikan perlakuan *Punishment*. Responden yang mendapat kasus C diberikan perlakuan ada *Reward* dan *Punishment*. Responden yang mendapat kasus D tidak ada skema kompensasi. Pemilihan responden dan skema kompensasi dilakukan secara acak untuk menghindari *bias* sehingga peneliti tidak dapat mengarahkan responden dan responden tidak mengetahui skema kompensasi apa yang akan mereka jalani.

Desain penelitian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Laporan Keuangan dengan variabel moderating Motivasi Kerja.

Tabel 2. Desain Penelitian *Reward* dan *Punishment*

Kondisi yang diinginkan	
<ul style="list-style-type: none"> • Responden merupakan pegawai pemerintah di bagian keuangan yang belum lama diangkat menjadi pegawai tetap, serta memiliki atasan yang bernama Dudung sebagai akuntan senior. • Pada saat pencatatan pengeluaran responden dihadapkan pada penemuan pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp.100.000.000,00 • Responden menemukan bahwa pengeluaran tersebut digunakan oleh Dudung untuk keperluan pribadinya. • Dudung kemudian memberikan uang sebanyak Rp.20.000.000,00 kepada responden agar tidak melaporkan tindakanya kepada Direktur bagian keuangan. 	
Perlakuan yang diberikan	
<p>Ada <i>Reward</i>,</p> <p>Kasus A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai pegawai tetap yang baru saja diangkat akan menerima dan tidak melaporkan ke Direktur atau menolak dan melaporkan ke Direktur. • Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>Reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>Fraud</i> bagi pegawai yang membantu memerangi <i>Fraud</i> serta akan memberikan penghargaan sebagai pegawai yang berintegritas.

<p>Ada <i>Punishment</i></p> <p>Kasus B</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai pegawai tetap yang baru saja diangkat akan menerima dan tidak melaporkan ke Direktur atau menolak dan melaporkan ke Direktur. • Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>Punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang melakukan <i>Fraud</i> serta menyita uang hasil <i>Fraud</i>.
<p>Ada <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i></p> <p>Kasus C</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai pegawai tetap yang baru saja diangkat akan menerima dan tidak melaporkan ke Direktur atau menolak dan melaporkan ke Direktur. • Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>Reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>Fraud</i> bagi pegawai yang membantu memerangi <i>Fraud</i> dan akan memberikan <i>Punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi pegawai yang melakukan tindakan <i>Fraud</i> serta menyita uang hasil <i>Fraud</i>.

<p>Tidak ada <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i></p> <p>Kasus D</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai pegawai tetap yang baru saja diangkat akan menerima dan tidak melaporkan ke Direktur atau menolak dan melaporkan ke Direktur. • Departemen bagian keuangan tidak memiliki kebijakan yang secara jelas terhadap tindakan <i>Fraud</i> baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi pelakunya dan orang yang terlibat didalamnya. Bahkan instansi cenderung mengabaikan tindakan <i>Fraud</i>.
---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : data diolah

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini adalah definisi dari setiap variabel

1. *Fraudelent Financial Reporting*/Kecurangan pelaporan keuangan
(Variabel terikat atau Dependen/Y)

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *Fraudelent Financial Reporting*.

Variabel ini merupakan fokus utama dalam penelitian ini. Dengan kata lain, merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan dalam penelitian ini. *Fraudelent Financial Reporting* sendiri diartikan sebagai perbuatan melakukan tindak kecurangan dalam pengelolaan

laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Dalam penelitian eksperimen ini untuk mengetahui tingkat kecurangan dalam pelaporan keuangan maka peneliti memberikan kasus. Setiap responden yang berbeda-beda akan mengerjakan tugas yang sama, sehingga terdapat 2 kelompok skema kompensasi yang berbeda yaitu *Reward* dan *Punishment*. Masing-masing responden mengerjakan satu tugas saja dengan skema kompensasi yang dipilih secara acak.

Pengukuran variabel *Fraudulent Financial Reporting* dalam instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat pilihan jawaban responden dalam skala *Likert* 1-6 yaitu :

Tabel 3. Skala *Likert* variabel *Fraudulent Financial Reporting*

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

2. Skema Kompensasi *Reward* (Variabel Independen/X1) & Skema Kompensasi *Punishment* (Variabel Independen/X2)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik positif maupun negatif (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment*.

Reward dan *Punishment* adalah *feedback* dari organisasi atas tindakan karyawan lakukan pada perusahaan. Bentuk *feedback* positif

(*Reward*) akan diberikan kepada seorang karyawan yang mematuhi aturan dalam organisasi, sedangkan *feedback* negatif (*Punishment*) diberikan kepada seorang karyawan yang melanggar aturan dalam organisasi. Pengukuran variabel ini dengan memberikan skor 1 dan 0. Dalam pengukuran variabel *Reward*, kondisi ada *Reward* diberikan skor 1 dan kondisi tanpa *Reward* diberikan nilai 0, sedangkan untuk variabel *Punishment*, kondisi ada *Punishment* diberikan skor 1 dan kondisi tanpa *Punishment* diberikan skor 0.

3. Variabel Moderating

Variabel moderating adalah tipe variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau negatif dalam hal ini tergantung variabel moderating.

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Responden akan diminta untuk memilih opsi yang telah disediakan oleh peneliti. Setelah itu dengan menggunakan parameter yang ada akan dapat diketahui pada tingkat mana preferensi motivasi kerja responden.

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

kerja yang tinggi ditunjukkan oleh nilai jawaban dari partisipan yang lebih besar dari *mean score*.

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

Tabel 4. Skala *Likert* variabel Motivasi Kerja

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Terkadang	Sesuai	Sangat Sesuai

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Universitas Negeri Yogyakarta.

Tabel 5. Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian Keuangan UNY	Jumlah Populasi
1.	Rektorat UNY	27
2.	LPPMP UNY	7
3.	LPPM UNY	3
4.	Pascasarjana UNY	6
5.	Fakultas Ekonomi	3
6.	Fakultas Ilmu Sosial	6
7.	Fakultas Teknik	5
8.	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	7
9.	Fakultas Ilmu Keolahragaan	6
10.	Fakultas Ilmu Pendidikan	6
11.	Fakultas Bahasa dan Seni	6
	Jumlah	82

Mengingat jumlah pegawai yang relatif sedikit, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai responden. Penelitian ini merupakan penelitian populatif, yang memiliki arti bahwa dalam penelitian tidak menggunakan sampel. Populasi diambil seluruhnya untuk dijadikan responden karena relative kecilnya jumlah pegawai yakni sejumlah 82 pegawai. Jumlah data responden yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 75 data responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

Semua responden dengan jenis kompensasi yang ditentukan secara acak harus mengikuti beberapa tahap eksperimen.

F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Fraudulent Financial Reporting*. Instrumen kasus yang peneliti gunakan ini mengacu pada instrumen penelitian oleh Caesar Marga Putri merupakan pengembangan dari instrumen penelitian yang dibuat oleh Yin Xu dan Douglas E. Ziegenfuss (2008). Atas dasar instrumen penelitian tersebut peneliti membuat instrumen dengan melakukan beberapa modifikasi

bertujuan agar instrumen yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan variabel yang peneliti gunakan.

Untuk mengukur pemahaman subjek penelitian terhadap instrumen kasus, maka peneliti akan memberikan pertanyaan berupa *manipulation check*. Subjek penelitian akan dikatakan memahami instrumen penelitian apabila telah menjawab *manipulation check* dengan persen kebenaran $\geq 50\%$ atau setidaknya mampu menjawab dua pertanyaan yang benar dari empat pertanyaan yang disediakan.

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kasus Penelitian

No	Variabel	Penejelasan/Indikator	Kasus
1.	<i>Fraudelent Financial Reporting</i>	Tindakan <i>Fraudelent Financial Reporting</i> ditunjukan dengan pilihan menerima dan tidak melaporkan atau menolak dan melaporkan dengan memberikan tanda (X) pada salah satu dari enam skala yang tersedia. Skala 1,2,3 menerima dan tidak melaporkan ke Direktur sedangkan 4,5,6 menolak dan melaporkan ke Direktur.	Kasus A Kasus B Kasus C Kasus D
2	<i>Reward</i>	Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>fraud</i> bagi yang membantu memerangi <i>fraud</i> .	Kasus A

3	<i>Punishment</i>	Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang melakukan <i>fraud</i> serta menyita uang hasil <i>fraud</i> .	Kasus B
4	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Departemen bagian keuangan akan memberikan <i>reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>fraud</i> bagi yang membantu memerangi <i>fraud</i> dan akan memberikan <i>punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang melakukan <i>fraud</i> serta menyita uang hasil <i>fraud</i> .	Kasus C
5	Tidak ada <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Departemen bagian keuangan tidak memiliki kebijakan yang secara jelas terhadap tindakan <i>fraud</i> baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi pelakunya dan orang yang terlibat didalamnya. Bahkan instansi cenderung mengabaikan tindakan <i>fraud</i> .	Kasus D

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Pernyataan *Manipulation Check* Penelitian

No	Pernyataan	Jawaban
1.	Sebagai pegawai baru, tugas anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran instansi.	Benar
2.	Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp.100.000.000,00 (Seratus juta rupiah)	Benar
3.	Anda menemukan bahwa seseorang telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya.	Benar
4.	Seseorang tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh anda.	Salah

Variabel motivasi kerja menggunakan instrumen yang digunakan oleh Oemar Hamalik (2003) dengan menggunakan pendekatan performa kerja dalam teori Stephen Robin (1989). Motivasi kerja diukur dengan 20 pertanyaan dan 13 indikator. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan kuesioner dengan 5 poin skala *Likert* yang dimodifikasi.

Tabel 8. Indikator Instrumen Penelitian

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

G. Prosedur Eksperimen

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan pada pegawai bagian keuangan Universitas Negeri Yogyakarta. Instrumen penelitian dibagi secara acak (*random*). Subjek penelitian hanya mendapat sebuah kondisi instrumen kasus.

Sebelum subjek penelitian mengerjakan instrumen kasus, peneliti memberikan penjelasan mengenai kasus yang ada. Peneliti juga menjelaskan alur pengisian instrumen mulai dari data demografi, kolom keputusan tindakan yang diambil, sampai dengan *manipulation check*.

Setelah peneliti membacakan alur pengisian, peneliti membagikan kasus kepada subjek peneliti secara acak serta uang senilai Rp.20.000,00 (Dua puluh ribu rupiah) sebagai uang pengganti senilai Rp.20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) dalam kasus. Peneliti juga menginstruksikan kembali agar subjek penelitian lebih memperhatikan dengan seksama perintah-perintah yang ada dalam kasus tersebut. Peneliti memberikan

waktu 60 menit bagi subjek penelitian untuk menyelesaikan kasus. Setelah subjek penelitian menyelesaikan kasus, maka kasus diambil lagi oleh peneliti, serta peneliti mengecek jawaban responden untuk menentukan apakah responden berhak mendapatkan uang sebesar Rp. 20.000,00 atau sebesar Rp.10.000,00 sesuai kasus yang didapat.

Pada kasus A dan C Responden berhak mendapatkan uang senilai Rp 10.000,00 (Sepuluh ribu rupiah) pengganti Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) apabila memilih keputusan B yaitu menolak dan melaporkan. Hal ini dikarenakan pada kasus A dan C departemen keuangan memiliki kebijakan *reward* bagi yang melaporkan tindakan *fraud* sebesar 10% dari nilai *fraud* dan apabila responden memilih keputusan A maka responden tidak berhak mendapatkan uang senilai Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) maupun Rp.10.000,00 (Sepuluh ribu rupiah) apabila memilih keputusan A yaitu menerima dan tidak melaporkan.

Pada kasus B dan C responden mendapatkan uang senilai Rp.20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) sebagai pengganti Rp.20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) namun kemungkinan diberhentikan jika kasus tersebut terungkap karena tidak melaporkan tindakan *fraud* tersebut pada Direktur. Jika menolak maka responden tidak mendapatkan predikat buruk. Hal tersebut dikarenakan pada kasus B dan C perusahaan memiliki kebijakan *punishment* bagi pelaku *fraud* ataupun pegawai yang mendukung *fraud* pemberhentian kerja dan menyita uang hasil *fraud*.

Pada kasus D responden yang memilih keputusan A yaitu menerima dan melaporkan berhak mendapatkan uang senilai Rp.20.000,00 (Dua puluh ribu rupiah). Responden yang memilih keputusan B yaitu menolak dan tidak melaporkan, responden tidak mendapatkan uang senilai Rp.20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) maupun Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah). Hal tersebut karena pada kasus D instansi tidak memiliki kebijakan mengenai pemberian reward bagi pelapor *fraud* dan *punishment* bagi pelaku maupun orang yang mendukung *fraud*.

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengujian kualitas data dan menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap yakni:

1. Pengujian Kualitas Instrumen

Dalam pengujian instrumen peneliti melakukan pengujian secara langsung pada populasi yang terpakai, jika ada butir pertanyaan yang tidak valid maka peneliti langsung melakukan eliminasi pada nomor butir pertanyaan tersebut.

a. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian ditentukan oleh proses penelitian yang akurat. Sebuah instrumen penelitian akan dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada dua jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini.

Uji validitas yang pertama peneliti menggunakan *face validity* untuk mengukur instrumen variabel *reward*, *punishment*, dan *fraud* yang instrumennya berupa simulasi kasus. Sebuah instrumen penelitian dinilai memiliki *face validity* jika telah melalui penilaian subjektif diantara para professional bahwa instrumen tersebut menunjukkan secara logis dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang seharusnya diukur. Cara peneliti mengukur instrumen dengan *face validity* adalah dengan meminta beberapa mahasiswa dan dosen pembimbing untuk membaca instrumen tersebut kemudian meminta pendapat mereka untuk keperluan revisi. Peneliti merasa bahwa teknik *face validity* sudah dirasa cukup memenuhi untuk mengukur validitas instrumen karena instrumen kasus peneliti hanya mengadopsi dan memodifikasi instrumen terdahulu yang sudah pernah diuji validitasnya. Setelah instrumen penelitian telah diketahui validitasnya maka peneliti akan memperbaiki item-item yang kurang valid.

Uji validitas yang kedua yaitu pada variabel Motivasi Kerja dilakukan dengan cara mengorelasikan skor item pernyataan dengan skor total item pernyataan. Pengujian validitas menggunakan signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan yang terdapat dalam instrument berkorelasi signifikan terhadap skor total item

pernyataan, maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.

- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item pernyataan, maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Uji ini akan dapat melihat konsistensi alat dalam mengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen adalah dengan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Ghazali: 2006, 46). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan.

Peneliti menggunakan alat ukur (instrumen) siap pakai yang validitas dan reliabilitasnya telah terbukti karena penelitian terdahulu menggunakan instrumen ini.

2. Uji Hipotesis

a. *Analysis of Variance* (ANOVA)

Peneliti menggunakan *analiss of variance* (anova) untuk menguji hipotesis yang diusulkan. Anova digunakan untuk membandingkan rata-rata dari populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan dua model anova yaitu *two way anova* untuk menguji hipotesis karena terdapat satu variabel dependen, satu variabel independen, dan satu variabel moderating. Peneliti juga menerapkan taraf signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika P_{value} signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Menurut Imam Ghozali (2006) ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala non metrik atau kategorikal). Statistik ini akan membandingkan dua sumber terakhir dari varians:

$$F = \frac{\text{variens antar kelompok}}{\text{variens dalam kelompok}} = \frac{\text{rata - rata kuadrat}_{\text{antar kelompok}}}{\text{rata - rata kuadrat}_{\text{dalam kelompok}}} \quad (1)$$

Dimana:

$$Rata-rata\ kuadrat_{antar\ kelompok} = \frac{Jumlah\ kuadrat_{antar\ kelompok}}{Derajat\ kebebasan_{dalam\ kelompok}} \quad (2)$$

$$Rata - rata\ kuadrat_{dalam\ kelompok} = \frac{Jumlah\ kuadrat_{dalam\ kelompok}}{Derajat\ kebebasan_{dalam\ kelompok}}$$

Dalam *between group variance* dapat dihitung dengan rumus berikut ini :

$$Total\ Variance = between\ group\ (explained)\ variance + within\ group\ (error)\ variance$$

(Toto Sugiharto, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode eksperimen dengan subyek penelitian pegawai bagian keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 7, 8, 9, 14, 16, 17, 21, 23 Desember 2015. Jumlah responden penelitian yang mengisi kasus pada saat dilaksanakan eksperimen berjumlah 82 responden. Dari 82 responden yang mengisi kasus, terdapat 7 responden yang mengisi tidak secara lengkap, sehingga jumlah subyek penelitian yang dijadikan penelitian ini berjumlah 75 responden.

Sebanyak 75 responden yang berhasil dilibatkan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa skema kompensasi yakni skema *reward*, *punishment*, *reward* dan *punishment*, dan skema netral. Proses selanjutnya untuk mendapatkan data normal maka dilakukan metode *trimming*. *Trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Suci Rahayu, 2013)

Tabel 9. Deskripsi Responden dan Data Penelitian

No	Responden	Skema Kompensasi				Jumlah
		<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	<i>Reward & Punishment</i>	Netral	
1	Pegawai Keuangan FE UNY	1	1	1	0	3
2	Pegawai Keuangan FIP UNY	1	2	2	1	6
3	Pegawai Keuangan FIS UNY	2	1	1	2	6
4	Pegawai Keuangan FT UNY	2	1	1	1	5
5	Pegawai Keuangan FIK UNY	1	1	1	2	5
6	Pegawai Keuangan FMIPA UNY	1	2	2	2	7
7	Pegawai Keuangan LPPM UNY	0	1	1	1	3
8	Pegawai Keuangan Pascasarjana UNY	2	1	1	2	6
9	Pegawai Keuangan Rektorat UNY	5	4	6	8	23
10	Pegawai Keuangan FBS UNY	1	2	2	0	5
11	Pegawai Keuangan LPPMP UNY	2	1	1	2	6
Jumlah data yang dapat diolah		18	17	19	21	75

Sumber : Data Primer 2015, diolah

B. Deskripsi Data Khusus

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, *variance*, maksimum, minimum kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Imam Ghozali, 2002:16).

Statistik deskriptif dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yakni statistik deskriptif data demografi responden bertujuan untuk mengetahui deskripsi umur dan jenis kelamin. Statistik deskriptif data variabel bertujuan untuk mengetahui deskripsi variabel yang ada pada penelitian. Berikut ini merupakan statistik deskriptif data demografi responden dan statistik deskriptif data variabel:

1. Statistik Data Demografi Responden

a. Statistik Deskriptif Umur

Tabel 10. Statistik Deskriptif Umur Pegawai Keuangan UNY

Keterangan Umur	Responden Skema Kompensasi			
	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	<i>Reward & Punishment</i>	Netral
Jumlah	18	17	19	21
Minimum	26	28	26	26
Maksimum	52	52	51	47
<i>Mean</i>	41	38	39	35
Std.Deviasi	7,243	8,300	8,225	6,462
<i>Variance</i>	52,458	68,890	67,655	41,762

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa umur rata-rata responden berkisar antar 26 tahun hingga 52 Tahun. Nilai tengah dari umur responden adalah berkisar antara 35 tahun sampai dengan 41 tahun. Standar deviasi pada data responden diatas berkisar antara 6,462 hingga 8,300 dan *variance* berkisar antara 41,762 hingga 68,890. Responden paling muda berumur 26 tahun sedangkan responden paling tua berumur 52 tahun.

b. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

Tabel 11. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Pegawai Keuangan UNY

No	Skema Kompensasi	Laki-laki	Perempuan
1	<i>Reward</i>	10	8
2	<i>Punishment</i>	8	9
3	<i>Reward & Punishment</i>	7	12
4	Netral	8	13
Jumlah		33	42
Persentase		44%	56%

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan. Dengan jumlah 42 (56%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 (44%).

2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 12. Statistik Deskriptif Variabel Pegawai Keuangan UNY

Skema Kompensasi	<i>Fraudulent Financial Reporting</i>					
	Jumlah	Min	Maks	Std Dev	Mean	Total
<i>Reward</i>	18	5	6	0,51	5,44	98
<i>Punishment</i>	17	4	6	0,606	5,35	91
<i>Reward & Punishment</i>	19	4	6	0,607	5,42	103
Netral	21	2	3	0,483	2,33	49

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel *Fraudulent Financial Reporting* dalam penelitian ini berkisar antara 2,33 sampai dengan 5,44. Nilai minimum data *Fraudulent Financial Reporting* adalah 2 sedangkan nilai maksimumnya adalah 6.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian kualitas data dan analisisnya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama meskipun terdapat perbedaan waktu dan tempat yang digunakan instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama atau konsisten (Gendro Wiyono, 2011:11). Ada dua jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini.

Jenis uji validitas yang digunakan peneliti pertama dalam penelitian ini adalah *face validity*. *Face validity* atau validitas rupa adalah validitas

yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang ingin diukur, validitas ini lebih mengacu kepada bentuk dan penampilan instrumen. *Face validity* digunakan untuk mengukur instrumen skema kompensasi, *Fraudulent Financial Reporting* dan motivasi kerja berupa kasus dan kuesioner. Cara peneliti mengukur instrumen dengan *face validity* adalah dengan meminta orang profesional (dosen pembimbing) untuk membaca kasus maupun konten dan meminta pendapat mengenai kasus dan konten tersebut. Peneliti menggunakan *face validity* karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mengadopsi dan melakukan sedikit modifikasi dari instrumen yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil *face validity* dapat dilihat pada lampiran 5.

Pengukuran kuesioner instrumen variabel Motivasi Kerja menggunakan validitas isi (*content validity*). Menurut Imam Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Gendro Wiyono (2011: 112) menjelaskan validitas isi menunjukkan tingkat seberapa instrument mewakili konsep yang diukur. Uji validitas pada variabel Motivasi Kerja dengan cara mengkorelasikan skor item pernyataan dengan skor total item pernyataan. Pengujian validitas menggunakan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=75, diperoleh nilai r tabel 0,244 serta kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- c. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total item pernyataan, maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.
- d. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item pernyataan, maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Hasil Uji Validitas
1	Valid
2	Valid
3	Valid
4	Valid
5	Valid
6	Valid
7	Valid
8	Valid
9	Valid
10	Valid
11	Valid
12	Valid
13	Valid
14	Tidak Valid
15	Valid
16	Valid
17	Valid
18	Valid
19	Valid
20	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu alat dapat diandalkan untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Metode

yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dengan metode *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Gozali, 2006: 46).

Tabel 14. Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	Item Pertanyaan	Keterangan
.875	19	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Apabila dilihat dari tabel uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai alpha 19 item pertanyaan adalah sebesar 0,875, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan reliabel.

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). ANOVA digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetric atau kategorikal). Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5% atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hasil pengujian antar variabel dikatakan signifikan dan hipotesis diterima apabila $P_{value} \text{ signifikansi} \leq 0,05$ namun hipotesis ditolak apabila $\text{signifikansi} > 0,05$ (Imam Ghozali, 2002 : 34).

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis dengan ANOVA

Variabel Dependen: <i>Fraudelent Financial Reporting</i>			
Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Skema <i>Reward</i>	93,812	0,000	H1 Diterima
Skema <i>Punishment</i>	292,332	0,000	H2 Diterima
Skema <i>Reward & Punishment</i>	319,861	0,000	H3 Diterima
Skema <i>Reward</i> *Motivasi Kerja	275,799	0,00	H4 Diterima
Skema <i>Punishment</i> *Motivasi Kerja	154.021	0,00	H5 Diterima
Skema <i>Reward & Punishment</i> *Motivasi Kerja	196.535	0,00	H6 Diterima

Sumber: Data Primer diolah

Dari hasil di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa semua hipotesis dapat diterima.

1. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*

Hasil Uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 93,812 dan signifikansi sebesar 0,00. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Skema Kompensasi *Reward* memberikan pengaruh positif pada *Fraudelent Financial Reporting*. Dapat disimpulkan bahwa hasil

pengujian ini mendukung H1 yaitu Skema Kompensasi *Reward* akan berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

2. Pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti adalah *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil Uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 292,232 dan signifikansi sebesar 0,00. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Hasil itu menunjukkan bahwa Skema Kompensasi *Punishment* memberikan pengaruh pada *Fraudulent Financial Reporting* atau H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

3. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hasil Uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 319,861 dan signifikansi sebesar 0,00. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment*

memberikan pengaruh pada *Fraudulent Financial Reporting*. Dapat disimpulkan hasil penelitian ini menerima H3 yaitu Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* akan berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

4. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hipotesis keempat yang diajukan oleh peneliti adalah Motivasi Kerja memoderasi hubungan Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil Uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F adalah 275,799 sedangkan P_{value} signifikansi sebesar 0,00. Kriteria untuk hipotesis yang diterima adalah P_{value} kurang dari 0,05 dengan demikian hipotesis keempat diterima. Motivasi Kerja memoderasi Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Dari hasil di atas maka Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap tindakan *Fraudulent Financial Reporting*.

5. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hasil Uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F adalah 154,021 sedangkan P_{value} signifikansi sebesar 0,00. Kriteria untuk hipotesis yang diterima

adalah P_{value} kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

6. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hipotesis keenam yang diajukan oleh peneliti adalah Motivasi Kerja memoderasi hubungan Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Dapat diketahui bahwa nilai perhitungan dari nilai F sebesar 196,535 dan signifikansi sebesar 0,00. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Dapat disimpulkan hasil pengujian ini menerima H6.

E. Interpretasi Hasil

Skema kompensasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok yakni Skema Kompensasi *Reward*, *Punishment*, *Reward* dan *Punishment*. Semua kelompok kompensasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan skema netral.

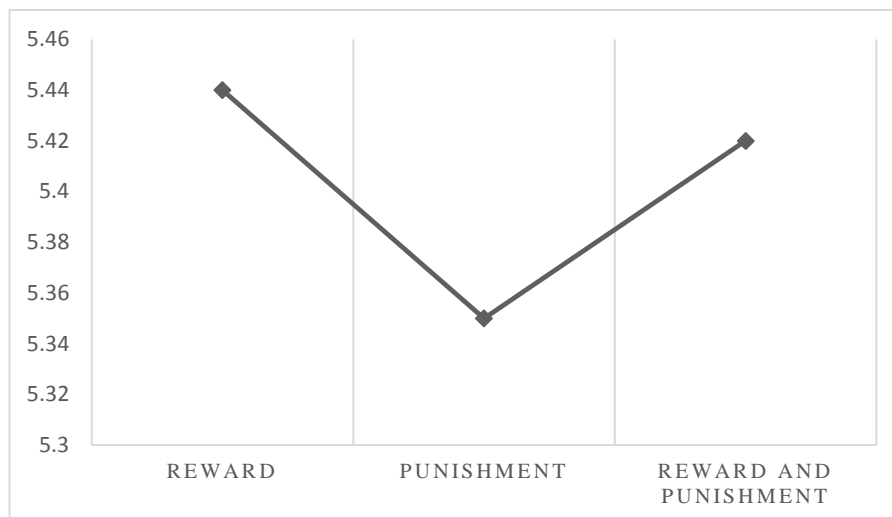
Berikut ini merupakan tabel *mean Fraudulent Financial Reporting*:

Tabel 16. *Mean Fraudulent Financial Reporting*

Skema Kompensasi	Mean
Skema <i>Reward</i>	5,44
Skema <i>Punishment</i>	5,35
Skema <i>Reward dan Punishment</i>	5,42
Skema Netral	2,33

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat grafik yang menunjukkan kinerja skema kompensasi sebagai berikut ini:

Gambar 2. Grafik *Fraudulent Financial Reporting*

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa *mean Fraudulent Financial Reporting* yang paling tinggi ditunjukkan pada Skema Kompensasi *Reward* dengan rata-rata 5,44 sedangkan *Fraudulent Financial Reporting* paling rendah ditunjukkan oleh Skema Kompensasi *Punishment* dengan rata-rata 5,35.

1. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa H1 diterima karena Skema *Reward* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung adalah 93,812. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. *Mean Fraudulent Financial Reporting* pada Skema Kompensasi *Reward* ini adalah 5,44 *mean* ini berada di atas skema netral yakni 2,33.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Fredick (2013) yang menyatakan bahwa Skema Kompensasi *Reward* dapat mendukung *Fraudulent Financial Reporting* yang dilakukan pegawai berkurang. Adanya Skema Kompensasi *Reward* seperti pemberian bonus yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, pemberian kemudahan promosi jabatan dalam hal memerangi *fraud* membuat karyawan termotivasi dalam berkerja sesuai dengan aturan. Dengan demikian maka karyawan bagian keuangan UNY akan lebih berkerja untuk menghindari pemalsuan dalam melakukan pelaporan keuangan, maupun tindak kecurangan terhadap pemakaian kas kecil atau yang biasa disebut *Fraudulent Financial Reporting* jika menerapkan Skema Kompensasi *Reward*.

2. Pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung adalah 292,332. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih kecil dari 0,05. *Mean Fraudulent Financial Reporting* dalam Skema Kompensasi *Punishment* ini adalah 5,35 *mean* ini berada di atas skema netral yakni 2,33.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh R.Lynn Hanan (2004) yang menyatakan bahwa Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting* karena semakin besar *Punishment* seperti teguran, surat peringatan maupun skorsing maka karyawan akan menghindari *fraud*. Pegawai akan termotivasi untuk berkerja dengan baik dan menghindari kegagalan dalam berkerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05. Dari hasil di atas maka karyawan bagian keuangan UNY akan menghindari *Fraudulent Financial Reporting* seperti penyelewengan dalam penggunaan kas kecil serta manipulasi dalam pembuatan laporan keuangan jika diterapkan sistem kompensasi *Punishment*.

3. Pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H3 diterima karena Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Nilai signifikansi pada hasil

pengujian adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung adalah 319,861. Nilai signifikansi hipotesis ini lebih kecil dari 0,05. *Mean Fraudulent Financial Reporting* pada Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* ini adalah 5,42 hal ini dapat disimpulkan bahwa *mean* Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* lebih besar dari *mean* Skema Kompensasi netral. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilopo (2006) yang mengatakan bahwa karyawan lebih menyukai Skema Kompensasi *Reward* (pemberian bonus oleh atasan kepada karyawan serta pemberian penghargaan maupun kemudahan dalam promosi jabatan) dan *Punishment* (pemberian sanksi berupa teguran, surat peringatan maupun skorsing terhadap karyawan) dibandingkan dengan Skema Kompensasi yang hanya mengandung hukuman saja. Dengan hasil di atas maka Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* diterapkan di bagian keuangan UNY akan memberikan pengaruh terhadap tindakan karyawan untuk menghindari penyelewengan dalam penggunaan kas kecil, manipulasi dalam pembuatan laporan keuangan atau yang biasa disebut *Fraudulent Financial Reporting*.

4. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H4 diterima karena Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi

Reward terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Nilai signifikansi adalah 0,00

Sedangkan nilai F hitung adalah 275,799. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* seperti pemberian bonus oleh atasan kepada karyawan maupun penghargaan kepada karyawan terhadap *Fraudulent Financial Reporting* hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Herpen dan Praag (2004) tentang pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi yang menyatakan bahwa motivasi memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai bagian keuangan UNY memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* yang diterapkan dan akan menghindari tindakan penyalahgunaan kas kecil maupun manipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan atau *Fraudulent Financial Reporting*.

5. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H5 diterima karena Motivasi Kerja memoderasi Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung adalah 154,021. Nilai

signifkansi pada hasil ini kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi Skema Kompensasi *Punishment* (pemberian teguran, surat peringatan maupun pemberian skorsing) terhadap *Fraudelent Financial Reporting* sehingga hipotesis kelima diterima dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Herpen dan Praag (2004) tentang pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi yang menyatakan bahwa Motivasi memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*. Dalam hal ini pegawai keuangan bagian UNY akan menghindari tindakan manipulasi laporan keuangan maupun penyelewengan dalam penggunaan kas kecil atau *fraudelent financial reporting*.

6. Motivasi Kerja Memoderasi Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H6 diterima karena motivasi kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudelent Financial Reporting*. Nilai signifkansi pada hasil pengujian ini adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung adalah 319,861. Nilai signifkansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05 sehingga hipotesis keenam diterima dan penelitian ini mendukung hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Herpen dan Praag

(2004) tentang pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi yang menyatakan bahwa Motivasi memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut Motivasi Kerja dari pegawai keuangan bagian keuangan UNY memperkuat pengaruh Skema Kompensasi *Reward* yang biasanya dilakukan pemberian bonus oleh atasan kepada karyawan atau pemberian penghargaan kepada karyawan dan *Punishment* berupa pemberian teguran, surat peringatan ataupun skorsing secara bersamaan terhadap tindakan penyelewengan kas kecil maupun manipulasi dalam pembuatan laporan keuangan atau *Fraudulent Financial Reporting*.

F. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup *Reward* dan *Punishment* saja, padahal masih banyak jenis Skema Kompensasi yang mungkin belum mewakili keinginan dari responden antara lain yaitu *Clawback* dan berbagai kombinasi Skema Kompensasi.
2. Dalam penyampaian *treatment* pada masing-masing kelompok dapat menimbulkan perbedaan persepsi karena terdapat istilah asing bagi responden karena terdapat 3 Skema Kompensasi sekaligus.

3. Kurang kondusifnya situasi ketika melakukan pengambilan data membuat jawaban dari responden cenderung tidak sesuai dengan semestinya.
4. Penggunaan uang senilai Rp.20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) dan Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) dirasa masih kurang mewakili nominal uang sebesar Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dalam kasus. Belum terwakilinya penggunaan uang tersebut karena antara nominal uang yang sebenarnya dengan nominal uang dalam kasus terdapat perbedaan nominal yang cukup besar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Skema Kompensasi *Reward*, *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting* dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating (studi eksperimen pada Pegawai Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta). Subyek penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan di instansi UNY sebanyak 75 orang. Pengujian ini dilakukan dengan *univariate* ANOVA agar mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni Skema Kompensasi, Motivasi Kerja dan *Fraudulent Financial Reporting*. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Skema Kompensasi *Reward* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi *Fraudulent Financial Reporting* pada Skema Kompensasi *Reward* adalah 0,00 sedangkan F hitung yaitu 93,812. *Mean Fraudulent Financial Reporting* pada Skema Kompensasi *Reward* adalah 5,44 lebih tinggi dibandingkan *mean* Skema Kompensasi netral 2,33. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Skema Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi *Fraudulent Financial Reporting* pada Skema Kompensasi

Punishment adalah 0,00, sedangkan nilai F hitung yaitu 292,332. *Mean Fraudulent Financial Reporting* dalam Skema Kompensasi *Punishment* adalah 5,35 lebih tinggi dibandingkan *mean* Skema Kompensasi netral. Yakni 2,33. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

3. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung yakni 319,861. *Mean Fraudulent Financial Reporting* dalam Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* adalah 5,42 lebih tinggi dari *mean* Skema Kompensasi netral yakni 2,33. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh antara Skema Kompensasi *Reward* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung yaitu 275,799. Kriteria hipotesis diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi Skema Kompensasi *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi *Fraudulent Financial Reporting* kelompok Skema Kompensasi *Punishment* dengan moderasi Motivasi Kerja adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung yaitu 154,021. Kriteria

hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

6. Hipotesis keenam menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Skema Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,00 sedangkan nilai F hitung 319,861. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H8 diterima.

B. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang ada maka berikut ini beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi Instansi :
 - a. Pemberian Kompensasi berupa *Reward* dan *Punishment* perlu diterapkan guna memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan supaya berkerja sesuai harapan instansi.
 - b. Motivasi Kerja karyawan perlu dijaga dengan baik oleh atasan supaya karyawan berkerja dengan baik dan menghindari tindakan tidak jujur dalam bekerja.
2. Bagi peneliti Selanjutnya :
 - a. Penelitian selanjutnya sebaiknya memberikan pilihan skema kompensasi yang lebih banyak bukan sekedar *Reward* dan *Punishment* saja supaya pilihan kompensasi dari responden terwakili sesuai dengan harapanya.

- b. Penelitian sebaiknya diperluas dalam hal pemilihan instansi yang memiliki populasi baik dalam segi kuantitas maupun kualitas disesuaikan dengan proksi penelitian.
- c. Dalam penelitian selanjutnya dalam memilih subyek penelitian bisa memilih karyawan bagian pengadaan barang.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2012). *Report To The Nation On Occupational Fraud And Abuse*
- Alisa G Brink dan Frederick. (2013). The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames. *Behavior Research in Accounting* 25: Hlm. 145-170
- Anwar Prabu Mangkunera. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baucus, Melissa S & Caryn L Beck-Dudley. 2005. Designing Ethical Organizations: Avoiding the Long-Term Negative Effects of Rewards and Punishments. *Journal of Business Ethics* 56: 355–370, 2005.
- Caesar Marga Putri. (2012). *Pengujian Keefektifan Model Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen*. Yogyakarta: Tesis Universitas Gajah Mada
- Chruch, B. K., T. Libby, dan P. Zhang. (2008). Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence. *Journal of Management Accounting Research* 20: Hlm. 153-168.
- Dymita A Kristanti. (2012). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran Akuntansi Forensik Sebagai Pencegah Fraud di Indonesia: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Eni Nurmiyati. (2011). *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jakarta: Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah
- Eriksson, Tor & Jaime Ortega. 2004. *The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories*. Aarhus, Denmark: Department of Economics, Aarhus School of Business Diunduh pada 23 September 2015 dari http://www.hha.dk/nat/wper/04-3_tor.pdf
- Galih Dwi Koencoro, dkk. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja: Survey pada karyawan PT Inka Madiun. *Student Journal Universitas Brawijaya*. Vol 5, No 2, 2013
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Gugup Kismono. (2010). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : BPFE

- Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Mosser. (2004). Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?. *Experimental Business Research* 2: Hlm. 151-169
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herpen, Marco Van dan Marco Van Praag. (2004). Wage Structure and The Incentive Effect of Promotions. *Tinbergen Institute Discussion Paper* Vol.3 No.20; April 2004
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. (2007). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*: alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Joseph, Fadipe & Titiloye. (2012). Application of Continued Fractions in Controlling Bank fraud. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 9; May 2012
- KNKG. (2008). Pedoman sistem pelaporan pelanggaran-SPP (*whistleblowing system –WBS*)
- Moeheriono. (2006). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murphy, Pamela R & M Tina Dacin. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud. *Journal of Business Ethics* (2011) 101:601-618
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Nurati Jatiningtyas. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa pada Lingkungan Instansi Pemerintah di Wilayah Semarang. Semarang : *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Raja Ali, dkk. (2011). Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar. Makasar : UNHAS
- Robert dan Vijay Goivindarajan. (2005). Management Control System. (Alih bahasa: Drs F.X. Kurniawan Tjakrawala, Msi, Akt dan Krista S.E, Ak) Jakarta: Salemba Empat

- Rosmita Dewi Yuniarti & Nelly Nur Apandi. (2013). Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif). Bandung: *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business Jilid 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Shanikat, Mohammad et. al. 2014. *Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordan Companies Experience*. Research Journal of Finance and Accounting. Volume 5, No. 1, 2014
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Sung and Choi. (2009). Do Big Five Personality Factors Affect Individual Creativity? The Moderating Role of Extrinsic Motivation. *Journal of Social Behavior and Personality* 20: Hlm. 143-156
- Toto Sugiharto. (2009). “Analisis Varians”. Modul. Universitas Gunadarma
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wells, Joseph T. (2001). *Journal of Accountancy* : “Why Employees Commit Fraud”. American Institute of Public Accountants
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9 No.3 : 346-366
- Xu, Yin, & Douglas E. Ziegenfuss, D. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors’ Whistle-Blowing Wrongdoing Behavior. *Journal of Business Psychology*, Vol 22. Pp 323–331.
- Zimbelman, Mark et.al. (2009) . *Fraud Examination*. third edition. South-Western Cengage Learning : USA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian**PENELITIAN EKSPERIMEN**

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyelesaian **Tugas Akhir Skripsi (TAS)** untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment terhadap Fraudulent Financial Reporting dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating Studi Eksperimen Universitas Negeri Yogyakarta.”**

Dengan ini mengharapkan kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kasus dan kuesioner yang tersedia, sehingga jawaban dari kuesioner dapat memberikan informasi guna melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian.

Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kasus dan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 4 Desember 2014

Peneliti,

Yogo Noto

12812144004

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh Skema Kompensasi ***Reward dan Punishment*** terhadap ***Fraudulent Financial Reporting*** dengan **Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating**. Bila Anda memiliki pertanyaan atau masukan perihal penelitian ini, peneliti akan dengan senang hati menjawab pertanyaan dan menerima masukan Anda setelah penelitian ini selesai dilaksanakan.

Apa yang perlu Anda Ketahui dan lakukan selama eksperimen :

Pertama:

Jawablah pertanyaan demografis di bawah ini. Semua informasi akan dirahasiakan. Isilah dengan jawaban yang sebenarnya dan sejujur mungkin mengenai informasi tentang Anda.

Kedua:

- Bacalah ilustrasi kasus di halaman berikutnya dengan cermat, teliti, dan hati-hati. Mohon Anda mempersiapkan diri sebagaimana yang tertera dalam ilustrasi dan buatlah keputusan sesuai dengan keinginan Anda.
- Lakukan sebagaimana permintaan dalam kasus, tidak ada jawaban yang salah dalam kasus ini dan Anda tidak perlu menghitung.
- Kerjakanlah secara urut mulai dari mengisi data demografis, kasus *fraud* dan pertanyaan *chek list*

Pertanyaan Demografis

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. Nama | : |
| 3. Tanggal Lahir | : |
| 2. Umur | : Tahun |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki – laki / Perempuan |

KASUS A

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

Anda baru saja diterima sebagai pegawai pada Departemen bagian keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta. Sebagai pegawai baru, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya yang instansi keluarkan. Instansi memiliki kebijakan bahwa setiap pegawai baru harus di bimbing oleh seorang akuntan senior/pegawai senior. Dudung yang telah bekerja sebagai pegawai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Dudung, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang instansi gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Dudung juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Dudung, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Dudung untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Dudung mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Dudung kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke Direktur.

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

1. Instansi memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan instansi dalam memerangi kecurangan (*fraud*).

Bagi yang membantu dalam memerangi kecurangan (*fraud*) akan diberikan penghargaan dalam bentuk kas yang cukup besar.

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur.

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Karena instansi memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, instansi akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari $10\% \times \text{nilai } fraud$ yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

TINDAKAN:

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

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

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

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

1. Sebagai pegawai baru, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran instansi tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Dudung telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Dudung tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda Centang (V)

pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

T : Terkadang

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

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

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

KASUS B

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

Anda baru saja diterima sebagai pegawai baru pada Departemen bagian keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta. Sebagai pegawai baru, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya pengeluaran yang instansi keluarkan. Instansi memiliki kebijakan bahwa setiap pegawai baru harus di bimbing oleh seorang pegawai senior/akuntan senior. Dudung yang telah bekerja sebagai pegawai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran instansi, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Dudung, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang instansi gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Dudung juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Dudung, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Dudung untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Dudung mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Dudung kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke Direktur.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan instansi yang perlu Anda ketahui:
Perusahaan juga memiliki kebijakan dalam memerangi kecurangan (*fraud*).

Bagi yang melakukan maupun mendukung kecurangan (*fraud*) akan diberikan hukuman baik berupa pemotongan gaji bahkan berupa pemberhentian kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.

Berdasarkan informasi di atas, Anda di minta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Karena instansi memiliki kebijakan dalam memerangi kecurangan (*fraud*), **terdapat kemungkinan Anda dan Dudung akan dikeluarkan dari perusahaan serta uang hasil *fraud* akan disita perusahaan apabila instansi mengetahui perbuatan tersebut.**

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Dengan Anda menolak uang pemberian Duta maka **Anda akan tetap bersih dari perbuatan *fraud* dan terhindar dari *punishment* pemotongan gaji maupun pemberhentian kerja dari instansi tersebut.**

TINDAKAN:

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

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

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

pernyataan dibawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai pegawai baru, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran instansi tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Dudung telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Dudung tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda Centang (V)

pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

T : Terkadang

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

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

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

KASUS C

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

Anda baru saja diterima sebagai pegawai baru pada Departemen bagian keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta. Sebagai pegawai baru, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya pengeluaran yang instansi keluarkan. Instansi memiliki kebijakan bahwa setiap pegawai baru harus dibimbing oleh seorang pegawai senior/akuntan senior. Dudung yang telah bekerja sebagai pegawai selama 17 tahun akhirnya di tunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran instansi, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Dudung, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang instansi gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Dudung juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Dudung, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Dudung untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Dudung mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Dudung kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke Direktur.

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

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

Berdasarkan informasi di atas, Anda di minta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Karena instansi memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, **terdapat kemungkinan Anda dan Dudung akan dikeluarkan dari perusahaan serta uang hasil *fraud* akan disita perusahaan apabila instansi perbuatan tersebut.**

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, **Instansi akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 10% x nilai *fraud* yang terjadi.**

TINDAKAN:

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

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

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

pernyataan dibawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai pegawai baru, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran instansi. (**B / S**)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) (**B / S**)
3. Anda menemukan bahwa Dudung telah menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
4. Dudung tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda Centang (V)

pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

T : Terkadang

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

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

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

KASUS D

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

Anda baru saja di terima sebagai pegawai baru pada Departemen bagian keuangan di Universitas Negeri Yogyakarta. Sebagai pegawai baru, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pemasukan dan biaya pengeluaran yang instansi keluarkan. Instansi memiliki kebijakan bahwa setiap pegawai baru harus di bimbing oleh seorang pegawai senior/akuntan senior. Dudung yang telah bekerja sebagai pegawai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran instansi, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Dudung, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang instansi gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Dudung juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Dudung, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Dudung untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Dudung mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Dudung kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke Direktur.

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

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

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur.

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Dudung sebanyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Dudung kepada Direktur. Karena instansi tidak memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, instansi tidak akan memberikan penghargaan apapun kepada anda.

TINDAKAN:

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

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

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

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

1. Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan (**B / S**)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) (**B / S**)
3. Anda menemukan bahwa Duta telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
4. Duta tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda Centang (V)

pada pilihan yang sudah ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

T : Terkadang

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

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

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

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Tabel 17. Data Hasil Penelitian

No	Umur	Jenis Kelamin	Pegawai	Keputusan		Nilai	Kasus	Perlakuan
				Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan			
1	36	L	FE		√	5	A	Reward
2	29	L	FE		√	6	B	Punishment
3	33	L	FE		√	5	C	Reward & Punishment
4	45	P	FIS		√	5	A	Reward
5	36	P	FIS		√	5	A	Reward
6	28	P	FIS		√	5	B	Punishment
7	51	L	FIS		√	6	C	Reward & Punishment
8	47	L	FIS	√		2	D	Tidak ada
9	43	L	FIS	√		3	D	Tidak ada
10	35	P	FIP		√	6	A	Reward
11	52	P	FIP		√	6	B	Punishment
12	46	P	FIP		√	5	B	Punishment
13	43	P	FIP		√	5	C	Reward & Punishment
14	26	L	FIP		√	6	C	Reward & Punishment
15	44	L	FIP	√		2	D	Tidak ada
16	46	P	Pascasarjana		√	5	A	Reward
17	47	P	Pascasarjana		√	5	A	Reward
18	48	P	Pascasarjana		√	6	B	Punishment
19	29	L	Pascasarjana		√	6	C	Reward & Punishment
20	33	L	Pascasarjana	√		3	D	Tidak ada
21	29	L	Pascasarjana	√		2	D	Tidak ada
22	45	P	FMIPA		√	6	A	Reward
23	32	P	FMIPA		√	5	B	Punishment
24	29	P	FMIPA		√	5	B	Punishment
25	43	L	FMIPA		√	5	C	Reward & Punishment
26	47	L	FMIPA		√	6	C	Reward & Punishment
27	38	L	FMIPA	√		2	D	Tidak ada
28	28	L	FMIPA	√		2	D	Tidak ada
29	45	P	FT		√	5	A	Reward
30	43	P	FT		√	5	A	Reward
31	28	P	FT		√	5	B	Punishment
32	33	L	FT		√	6	C	Reward & Punishment
33	36	L	FT		√	2	D	Tidak ada
34	42	P	LPPM		√	6	B	Punishment
35	46	P	LPPM		√	5	C	Reward & Punishment
36	33	P	LPPM	√		2	D	Tidak ada
37	49	L	LPPMP	√	√	6	A	Reward

No	Umur	Jenis Kelamin	Pegawai	Menerima Dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan	Nilai	Kasus	Keterangan
38	45	L	LPPMP		√	5	A	Reward
39	43	L	LPPMP		√	5	B	Punishment
40	34	P	LPPMP		√	5	C	Reward & Punishment
41	38	P	LPPMP	√		3	D	Tidak ada
42	29	P	LPPMP		√	2	D	Tidak ada
43	51	L	FBS		√	6	A	Reward
44	47	L	FBS		√	6	B	Punishment
45	46	P	FBS		√	6	B	Punishment
46	35	P	FBS		√	6	C	Reward & Punishment
47	44	P	FBS		√	5	C	Reward & Punishment
48	52	L	FIK		√	6	A	Reward
49	43	L	FIK		√	4	B	Punishment
50	49	P	FIK		√	5	C	Reward & Punishment
51	46	P	FIK	√		3	D	Tidak ada
52	35	P	FIK	√		2	D	Tidak ada
53	32	L	Rektorat		√	5	A	Reward
54	41	L	Rektorat		√	5	A	Reward
55	33	L	Rektorat		√	6	A	Reward
56	47	L	Rektorat		√	6	A	Reward
57	26	L	Rektorat		√	6	A	Reward
58	28	L	Rektorat		√	5	B	Punishment
59	43	L	Rektorat		√	5	B	Punishment
60	35	L	Rektorat		√	6	B	Punishment
61	36	L	Rektorat		√	5	B	Punishment
62	35	P	Rektorat		√	6	C	Reward & Punishment
63	28	P	Rektorat		√	5	C	Reward & Punishment
64	44	P	Rektorat	√		4	C	Reward & Punishment
65	51	P	Rektorat		√	5	C	Reward & Punishment
66	29	P	Rektorat		√	6	C	Reward & Punishment
67	43	P	Rektorat		√	6	C	Reward & Punishment
68	42	P	Rektorat	√		3	D	Tidak ada
69	32	P	Rektorat	√		3	D	Tidak ada
70	33	P	Rektorat	√		2	D	Tidak ada
71	26	P	Rektorat	√		3	D	Tidak ada
72	27	P	Rektorat	√		2	D	Tidak ada
73	34	P	Rektorat	√		2	D	Tidak ada
74	42	P	Rektorat	√		2	D	Tidak ada
75	30	P	Rektorat	√		2	D	Tidak ada

Tabel 18. Hasil pengukuran Motivasi Kerja

Kasus	Variabel Motivasi Kerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	5	4	5	2	4	88
A	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	3	4	4	80
A	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	4	5	5	4	5	4	87
A	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	3	4	3	79
A	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	79
A	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	4	84
A	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	75
A	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	76
A	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	81
A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	3	3	3	5	83
A	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	2	3	84
A	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	81
A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	92
A	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	3	2	4	4	74
A	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	72
A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	73
A	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	3	4	3	79
A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	75
B	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	3	4	4	84
B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	5	93
B	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	70
B	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4	2	4	82
B	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	70
B	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	68
B	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	75
B	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	3	3	2	1	2	4	2	3	1	3	60
B	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	76
B	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	90
B	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	82
B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	95
B	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	85
B	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	77
B	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	3	2	4	4	74
B	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	4	4	4	83
B	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	3	2	4	4	74
C	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4	4	86
C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	75
C	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	5	5	4	2	5	80
C	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	5	5	4	2	5	80
C	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	77
C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	80

C	4	4	4	3	3	4	4	3	1	5	4	5	3	2	1	2	3	2	4	4	65
C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99
C	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	76
C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	2	3	70
C	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	3	79
C	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	91
C	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	77
C	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	1	3	4	3	3	1	3	71
C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	3	75
C	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	1	4	4	4	3	2	3	79
C	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	84
C	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	86
C	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	3	4	82
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	77
D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	89
D	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	5	5	3	4	86
D	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	3	4	80
D	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	76
D	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	3	3	1	76
D	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	77
D	4	5	4	3	3	2	5	4	5	2	5	4	5	1	4	5	4	2	3	2	72
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	72
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	76
D	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3	3	4	3	3	4	81
D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	4	4	4	88
D	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	1	3	4	3	4	3	4	79
D	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	88
D	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	84
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	80
D	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	84
D	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	3	4	79
D	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	82
D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	80

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 19. Uji Validitas (Validity Statistics)

		Correlations																				
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK 10	MK 11	MK 12	MK 13	MK 14	MK 15	MK 16	MK 17	MK 18	MK 19	MK 20	TOTAL
MK 1	Pearson Correlation	1	.520**	.526**	.123	.164	.444**	.450**	.464**	.310**	.311**	.142	.274*	.189	-.125	.181	.259*	.233*	.211	.124	.248*	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.295	.160	.000	.000	.000	.007	.007	.224	.017	.104	.287	.120	.025	.044	.069	.291	.032	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 2	Pearson Correlation	.520**	1	.568**	.305**	.249*	.320**	.541**	.410**	.346**	.350**	.189	.102	.376**	-.174	.284*	.332**	.403**	.345**	.049	.298*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.031	.005	.000	.000	.002	.002	.104	.383	.001	.135	.013	.004	.000	.002	.678	.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 3	Pearson Correlation	.526**	.568**	1	.501**	.451**	.418**	.509**	.385**	.385**	.339**	.302**	.268*	.398**	-.107	.421*	.068	.243*	.275*	.124	.268*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.003	.008	.020	.000	.363	.000	.564	.035	.017	.288	.020	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 4	Pearson Correlation	.123	.305**	.501**	1	.843**	.338**	.199	.226	.464**	.468**	.338**	.119	.219	-.034	.373*	.091	.173	.442**	-.052	.216	.569**
	Sig. (2-tailed)	.295	.008	.000		.000	.003	.088	.051	.000	.000	.003	.311	.059	.774	.001	.439	.137	.000	.659	.063	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 5	Pearson Correlation	.164	.249*	.451**	.843**	1	.369**	.139	.305**	.532**	.503**	.249*	.195	.211	-.070	.385*	.067	.117	.427**	.113	.218	.590**
	Sig. (2-tailed)	.160	.031	.000	.000		.001	.235	.008	.000	.000	.031	.094	.069	.551	.001	.567	.318	.000	.336	.061	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 6	Pearson Correlation	.444**	.320**	.418**	.338**	.369**	1	.497**	.497**	.262*	.583**	.229*	.272*	.316**	-.179	.305*	.149	.350**	.491**	.176	.352*	.666**

[illegible]

MK 13	Pearson Correlation	.189	.376**	.398**	.219	.211	.316**	.423**	.156	.348**	.205	.360**	-.108	1	.036	.417*	.279*	.503**	.338**	.160	.251*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.000	.059	.069	.006	.000	.181	.002	.078	.002	.357		.758	.000	.015	.000	.003	.171	.030	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 14	Pearson Correlation	-.125	-.174	-.107	.034	.070	.179	.172	.172	.222	.130	.078	.075	.036	1	-.137	-.084	-.009	-.068	.080	.065	-.036
	Sig. (2-tailed)	.287	.135	.363	.774	.551	.125	.139	.140	.056	.265	.505	.525	.758		.240	.476	.937	.564	.495	.579	.761
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 15	Pearson Correlation	.181	.284*	.421**	.373**	.385**	.305**	.371**	.315**	.410**	.074	.301**	.064	.417**	-.137	1	.480**	.569**	.498**	.040	.347*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.120	.013	.000	.001	.001	.008	.001	.006	.000	.528	.009	.588	.000	.240		.000	.000	.000	.735	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 16	Pearson Correlation	.259*	.332**	.068	.091	.067	.149	.297**	.207	.367**	.050	.295*	.139	.279*	-.084	1	.480*	.568**	.546**	-.155	.273*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.564	.439	.567	.203	.010	.075	.001	.669	.010	.235	.015	.476		.000	.000	.000	.185	.018	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 17	Pearson Correlation	.233*	.403**	.243*	.173	.117	.350**	.513**	.199	.188	.294*	.382**	.219	.503**	-.009	.569*	.568**	1	.542**	.094	.426*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.035	.137	.318	.002	.000	.086	.106	.011	.001	.059	.000	.937	.000	.000		.000	.422	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 18	Pearson Correlation	.211	.345**	.275*	.442**	.427**	.491**	.329**	.302**	.358**	.398**	.386**	.125	.338**	-.068	.498*	.546**	.542**	1	-.170	.403*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.017	.000	.000	.000	.004	.008	.002	.000	.001	.287	.003	.564	.000	.000	.000		.144	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 19	Pearson Correlation	.124	.049	.124	-.052	.113	.176	.025	.179	-.061	.180	.158	.098	.160	.080	.040	-.155	.094	-.170	1	.178	.267*
	Sig. (2-tailed)	.211	.403	.243	.774	.551	.125	.139	.140	.056	.265	.505	.525	.758		.240	.476	.937	.564	.495	.579	.761

	Sig. (2-tailed)	.291	.678	.288	.659	.336	.131	.829	.124	.606	.123	.174	.401	.171	.495	.735	.185	.422	.144		.127	.021
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MK 20	Pearson Correlation	.248 _*	.298 _{**}	.268 _*	.216	.218	.352 _{**}	.328 _{**}	.188	.073	.365 _{**}	.287 _*	.173	.251 _*	.065	.347 _*	.273 _*	.426 _{**}	.403 _{**}	.178	1	.572 _{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.009	.020	.063	.061	.002	.004	.107	.536	.001	.013	.139	.030	.579	.002	.018	.000	.000	.127		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TO TA L	Pearson Correlation	.532 _{**}	.606 _{**}	.652 _{**}	.569 _{**}	.590 _{**}	.666 _{**}	.633 _{**}	.589 _{**}	.565 _{**}	.619 _{**}	.547 _{**}	.361 _{**}	.584 _{**}	-.036	.626 _*	.485 _{**}	.666 _{**}	.669 _{**}	.267 _*	.572 _*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.761	.000	.000	.000	.000	.021	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Tabel 20. Uji Reliabilitas***Reliability Statistics***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.875	19

Sumber: data diolah

Tabel 21. Uji Reliabilitas (*Item Total Statistic*)***Item-Total Statistics***

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
MK1	73.75	44.273	.486	.869
MK2	73.76	43.536	.568	.866
MK3	73.93	43.550	.613	.866
MK4	74.04	43.634	.508	.868
MK5	74.09	43.329	.533	.867
MK6	73.95	41.916	.621	.863
MK7	73.81	43.181	.595	.865
MK8	73.95	43.240	.543	.867
MK9	73.91	42.870	.514	.867
MK10	73.92	42.804	.567	.866
MK11	74.00	43.649	.486	.869
MK12	73.97	45.107	.287	.875
MK13	74.25	42.192	.492	.869
MK15	74.33	42.414	.572	.865
MK16	74.13	43.928	.416	.871
MK17	74.37	41.994	.599	.864
MK18	74.76	41.050	.599	.864
MK19	74.96	45.228	.113	.891
MK20	74.43	42.545	.479	.869

Sumber: data primer diolah

Lampiran 4. Uji Validitas

FORM PENELITIAN UJI VALIDITAS

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul Skripsi : Pengaruh Skema Kompensasi *Reward, Punishment* Terhadap *Fraudulent Financial Reporting* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Eksperimen Universitas Negeri Yogyakarta

Nama Peneliti : Yogo Noto


Instrumen Penelitian : *Fraudulent Financial Reporting, Reward & Punishment*, Motivasi Kerja

Mohon berikan tanda centang (✓) sesuai dengan penilaian Anda mengenai instrumen penelitian ini pada kolom yang telah tersedia berikut:

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah isi kasus tersebut telah menggambarkan tujuan penelitian?	✓	
2.	Apakah menurut Anda pada bagian pengukuran <i>Fraudulent Financial Reporting</i> dapat mempresentasikan hasil yang tepat?	✓	
3.	Apakah menurut anda pada bagian penjelasan atau <i>treatment</i> yang ada dalam kuesioner telah mempengaruhi responden?	✓	
4.	Apakah menurut Anda pada skema kompensasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam kasus telah tergambarkan pada kasus secara jelas?	✓	
5.	Apakah pertanyaan tentang Motivasi Kerja telah merepresentasikan tujuan dari penelitian?	✓	

Yogyakarta,

Peneliti



Amanita Novi Y., S.E., M.Si

NIP. 19770810 200604 2 002

Gambar 3. Uji Validitas

Lampiran 5. Uji ANOVA

1. Reward

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	1	Bonus	18
	4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus	5.44	.511	18
Netral	5.05	.865	21
Total	5.23	.742	39

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
1.091	1	37	.303

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1.526 ^a	1	1.526	2.911	.096
Intercept	1066.962	1	1066.962	2035.261	.000
Skema_Kompensasi	1.526	1	1.526	2.911	.096
Error	19.397	37	.524		
Total	1088.000	39			
Corrected Total	20.923	38			

a. R Squared = .073 (Adjusted R Squared = .048)

2. Punishment

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	2	Punishment	17
	4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Punishment	5.35	.606	17
Netral	5.05	.865	21
Total	5.18	.766	38

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
.467	1	36	.499

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	.876 ^a	1	.876	1.513	.227
Intercept	1016.244	1	1016.244	1755.952	.000
Skema_Kompensasi	.876	1	.876	1.513	.227
Error	20.835	36	.579		
Total	1043.000	38			
Corrected Total	21.711	37			

a. R Squared = .040 (Adjusted R Squared = .014)

3. Reward and Punishment

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Skema_Kompensasi 3	Reward and Punishment	19
4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Reward and Punishment	5.42	.607	19
Netral	5.05	.865	21
Total	5.23	.768	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
.383	1	38	.540

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

- a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1.391 ^a	1	1.391	2.449	.126
Intercept	1093.191	1	1093.191	1924.636	.000
Skema_Kompensasi	1.391	1	1.391	2.449	.126
Error	21.584	38	.568		
Total	1115.000	40			
Corrected Total	22.975	39			

a. R Squared = .061 (Adjusted R Squared = .036)

4. Reward *Motivasi Kerja

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Skema_MK 1	Reward*Motivasi Kerja	18
4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_MK	Mean	Std. Deviation	N
Reward*Motivasi Kerja	435.94	49.001	18
Netral	188.05	44.208	21
Total	302.46	133.330	39

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
.058	1	37	.810

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_MK

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	595619.795 ^a	1	595619.795	275.799	.000
Intercept	3773856.001	1	3773856.001	1747.464	.000
Skema_MK	595619.795	1	595619.795	275.799	.000
Error	79905.897	37	2159.619		
Total	4243362.000	39			
Corrected Total	675525.692	38			

a. R Squared = .882 (Adjusted R Squared = .879)

5. Punishment *Motivasi Kerja

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Skema_Kompensasi 2	Punishment*MK	17
4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Punishment*MK	421.47	70.957	17
Netral	188.05	44.208	21
Total	292.47	130.646	38

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
3.288	1	36	.078

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	511884.286 ^a	1	511884.286	154.021	.000
Intercept	3490261.654	1	3490261.654	1050.184	.000
Skema_Kompensasi	511884.286	1	511884.286	154.021	.000
Error	119645.188	36	3323.477		
Total	3882082.000	38			
Corrected Total	631529.474	37			

a. R Squared = .811 (Adjusted R Squared = .805)

6. Reward and Punishment * Motivasi Kerja

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Skema_Kompensasi 3	Reward and Punishment*Motivasi Kerja	19
4	Netral	21

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Reward and Punishment*Motivasi Kerja	431.32	64.571	19
Netral	188.05	44.208	21
Total	303.60	134.398	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
1.156	1	38	.289

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	590314.542 ^a	1	590314.542	196.535	.000
Intercept	3826520.042	1	3826520.042	1273.975	.000
Skema_Kompensasi	590314.542	1	590314.542	196.535	.000
Error	114137.058	38	3003.607		
Total	4391370.000	40			
Corrected Total	704451.600	39			

a. R Squared = .838 (Adjusted R Squared = .834)

Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS EKONOMI Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902 Website : http://www.fe.uny.ac.id e-mail : fe@uny.ac.id
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nomor : 1164 /UN34.18/LT/2015 1 Oktober 2015

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Yth.

Kepala Bagian Keuangan UNY
Jl. Colombo No. 1 Sleman
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama	: Yogo Noto
NIM	: 12812144004
Jurusan/Prodi	: Pendidikan Akuntansi / Akuntansi
Judul	: Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment terhadap Fraudulent Financial Reporting dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Universitas Negeri Yogyakarta)

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.


 Drs. Nurhadi, M.M.
 NIP. 19550101 198103 1 006

dar Dany

D. Bantu. 7. 6/6.

Gambar 4. Surat Ijin Penelitian