

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

(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)

**SKRIPSI**

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



**Disusun Oleh:  
ELSYA PRABOWO  
14812141021**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

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

(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)

**SKRIPSI**

Oleh:  
**ELSYA PRABOWO**  
14812141021

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 26 Juni 2018  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui  
Dosen Pembimbing



Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA.

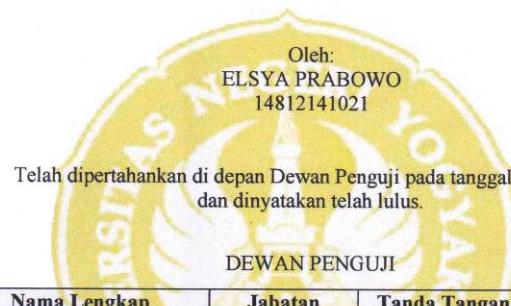
NIP. 19740509 200501 2 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

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

(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)



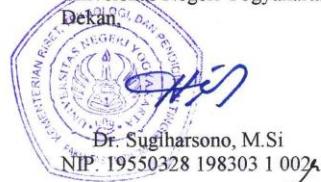
Oleh:  
ELSYA PRABOWO  
14812141021

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 6 Juli 2018  
dan dinyatakan telah lulus.

#### DEWAN PENGUJI

| Nama Lengkap                               | Jabatan       | Tanda Tangan | Tanggal     |
|--|---------------|--------------|-------------|
| RR. Indah Musstikawati,<br>M.Si., Ak., CA. | Ketua Pengaji |              | 6/7 - 2018  |
| Dr. Denies Priantinah,<br>M.Si., Ak., CA.  | Sekretaris    |              | 6/7 - 2018  |
| Amanita Novi Yushita,<br>S.E., M.Si.       | Pengaji Utama |              | 10/7 - 2018 |

Yogyakarta, 16 Juli 2018  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ELSYA PRABOWO

NIM : 1481214103

Program Studi : Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI KOMPENSASI REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau sebagai kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Demikian pernyataan ini saya buat dalam kesadaran dan tidak ada unsur paksaan.

Yogyakarta, 2 Juni 2018

Penulis,



Elsya Prabowo

NIM.14812141021

## **MOTTO**

“Man jadda wajada. Man shabara zhafira. Man saara ala darbi washala. Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil. Siapa yang bersabar pasti beruntung. Siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan”.

(Ahmad Fuadi)

“Sahabat, ketika Anda berbuat baik kepada orang lain dan memudahkan urusan mereka, percayalah kebaikan akan selalu datang dan segala urusan Anda akan selalu dimudahkan oleh-Nya”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu Tercinta  
Terimakasih untuk bapak Heru Tri Prabowo dan ibu Sulastri Endah Amiyati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, serta dukungan dalam bentuk apapun yang sangat bermanfaat bagi saya. Semoga putrimu ini kelak bisa membanggakan dan membahagiakan kalian.
2. Kakak-kakakku Tercinta  
Terimakasih untuk mas Erik, mba Yuke, mba Erin, dan mas Ari yang selalu mendukung dan mendoakanku. Semoga adikmu ini bisa membantu membahagiakan ibu dan bapak kita.
3. Sahabat-sahabat Tersayang  
Terimaksih kepada semua sahabat dan semua teman saya yang selalu memotivasi dan memberikan inspirasi kepada saya. Sukses untuk kita semua.

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

(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)

Oleh:  
**ELSYA PRABOWO**  
14812141021

**ABSTRAK**

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

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen faktorial  $2 \times 2$  *between subject*. Populasi penelitian adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 69 mahasiswa. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hipotesis penelitian diolah menggunakan alat uji statistik *one way ANOVA* dan *ANCOVA*.

Berdasarkan hasil dari penelitian adalah (1) Terdapat pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23,655 > 3,92$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan R Square 0,261. (2) Terdapat pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $35,814 > 3,92$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan R Square 0,348. (3) Motivasi Kerja memperkuat pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23,196 > 3,07$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (4) Motivasi Kerja memperkuat pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $35,169 > 3,07$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

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

(Experimental Study on Accounting Student of Yogyakarta State University)

By:  
ELSYA PRABOWO  
14812141021

**ABSTRAC**

*The purposes of this research are to find out: (1) the effect of perception of accounting student about Reward Compensation to Fraudulent Financial Reporting. (2) the effect of perception of accounting student about Punishment Compensation to Fraudulent Financial Reporting. (3) Work Motivation moderating the effect of perception of accounting student about Reward Compensation to Fraudulent Financial Reporting. (4) Work Motivation moderating the effect of perception of accounting student about Punishment Compensation to Fraudulent Financial Reporting.*

*This research is experiment research using 2x2 factorial experimental design between subject. The Population of research is accounting student of yogyakarta state university as many as 69 students. Test the validity of using product moment correlation formula. Test the reliability of using Alpha Cronbach formula. Hypotheses were analyzed using a statistical test one-way ANOVA and ANCOVA.*

*The results of the research showed that: (1) there is an effect of perception of accounting student about Reward Compensation to Fraudulent Financial Reporting, showed by  $P_{value} > P_{table}$  is  $23,655 > 3,92$ , significance  $0,000 < 0,05$ , and R Square 0,261. (2) there is an effect of perception of accounting student about Punishment Compensation to Fraudulent Financial Reporting, showed by  $P_{value} > P_{table}$  is  $35,814 > 3,92$ , significance  $0,000 < 0,05$ , and R Square 0,348. (3) Work Motivation strengthens the effect of perception of accounting student about Reward Compensation to Fraudulent Financial Reporting, showed by  $P_{value} > P_{table}$  is  $23,196 > 3,07$ , significance  $0,000 < 0,05$ . (4) Work Motivation strengthens the effect of perception of accounting student about Punishment Compensation to Fraudulent Financial Reporting, showed by  $P_{value} > P_{table}$  is  $35,169 > 3,07$ , significance  $0,000 < 0,05$ .*

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

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi” dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY.
3. RR. Indah Mustikawati, S.E.Akt., M.Si., Ketua Jurusan sekaligus Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
4. Denies Priantinah, S.E., M.Si. Ak., CA., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, sabar, arahan, dan masukan-masukan yang diberikan selama proses penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
5. Amanita Novi Yushita, S.E., M.Si, Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menimba ilmu.
7. Segenap staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan melayani dengan baik selama penulis menimba ilmu.
8. Seluruh responden yang telah berpartisipasi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan, semangat, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan Tugas Akhir Skripsi ini. Akhirnya harapan penulis semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 13 Juni 2018

Penulis



Elsya Prabowo

NIM. 14812141021

## DAFTAR ISI

Halaman

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>             | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>              | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>     | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>                           | <b>v</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                      | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                         | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                        | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                      | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                    | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                   | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                 | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>              | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....              | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                | 5           |
| C. Pembatasan Masalah .....                  | 6           |
| D. Rumusan Masalah .....                     | 7           |
| E. Tujuan Penelitian .....                   | 7           |
| F. Manfaat Penelitian .....                  | 8           |
| 1. Manfaat Teoritis .....                    | 8           |
| 2. Manfaat Praktis .....                     | 8           |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>          | <b>9</b>    |
| A. Kajian Teori .....                        | 9           |
| 1. Kecurangan Pelaporan Keuangan .....       | 9           |
| a. Pengertian Kecurangan .....               | 9           |
| b. Jenis-jenis Kecurangan .....              | 11          |
| c. Faktor-faktor Kecurangan .....            | 15          |
| d. Kecurangan dalam Pelaporan Keuangan ..... | 16          |
| 2. Persepsi .....                            | 17          |
| a. Pengertian Persepsi .....                 | 17          |
| b. Jenis-jenis Persepsi .....                | 18          |
| c. Faktor-faktor Persepsi .....              | 20          |
| d. Kecurangan dalam Pelaporan Keuangan ..... | 16          |
| 3. Kompensasi .....                          | 20          |
| a. Pengertian Kompensasi .....               | 20          |
| b. Bentuk-bentuk Kompensasi .....            | 21          |
| c. Tujuan Sistem Kompensasi .....            | 22          |
| 4. Reward .....                              | 24          |
| a. Pengertian Reward .....                   | 24          |
| c. Manfaat Reward .....                      | 25          |

|  |           |
|--|-----------|
| d. Bentuk-bentuk <i>Reward</i> .....                             | 26        |
| 5. <i>Punishment</i> .....                                       | 28        |
| a. Pengertian <i>Punishment</i> .....                            | 28        |
| b. Fungsi <i>Punishment</i> .....                                | 29        |
| c. Bentuk-bentuk <i>Punishment</i> .....                         | 30        |
| 6. Motivasi Kerja .....  | 32        |
| a. Pengertian Motivasi Kerja .....                               | 32        |
| b. Faktor-faktor Motivasi .....                                  | 33        |
| c. Jenis-jenis Motivasi.....                                     | 34        |
| d. Tujuan dan Fungsi Motivasi .....                              | 35        |
| e. Teori Motivasi Kerja.....                                     | 36        |
| B. Penelitian yang Relevan .....                                 | 41        |
| C. Kerangka Berpikir .....                                       | 44        |
| D. Paradigma Penelitian .....                                    | 46        |
| E. Hipotesis Penelitian .....                                    | 47        |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>                          | <b>49</b> |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian .....                             | 49        |
| B. Desain Penelitian .....                                       | 49        |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                | 52        |
| D. Populasi Penelitian .....                                     | 56        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                                 | 57        |
| F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian ..... | 58        |
| G. Prosedur Eksperimen .....                                     | 60        |
| H. Teknik Analisis Data .....                                    | 62        |
| 1. Pengujian Kualitas Instrumen .....                            | 62        |
| a. Uji Validitas .....   | 63        |
| b. Uji Reliabilitas .....  | 64        |
| 2. Uji Hipotesis .....   | 65        |
| a. <i>One Way Analysis of Variance</i> (anova) .....             | 65        |
| b. <i>Analysis of Covariance</i> (ancova) .....                  | 66        |
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>             | <b>67</b> |
| A. Deskripsi Data Penelitian .....                               | 67        |
| B. Deskripsi Data Khusus .....                                   | 67        |
| 1. Statistik Deskripsi Data Demografi Partisipan .....           | 68        |
| a. Statistik Deskripsi Jenis Kelamin .....                       | 68        |
| b. Statistik Deskripsi Umur .....                                | 69        |
| c. Statistik Deskripsi IPK .....                                 | 69        |
| d. Statistik Deskripsi Kelas .....                               | 70        |
| 2. Statistik Deskripsi Variabel .....                            | 71        |
| C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....                     | 71        |
| D. Uji Hipotesis .....   | 74        |
| 1. <i>One Way Analysis of Variance</i> (anova) .....             | 74        |
| 2. <i>Analysis of Covariance</i> (ancova) .....                  | 76        |
| E. Interpretasi Hasil .....                                      | 78        |

|  |           |
|--|-----------|
| F. Keterbatasan Penelitian .....         | 84        |
| <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>85</b> |
| A. Kesimpulan .....                      | 85        |
| B. Saran .....                           | 87        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              | <b>89</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                    | <b>96</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel  | Halaman |
|--|---------|
| 1. Desain Eksperimen Faktorial 2x2 .....   | 50      |
| 2. Desain Penelitian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....                         | 51      |
| 3. Skala <i>Likert</i> Variabel Kecurangan Pelaporan Keungan .....                     | 54      |
| 4. Skala <i>Likert</i> Motivasi Kerja .....  | 56      |
| 5. Daftar Mahasiswa .....  | 57      |
| 6. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi dan Kecurangan<br>Pelaporan Keuangan .....  | 58      |
| 7. Pernyataan <i>Manipulation Check</i> .....  | 59      |
| 8. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....                                   | 60      |
| 9. Deskripsi Partisipan dan Data Penelitian .....                                      | 67      |
| 10. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin .....   | 68      |
| 11. Statistik Deskriptif Umur .....  | 69      |
| 12. Statistik Deskriptif IPK .....   | 69      |
| 13. Statistik Deskriptif Kelas .....   | 70      |
| 14. Statistik Deskriptif Variabel.....   | 71      |
| 15. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi dan Kecurangan<br>Pelaporan Keuangan ..... | 72      |
| 16. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....                                  | 72      |
| 17. Statistik Uji Reliabilitas .....   | 73      |
| 18. Hasil Pengujian $H_1$ dan $H_2$ .....  | 74      |
| 19. Hasil Pengujian $H_3$ dan $H_4$ .....  | 76      |

## **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar                        | Halaman |
|-------------------------------|---------|
| 1. Paradigma Penelitian ..... | 47      |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

| Lampiran  | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen .....             | 95      |
| 2. Data Uji Coba Instrumen .....                  | 117     |
| 3. Uji Coba Instrumen .....                       | 121     |
| 4. Kuesioner Penelitian .....                     | 124     |
| 5. Deskriptif Data Penelitian .....               | 146     |
| 6. Hasil Frekuensi Karakteristik Partisipan ..... | 152     |
| 7. Uji <i>One Way Analysis of Variance</i> .....  | 154     |
| 8. Uji <i>Analysis Covariance</i> .....           | 156     |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Sumber daya yang penting dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini disebut dengan karyawan. Karyawan yang dimaksud yaitu karyawan dalam menentukan tercapainya tujuan. Diperlukannya strategi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi, hal ini sangatlah tidak mudah. Masalah mendasar yang sering dihadapi dalam organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu-individu dalam organisasi juga diarahkan untuk menghindari kecurangan maupun tindakan tidak jujur dalam berkerja.

Pada saat ini, kecurangan merupakan tindakan yang telah menarik perhatian di berbagai kalangan masyarakat. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Menurut Moehirno, (2006: 67) bahwa terdapat hubungan yang erat

antara penghargaan dan prestasi karyawan. Dalam upaya peningkatan karyawan usaha yang dilakukan organisasi tidak akan terlepas dari berbagai hal, diantaranya yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi karyawan.

Tindakan individu yang baik sangat diperlukan dalam upaya menjaga kredibilitas organisasi tersebut. individu biasanya menginginkan kompensasi sebanyak mungkin sedangkan organisasi akan lebih memilih untuk mempertahankan gaji (Govindarajan, 2005:109). Selain kompensasi positif yaitu *reward*, individu juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi negatif yaitu berupa *punishment*. Menurut Wibisono, (2015) *Reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh organisasi atas pencapaian yang telah dilakukan oleh individu. Sedangkan *punishment* merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah ditentukan (Ivancevich, et.al 2007).

Kejujuran merupakan dasar individu untuk melakukan kinerja guna mencapai suatu tujuan. Sehingga, perusahaan diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan menggunakan strategi efektif. Strategi ini dirancang untuk memotivasi para individu untuk berkerja sesuai dengan prosedur perusahaan supaya terhindar dari tindakan kecurangan. Beberapa organisasi telah membuat sistem kompensasi khusus untuk memotivasi individu dengan mengkombinasikan beberapa jenis kompensasi seperti *reward* dan *punishment*.

*Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) merupakan organisasi anti kecurangan terbesar di dunia dan sebagai penyedia utama pendidikan dan pelatihan anti kecurangan. Menurut ACFE atau *Association of*

*Certified Fraud Examinations* (2012) terdapat 1.388 kasus kecurangan di seluruh dunia. Kasus kecurangan ini juga semakin bertambah setiap tahun. Menurut data ACFE jumlah persentase kecurangan pelaporan keuangan yang terjadi pada tahun 2010 adalah 86,3% sedangkan pada tahun 2012 jumlah presentase penyalahgunaan aset meningkat menjadi 86,7%.

Jenis kecurangan lain yang juga mengalami peningkatan adalah kasus korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Menurut ACFE atau *Association of Certified Fraud Examinations* (2012), pada tahun 2010 jumlah persentase kasus korupsi yang terjadi adalah 32,8% dan pada tahun 2012 jumlah persentase 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.

Kecurangan laporan keuangan di Indonesia banyak juga terjadi dalam level perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Pada 6 Desember 2012, diumumkan skor Indonesia dalam *Corruption Perception Index* (CPI) adalah 32 dan menempati urutan ke 118 dari 176 negara yang diukur tingkat korupsinya (*Transparancy International*, 2012). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus-kasus yang terkait dengan isu korupsi dan praktik kecurangan seperti likuidasi beberapa bank, diajukannya manajemen BUMN maupun swasta ke pengadilan, kasus kejahatan perbankan, manipulasi pajak, dan lain-lain (Wilopo, 2006). Dari data-data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah kasus *fraud*

yang mengalami peningkatan paling tinggi adalah kasus kecurangan pelaporan keuangan.

Selain jenis kecurangan pelaporan keuangan memiliki peningkatan yang paling besar, disisi lain jumlah kasus kecurangan 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 *employee fraud* 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 tindakan kecurangan. Hal ini dikarenakan kecurangan yang ada di lingkungan kerja akan merugikan banyak pihak seperti rekan kerja dan perusahaan itu sendiri.

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

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 individu

mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh organisasi agar individu dapat memperbaiki sikap dan perlakunya yang menyimpang. Selain itu, motivasi kerja juga sangat membantu dalam pembentukan sistem kompensasi bagi individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Sung dan Choi (2009) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mederasi 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.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas terkait kompensasi *reward*, *punishment*, kecurangan pelaporan keuangan, dan motivasi kerja. Peneliti ini mengambil judul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Semakin banyaknya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok di organisasi atau perusahaan.

2. Tindakan kecurangan akan memberikan kerugian bagi pihak perusahaan maupun pihak lain.
3. Masih lemahnya aturan dalam perusahaan mengakibatkan celah untuk terjadinya kecurangan
4. Masih kurangnya kesadaran perusahaan dalam menggunakan kompensasi *Reward* dan *Punishment* sebagai upaya untuk mencegah tindakan kecurangan
5. Antara organisasi dengan individu belum adanya titik temu mengenai besarnya kompensasi. Individu akan cenderung meminta gaji dan kompensasi yang besar sedangkan suatu organisasi akan memilih mempertahankan gaji dan kompensasi tetap.
6. Tidak adanya motivasi kerja secara maksimal bagi setiap individu guna menjadikan individu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan.

### C. Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan dalam pelaporan keuangan. Akan tetapi agar pembahasan masalah tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini. Peneliti hanya mencantumkan faktor Kompensasi *Reward* dan *Punishemnet* yang dapat digunakan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya tindakan kecurangan dalam pelaporan keuangan. Sementara motivasi kerja dipilih sebagai salah satu kondisi yang sangat memungkinkan untuk meningkatkan semangat bagi para individu.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?
2. Bagaimana pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?
3. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?
4. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
2. Mengetahui pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
3. Mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

4. Mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

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

### **2. Manfaat Praktis**

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

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kecurangan Pelaporan Keuangan (*Fraudulent Financial Reporting*)**

###### **a. Pengertian Kecurangan**

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.

Kecurangan 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, penyembunyian atau

penghancuran dokumen/ laporan, menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, dan membocorkan informasi perusahaan.

Dalam penelitian 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. Kecurangan pelaporan keuangan adalah kesengajaan atau kelalaian dalam pelaporan laporan keuangan yang disajikan tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (Wells, 2001).

Dalam penelitian 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* (2012) 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 (*fraudelent statement*).

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

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 aset 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 secara pribadi untuk mendapatkan kepercayaan individu dengan 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.

### c. Faktor – faktor Kecurangan

Menurut Singleton et.al (2006) terdapat 3 faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan yang dikenal dengan sebutan “*fraud triangle*”, 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 internal yang efektif, kesempatan untuk melakukan

kecurangan terbuka lebar. Tetapi dengan pengendalian internal yang memadai akan mengurangi atau menghilangkan kesempatan atau godaan para pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Misalnya, jika aset dibiarkan tanpa pengawas, karyawan dapat beralasan bahwa kondisi memang memungkinkan untuk melakukan kecurangan terhadap aset.

3) *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 Pelaporan Keuangan**

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

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

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kecurangan dalam laporan keuangan terdiri dari tindakan manipulasi, pemalsuan catatan akuntansi, penghapusan secara sengaja terhadap informasi yang ada dalam laporan keuangan, dan terdapat salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi.

## 2. Persepsi

### a. Pengertian Persepsi

Pada umumnya istilah persepsi digunakan dalam bidang psikologis. Menurut Asrori (2009:214) pengertian persepsi adalah proses individu dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan di mana individu itu berada yang merupakan hasil dari proses belajar dan pengalaman. Dalam pengertian persepsi tersebut terdapat dua unsur penting yaitu interpretasi dan pengorganisasian. Interpretasi

merupakan upaya yang diperolehnya. Sedangkan perorganisasian adalah proses mengelola informasi tertentu agar memiliki makna. Persepsi sesungguhnya memerlukan proses belajar dan pengalaman. Hasil proses belajar dan interaksi seseorang akan memberikan pengalaman bagi dirinya untuk dapat membandingkan keadaan yang dihadapi.

Menurut Slameto (2010:102) pengertian persepsi adalah proses yang berkaitan dengan masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera pengelihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud persepsi adalah proses menerima, membedakan, dan memberi arti terhadap stimulus yang diterima alat indra, sehingga dapat memberi kesimpulan dan menafsirkan terhadap objek tertentu yang diamatinya.

### **b. Jenis-jenis Persepsi**

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

#### **1. Persepsi Visual**

Persepsi visual dari indera penglihatan yaitu mata. Persepsi ini adalah persepsi yang paling awal berkembang pada bayi dan

memengaruhi bayi dan balita untuk memahami dunianya. Persepsi visual adalah hasil dari apa yang kita lihat, baik sebelum kita melihat atau masih membayangkan serta sesudah melakukan objek yang dituju.

## 2. Persepsi Auditoria atau Pendengaran

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

## 3. Persepsi Perabaan

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

## 4. Persepsi Penciuman

Persepsi penciuman merupakan persepsi yang didapatkan dari indera penciuman yaitu hidung. Seseorang dapat mempersiapkan sesuatu dari apa yang dicium.

## 5. Persepsi Pengecapan

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

### **c. Faktor-faktor Persepsi**

Miftah Toha (2003:154) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor Internal

Faktor internal mencakup perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan, atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga niat, dan motivasi.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau keidak asingan suatu objek.

## **3. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan mulai bekerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk memotivasi, memberikan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo 2007:348).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompensasi adalah suatu *feedback* atau balas jasa kepada karyawan dari perusahaan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **b. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut Mondy (2008:257) pada umumnya kompensasi dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

#### **1) Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial langsung mencakup ganjaran atau imbalan berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap termasuk bonus, insentif dan komisi.

Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung meliputi pemberian bagian atau manfaat lainnya bagi karyawan di luar kompensasi finansial langsung seperti tunjangan, asuransi, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, dan cuti.

## 2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kepuasan yang diterima dapat berupa penghargaan, rasa tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan *sharing* pekerjaan.

### c. Tujuan Sistem Kompensasi

Mathis dan Jackson (2006:112) berpendapat bahwa pemberi kerja harus menyeimbangkan kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan pada karyawan, pemberi kerja juga dapat memberikan beberapa jenis kompensasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:120) pemberian kompensasi itu berdasarkan peningkatan kinerja individu. Dengan

meningkatkan kompensasi, manajer berharap akan tercapai kinerja yang tinggi dengan menunjukan prestasi dan dapat mendorong karyawan lebih berprestasi. Manajer juga mengharapkan dengan adanya peningkatan kompensasi, karyawan yang berkinerja rendah agar terdorong untuk lebih berprestasi.

Hasibuan (2016:119) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

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

### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.

### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7) Pengaruh Serikat Buruh

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

### 8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## **4. Reward**

### **a. Pengertian Reward**

Lubis (2011) mengatakan bahwa *Reward* dapat berfungsi sebagai alat untuk memengaruhi dan memotivasi manajer maupun karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerjanya. Faktor yang memengaruhi peningkatan kompetensi seorang karyawan adalah dengan pemberian motivasi dan sistem penghargaan yang proporsional

(Abdullah, 2014:3). Salah satu cara yang dapat dilakukan atasan untuk memotivasi bawahan adalah dengan memberikan *reward*. *Reward* merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan, ganjaran, imbalan atau hadiah. Dalam penelitian Wibisono (2015) *reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Sementara dalam penelitian Umayah (2015) mendefinisikan *reward* merupakan balasan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawannya sebagai bentuk balasan karena mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

#### **b. Manfaat Reward**

Manfaat *reward* yang dapat dirasakan oleh karyawan adalah mereka dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan status sosial atau prestasi bagi karyawan (Kadarisman, 2012: 10). Pemberian *reward* dapat memicu peningkatan kinerja, sesuai dengan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow bahwa seseorang ingin dihargai atas prestasi yang dapat dicapainya (Abdullah, 2014). Pemberian *reward* bagi para karyawan juga memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Menurut Kadarisman (2012: 9)

manfaat *reward* bagi perusahaan yaitu: (1) menarik karyawan dengan tingkat kemampuan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan, (2) memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi, (3) mengikat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan.

### c. Bentuk-bentuk *Reward*

Menurut Ivancevich, et.al (2007) *reward* dapat diklasifikasikan ke dalam 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).

## **5. Punishment**

### **a. Pengertian Punishment**

*Punishment* merupakan kebalikan dari sistem *reward*, dimana *reward* merupakan bentuk motivasi positif sementara *punishment* adalah bentuk motivasi negatif. Menurut Ivancevich, et.al (2007) *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Hal ini senada dengan penelitian Siahaan (2013) bahwa *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama untuk selanjutnya. Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *punishment* dalam konteks perusahaan atau organisasi adalah suatu sistem yang diterapkan oleh atasan untuk mengendalikan perilaku bawahan yang berupa hukuman agar bawahan merasa jera dan tidak melakukan perilaku yang serupa di kemudian hari.

Menurut penelitian Nurmiyati (2011) *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Perusahaan akan memberikan *punishment* kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan

perilaku menyimpang dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Pertimbangan tersebut meliputi waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

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

#### **b. Fungsi *Punishment***

Dalam penelitian Siahaan (2013) meyebutkan tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan, antara lain:

- 1) Membatasi perilaku sehingga akan menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- 2) Bersifat mendidik
- 3) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Di satu sisi apabila pemberian *punishment* tidak diterapkan dengan bijaksana dan tanpa melakukan pertimbangan sebelumnya, maka adanya *punishment* ini justru merupakan cara yang kurang efektif dalam menekan perilaku karyawan. Berdasarkan hal tersebut

Ardana, dkk (2013:25) menyatakan alasan mengapa hukuman merupakan cara yang kurang efektif dalam mengubah perilaku, yaitu: (1) hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama, (2) akan muncul efek samping berupa emosional yang justru merugikan.

### c. Bentuk – bentuk *Punishment*

Dalam penelitian 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, scorsing 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, harus konsisten, dan harus 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 kekonsistennan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

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

## **6. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

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

Menurut Sadirman (2007:73) motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartian daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu (Marno, 2008:22).

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.

Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja seseorang adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya.

### b. Faktor-faktor Motivasi

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

dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Menurut Sondang P. Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

### c. Jenis-jenis Motivasi

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

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

#### **d. Tujuan dan Fungsi Motivasi**

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malayu S.P Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Fungsi dari motivasi menurut Sardiman (2007) ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### e. Teori Motivasi Kerja

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

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory* Elton Mayo, (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Hierarki lima

kebutuhan yang ada di dalam diri semua manusia menurut Maslow adalah :

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

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

## 2) Teori ERG

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

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

### 3) Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg bahwa hubungan seseorang individu dengan perkerjaanya 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.

#### 4) *McClelland's Theory of Needs*

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

- a) Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*) yaitu hasrat untuk mempunyai dampak pengaruh, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *needs for power* yang tinggi lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli pada gengsi (*prestise*) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.
- c) Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi koorporatif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

5) Teori penguatan

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

6) Teori Harapan

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom mengasumsikan bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan suatu tugas tergantung pada keyakinan seseorang tentang struktur *reward* (imbalan) untuk

tugas tersebut. Teori harapan berfokus pada tiga hubungan, salah satu hubungan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah hubungan usaha-kinerja (*Effort-performance relationship*), yaitu probabilitas yang dipersepsikan oleh individu bahwa sejumlah usaha tertentu yang dikeluarkan akan mendorong kinerja.

## B. Penelitian yang Relevan

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

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 kompensasi bonus dan denda. Perbedaan penelitian ini terletak pada penambahan variabel moderasi yakni motivasi kerja.

2. Penelitian juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri (2012) yang berjudul “Pengujian Keefektifan Model *Whistleblowing*: Pendekatan Eksperimen” sebagai referensi. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jalur pelaporan *anonymous* pada structural model lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan non-*anonymous*, sedangkan pada *reward* model menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu jalur pelaporan *non-anonymous* lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan *anonymous*. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada penelitian yang dilakukan peneliti tidak menguji jalur pelaporan yang paling efektif pada *reward* model dan *structural* model terhadap *whistleblowing*, melainkan menguji apakah *reward* yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi tindakan kecurangan. Sedangkan persamaannya adalah pengungkapan kecurangan dalam pelaporan keuangan.
3. Peneliti juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Ratri Kusumastuti dan Wahyu Meiranto (2012) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening” sebagai referensi. Hasil dari penelitian ini adalah keaktifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketataan aturan akuntansi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Asimetri informasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, hal ini menunjukan bahwa asimetri informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, hal ini menunjukan bahwa perilaku tidak etis dapat mendorong terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. 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 kecurangan pelaporan keuangan dilakukan secara mendalam dan spesifik pada kecurangan pelaporan keuangan. Selain itu penelitian ini menggunakan tambahan variabel moderasi yaitu motivasi kerja.

4. Peneliti juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating”. Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak dapat bertindak sebagai variabel moderasi, maka dalam penelitian ini dilakukan uji regresi ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini yang menjadi persamaan adalah sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Perbedaan dari

penelitian ini terletak pada variabel dependen yang menggunakan kinerja dan kecurangan pelaporan keuangan.

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi Reward terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

*Reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan organisasi bagi individu yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Individu dalam menentukan *reward* yaitu bonus telah mempertimbangkan banyak aspek mengenai kontrak kompensasi. Individu akan menerima bonus apabila semua target yang ditetapkan oleh organisasi tercapai dan apabila kinerjanya baik. Meningkatnya bonus yang diberikan pada individu akan menyebabkan peningkatan pada semangat dan motivasi kerja individu untuk bekerja lebih baik.

Christian (2003) mengungkapkan bahwa ada delapan tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah *Fraud*. Pemberian *reward* termasuk didalam delapan tindakan tersebut. Menurutnya karyawan yang patuh dan ikut dalam memerangi *Fraud* perlu diberikan *reward*. Bila perlu perusahaan dapat membantu struktur *reward* bagi karyawan yang membantu dalam memerangi *Fraud*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Ziegenfuss (2003) menunjukkan *company's wrongdoing* atau bahkan *Fraud*.

## **2. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan**

*Punishment* merupakan hukuman dalam bentuk uang karena telah melanggar aturan yang telah disepakati. Denda merupakan hukuman bagi individu yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Individu akan menerima denda apabila individu tersebut tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Kompensasi denda diterapkan guna memberikan motivasi terhadap individu agar bekerja sesuai dengan harapan dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meningkatnya denda pada sebuah organisasi, maka individu akan menghindari kecurangan ataupun tindakan yang menyimpang dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya sistem denda bagi individu, maka akan lebih termotivasi dan menghindari kegagalan dalam kecurangan pelaporan keuangan.

Christian (2003) mengungkapkan bahwa ada delapan tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah *Fraud*. Pemberian *punishment* termasuk di dalam delapan tindakan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Xu dan Ziegenfuss (2003) menunjukkan bahwa perusahaan juga arus memberikan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan *Fraud*. Pemberian *punishment* ini harus diberikan saat menemukan *Fraud* meskipun kerugian akibat *Fraud* tersebut tidak besar.

### **3. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan**

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

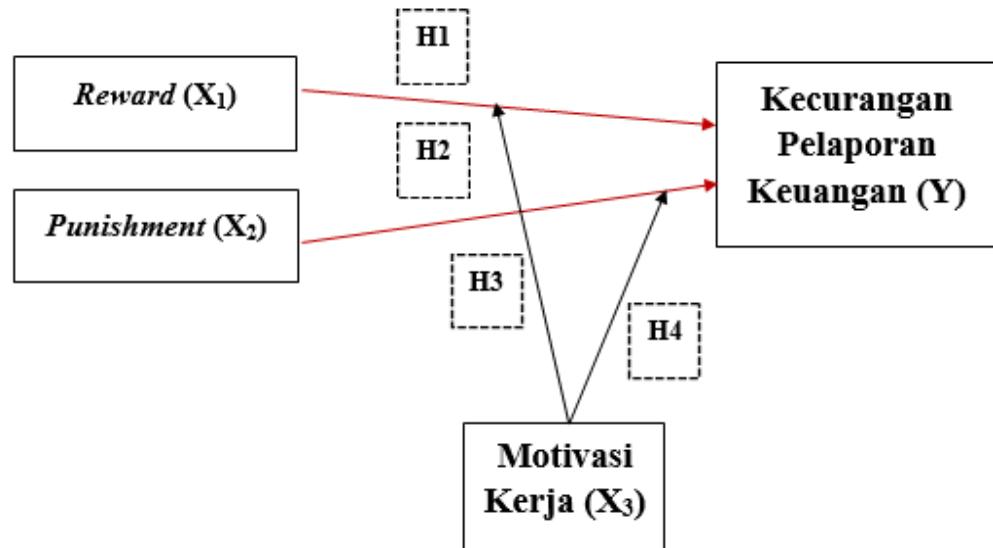
### **4. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan**

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

## **D. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah gambar mengenai paradigma dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1. Paradigma Penelitian**



**E. Hipotesis Penelitian**

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

- H1 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- H2 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- H3 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

H4 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta dengan melibatkan Mahasiswa Akuntansi angkatan 2015. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Mei 2018. Pemilihan Mahasiswa Akuntansi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi terhadap kompensasi *reward* dan *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

#### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen. Menurut Sunyoto (2013) penelitian eksperimen merupakan penelitian yang berusaha memanipulasi satu atau lebih variabel kausal kemudian mengukur efek manipulasi tersebut terhadap satu atau lebih variabel dependen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan tahun 2015. Partisipan diberikan penjelasan mengenai penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen *factorial design 2x2 between subject*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Digunakannya metode eksperimen dikarenakan tingkat validitas internal yang tinggi pada metode ini. Dengan

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

Adapun desain penelitian eksperimen yang akan dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

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

| Perlakuan     |       | <i>Punishment</i> |                |
|---------------|-------|-------------------|----------------|
|               |       | Ada               | Tidak          |
| <i>Reward</i> | Ada   | <b>Kasus 1</b>    | <b>Kasus 2</b> |
|               | Tidak | <b>Kasus 3</b>    | <b>Kasus 4</b> |

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui, partisipan yang mendapatkan kasus 1 diberikan perlakuan ada *Reward* dan ada *Punishment*. Partisipan yang mendapat kasus 2 diberikan perlakuan ada *Reward* dan tidak ada *Punishment*. Partisipan yang mendapat kasus 3 diberikan perlakuan ada *Punishment* dan tidak ada *Reward*. Partisipan yang mendapat kasus 4 diberikan perlakuan tidak ada *Reward* dan tidak ada *Punishment* atau bisa disebut perlakuan netral.

Pemilihan partisipan dan kompensasi dilakukan secara *random* untuk menghindari bias sehingga peneliti tidak dapat mengarahkan partisipan dan partisipan tidak mengetahui perlakuan apa yang akan mereka dapatkan. Peneliti melakukan *random* dengan cara membuat undian agar peneliti mudah untuk menentukan kasus apa yang akan partisipan dapatkan.

**Tabel 2. Desain Penelitian Kompensasi *Reward*, *Punishment* dan Kecurangan Pelaporan Keuangan**

| Kondisi yang diinginkan   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partisipan merupakan akuntan senior pada sebuah perusahaan, dia telah bekerja selama 10 tahun di perusahaan tersebut, dan memiliki CFO yang bernama Tono.</li> <li>➤ Ketika pencatatan pengeluaran partisipan menemukan kejanggalan pada pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp200.000.000,00</li> <li>➤ Partisipan telah menemukan bahwa kejanggalan pengeluaran tersebut digunakan oleh CFO yaitu Tono untuk keperluan pribadinya.</li> <li>➤ Kemudian Tono memberikan uang sebanyak Rp20.000.000,00 kepada partisipan agar tidak melaporkan perbuatannya tersebut kepada CEO.</li> </ul>         |
| Perlakuan yang diberikan ( <i>Treatment</i> )   |
| Kasus 1 (Ada <i>Reward</i> dan Ada <i>Punishment</i> )  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partisipan diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO mengenai kasus yang telah terjadi.</li> <li>➤ CEO bagian keuangan akan memberikan <i>Reward</i> dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp10.000.000) dari nilai kecurangan bagi karyawan yang membantu memerangi kecurangan tersebut, dan CEO akan menerapkan <i>Punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi karyawan yang melakukan tindakan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut.</li> </ul> |
| Kasus 2 (Ada <i>Reward</i> dan Tidak Ada <i>Punishment</i> )  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partisipan diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi.</li> <li>➤ CEO akan memberikan <i>Reward</i> dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp10.000.000) dari nilai kecurangan bagi karyawan yang membantu memerangi kecurangan tersebut serta akan memberikan penghargaan sebagai karyawan yang berintegrasи.</li> </ul>  |
| Kasus 3 (Ada <i>Punishment</i> dan Tidak Ada <i>Reward</i> )  |

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partisipan diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi.</li> <li>➤ CEO akan menerapkan <i>Punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi karyawan yang melakukan tindakan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut.</li> </ul>   |
| <b>Kasus 4 (Tidak Ada Reward dan Tidak Ada Punishment)</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partisipan diminta untuk menilai apakah karyawan yang menjabat sebagai akuntan senior akan menerima dan tidak melaporkan ke CEO atau menolak dan melaporkan ke CEO menegenai kasus yang telah terjadi.</li> <li>➤ CEO tidak memiliki kebijakan secara jelas mengenai tindakan kecurangan baik berupa penghargaan ataupun hukuman bagi pelaku kecurangan dan orang-orang yang terlibat didalamnya. Perusahaan tersebut bahkan mengabaikan tindakan kecurangan yang terjadi.</li> </ul> |

Sumber: Data Diolah

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 61) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada dasarnya variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan digali informasi tentang hal tersebut, dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini memiliki tiga jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel moderasi (*moderating variable*). Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Kompensasi *Reward* dan *Punishment*, variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian adalah Kecurangan Pelaporan Keuangan (*Fraudulent Financial Reporting*), sedangkan variabel moderasi (*moderating variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja .

Definisi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Kompensasi *Reward* dan *Punishment*. *Reward* merupakan *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Wibisono, 2015). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama untuk selanjutnya (Siahaan, 2013). Pengukuran variabel ini dengan memberikan skor 1 dan 2, skor 1 untuk perlakuan (ada) *reward* dan *punishment*, skor 2 untuk perlakuan (tidak ada) *reward* dan *punishment*.

2. Kecurangan Pelaporan Keuangan/*Fraudulent Financial Reporting* (Variabel Dependen/ Y)

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kecurangan Pelaporan Keuangan. Variabel ini merupakan fokus utama dalam penelitian ini. Dengan kata lain, merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan dalam penelitian ini. Kecurangan pelaporan keuangan adalah kesengajaan atau kelalaian dalam pelaporan laporan keuangan yang disajikan tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (Wells, 2001).

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 kompensasi yang berbeda yaitu *Reward* dan *Punishment*. Masing-masing responden mengerjakan satu tugas saja dengan kompensasi yang dipilih secara *random*.

Pengukuran variabel Kecurangan Pelaporan Keuangan dalam instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat pilihan jawaban responden dalam Skala *Likert* 1-6 yaitu :

**Tabel 3. Skala *Likert* Variabel Kecurangan Pelaporan Keuangan**

| 1                             | 2      | 3      | 4                                    | 5      | 6      |
|-------------------------------|--------|--------|--------------------------------------|--------|--------|
| Tinggi                        | Sedang | Rendah | Rendah                               | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan</b> |        |        |

Dari tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa skala penilaian nomor 1 diartikan bahwa partisipan lebih memilih untuk menolak uang yang diberikan oleh Tono (CFO) dan melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke CEO dengan tingkatan tinggi. Skala penilaian nomor 2 diartikan bahwa partisipan lebih memilih untuk menolak uang yang diberikan oleh Tono (CFO) dan melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke CEO dengan tingkatan lebih rendah dibanding skala penilaian nomor 1. Skala penilaian nomor 3 diartikan bahwa partisipan lebih memilih untuk menolak uang yang diberikan oleh Tono (CFO) dan melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke

CEO dengan tingkatan paling rendah dibanding skala penilaian nomor 1 dan 2. Sebaliknya, skala penilaian nomor 4 diartikan bahwa partisipan lebih memilih menerima uang yang diberikan Tono (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke CEO dengan tingkatan rendah. Skala penilaian nomor 5 diartikan bahwa partisipan lebih memilih menerima uang yang diberikan Tono (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke CEO dengan tingkatan lebih tinggi dibanding skala penilaian nomor 4. Skala penilaian nomor 6 diartikan bahwa partisipan lebih memilih menerima uang yang diberikan Tono (CFO) dan tidak melaporkan perbuatan Tono (CFO) ke CEO dengan tingkatan paling tinggi dibanding skala penilaian nomor 4 dan 5. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, semakin rendah angka penilaian maka akan semakin baik artinya partisipan akan lebih memilih menolak dan melaporkan kecurangan. Sebaliknya, semakin tinggi angka penilaian maka akan semakin buruk artinya partisipan lebih memilih menerima dan tidak melaporkan kecurangan tersebut.

### 3. Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)

Variabel moderasi 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 moderasi. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan

suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu (Marno, 2008:22).

Partisipan 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 partisipan. 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 partisipan dalam skala *Likert* 1-5 yaitu :

**Tabel 4. Skala Likert Motivasi Kerja**

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

#### **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 ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi angkatan 2015 Universitas Negeri Yogyakarta.

**Tabel 5. Daftar Mahasiswa Akuntansi S1 FE UNY Angkatan 2015**

| Program Studi | Angkatan | Mata Kuliah         | Semester | Kelas | Jumlah |
|---------------|----------|---------------------|----------|-------|--------|
| Akuntansi     | 2015     | Akuntansi Manajemen | 6        | A     | 40     |
|               |          |                     |          | U     | 29     |

Mengingat jumlah mahasiswa akuntansi angkatan 2015 yang telah menempuh atau sedang menempuh mata kuliah Akuntansi Manajemen relatif sedikit, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai partisipan. Penelitian ini merupakan penelitian populatif, yang memiliki arti bahwa dalam penelitian tidak menggunakan sampel. Populasi diambil seluruhnya untuk dijadikan partisipan karena relatif kecilnya jumlah partisipan yaitu 69 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan dari sumber langsung yakni mahasiswa peserta eksperimen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah respon dari partisipan/subjek/responden. Partisipan diminta untuk mengikuti beberapa tahap eksperimen dengan perlakuan yang berbeda-beda dan telah ditentukan.

## **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 Kecurangan Pelaporan Keuangan. Instrumen kasus yang peneliti gunakan ini mengacu pada instrumen penelitian oleh Pradipha Wisnu Wibisono (2015) dan Caesar Marga Putri (2012) 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*. Partisipan 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 Variabel Kompensasi Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan**

| No | Variabel          | Indikator   | Kasus   |
|----|-------------------|---|---------|
| 1  | <i>Reward</i>     | <i>Reward</i> yang diberikan oleh CEO yaitu dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp10.000.000) dari nilai kecurangan pelaporan keuangan bagi yang membantu memerangi kecurangan tersebut. | Kasus 2 |
| 2  | <i>Punishment</i> | <i>Punishment</i> yang diterapkan oleh CEO yaitu dalam bentuk pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang  | Kasus 3 |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  | melakukan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut.   |  |
| 3 | <i>Reward dan Punishment</i>           | <i>Reward</i> yang diberikan oleh CEO yaitu dalam bentuk kas sebesar 5% (Rp10.000.000) dari nilai kecurangan pelaporan keuangan bagi yang membantu memerangi kecurangan tersebut. Serta <i>punishment</i> yang diterapkan yaitu dalam bentuk pemotongan gaji bahkan pemberhentian kerja bagi yang melakukan kecurangan serta menyita uang hasil kecurangan tersebut. | Kasus 1                                  |
| 4 | Tidak ada <i>Reward dan Punishment</i> | Tidak adanya kebijakan secara jelas oleh CEO mengenai tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik berupa <i>reward</i> maupun <i>punishment</i> bagi pelakunya dan orang yang terlibat.  | Kasus 4                                  |
| 5 | Kecurangan Pelaporan Keuangan          | Tindakan Kecurangan Pelaporan Keuangan 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 menolak dan melaporkan ke CEO sedangkan 4,5,6 menerima dan tidak melaporkan ke CEO.  | Kasus 1<br>Kasus 2<br>Kasus 3<br>Kasus 4 |

Sumber: Data Diolah

**Tabel 7. Pernyataan Manipulation Check**

| No | Pernyataan   | Jawaban |
|----|--|---------|
| 1  | Sebagai akuntan senior, tugas anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan. | Benar   |
| 2  | Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp200.000.000,00.                    | 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 dengan 9 indikator. Partisipan diminta untuk menjawab pertanyaan kuesioner dengan 5 poin skala *Likert* yang dimodifikasi.

**Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

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

## G. Prosedur Eksperimen

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan pada mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2015. Instrumen penelitian dibagi secara acak (*random*). Partisipan hanya mendapat satu kasus dengan perlakuan tertentu. Peneliti memberikan penjelasan mengenai kasus yang ada, mulai dari data demografi, kolom keputusan tindakan yang diambil, sampai dengan *manipulation check* sebelum partisipan mengerjakan. Setelah peneliti membacakan alur pengisian, peneliti membagikan kasus kepada partisipan secara random dengan pengambilan nomor undian agar adil dan tanpa diskenario serta uang senilai Rp2.000,00 (dua ribu rupiah) sebagai uang pengganti senilai Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dalam kasus. Peneliti juga menginstruksikan kembali agar partisipan lebih memperhatikan

dengan seksama perintah-perintah yang ada dalam kasus tersebut. Peneliti memberikan waktu 30 menit bagi partisipan untuk menyelesaikan kasus. Setelah partisipan menyelesaikan kasus, maka kasus diambil lagi oleh peneliti, serta peneliti mengecek jawaban partisipan untuk menentukan apakah partisipan berhak mendapatkan uang sebesar Rp1.000,00 atau sebesar Rp2.000,00 sesuai kasus yang didapat.

Pada kasus 1 dan 2 partisipan berhak mendapatkan uang senilai Rp1.000,00 (seribu rupiah) pengganti Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) apabila memilih keputusan A yaitu menolak dan melaporkan. Hal ini dikarenakan pada kasus 1 dan 2 CEO memiliki kebijakan *reward* bagi yang melaporkan tindakan kecurangan sebesar 5% (Rp10.000.000) dari nilai kecurangan dan apabila partisipan memilih keputusan B yaitu menerima dan tidak melaporkan, maka partisipan tidak berhak mendapatkan uang senilai Rp1.000,00 (seribu rupiah) pengganti Rp10.000.000,00 namun partisipan akan mendapatkan uang sebesar Rp2.000,00 (dua ribu rupiah) pengganti Rp20.000.000,00 yang telah dijanjikan oleh Tono (CFO).

Pada kasus 1 dan 3 apabila partisipan memilih keputusan B yaitu menerima dan tidak melaporkan maka partisipan akan mendapatkan uang senilai Rp2.000,00 (dua ribu rupiah) sebagai pengganti Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) pemberian dari Tono (CFO) namun kemungkinan diberhentikan jika kasus tersebut terungkap karena tidak melaporkan tindakan kecurangan tersebut pada CEO. Jika partisipan memilih keputusan A yaitu menolak dan melaporkan maka partisipan tidak mendapatkan predikat buruk.

Hal tersebut dikarenakan pada kasus 1 dan 3 perusahaan memiliki kebijakan *punishment* bagi pelaku kecurangan ataupun pegawai yang mendukung *fraud*, *punishment* tersebut berupa pemotongan gaji atau pemberhentian kerja dan perusahaan akan menyita uang hasil *fraud*.

Pada kasus 4 partisipan yang memilih keputusan B yaitu menerima dan tidak melaporkan berhak mendapatkan uang senilai Rp2.000,00 (dua ribu rupiah) pemberian dari Tono (CFO). Partisipan yang memilih keputusan A yaitu menolak dan melaporkan, maka tidak mendapatkan uang senilai Rp2.000,00 (dua ribu rupiah) sebagai pengganti Rp20.000.000,00 dari Tono (CFO) maupun Rp1.000,00 (seribu rupiah) sebagai pengganti Rp10.000.000 dari perusahaan. Hal tersebut karena pada kasus 4 instansi tidak memiliki kebijakan mengenai pemberian *reward* bagi pelapor kecurangan dan *punishment* bagi pelaku maupun orang yang mendukung kecurangan tersebut.

## 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 data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Maka esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti (Indrianto, N dan Bambang S, 1999).

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

Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam suatu program pengolah data, yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x^2)}\{(\sum y^2) - (\sum y^2)\}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y  
N = jumlah responden  
 $\sum XY$  = total perkiraan antara variabel X dan Y  
X = jumlah skor butir X

$Y$  = jumlah skor butir Y

$X^2$  = jumlah kuadrat X

$Y^2$  = jumlah kuadrat Y

(Umar Husein, 2011)

Setelah menghitung r hitung tersebut maka dibandingkan dengan r kritis (0,30) untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Butir item dikatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ . Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada variabel Kompensasi *Reward*, *Punishment*, Kecurangan Pelaporan Keuangan, dan Motivasi Kerja.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto D, 2013). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2011). Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Sunyoto, 2013).

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

$R_{11}$  = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010)

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (Kompensasi Reward dan Punishment), terhadap variabel dependen (Kecurangan Pelaporan Keuangan) dengan variabel moderasi (Motivasi Kerja).

### a. *One Way Analysis of Variance* (ANOVA)

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

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

b. *Analysis of Covariance (ANCOVA)*

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan kasus dengan menggunakan metode eksperimen. Penelitian ini melibatkan mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi kelas A dan U Universitas Negeri Yogyakarta angkatan tahun 2015 yang sudah atau sedang menempuh mata kuliah Akuntansi Manajemen sebanyak 69 orang sebagai partisipan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei 2018.

Sebanyak 69 partisipan yang berhasil dilibatkan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok kompensasi yakni *reward, punishment, reward* dan *punishment*, dan kelompok netral dengan masing-masing kelompok sebanyak 17-18 mahasiswa. Berikut adalah data deskripsi partisipan dengan data penelitian:

**Tabel 9. Deskripsi Partisipan dan Data Penelitian**

| Program Studi                 | Kelas | Jenis Kasus |    |    |    | Jumlah |
|-------------------------------|-------|-------------|----|----|----|--------|
|                               |       | 1           | 2  | 3  | 4  |        |
| Akuntansi                     | A     | 10          | 10 | 10 | 10 | 40     |
|                               | U     | 7           | 7  | 7  | 8  | 29     |
| Jumlah data yang dapat diolah |       | 17          | 17 | 17 | 18 | 69     |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### B. Deskripsi Data Khusus

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk analisis data. Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif data demografi partisipan dan statistik deskripif data variabel. Statistik deskriptif

data demografi partisipan bertujuan untuk mengetahui deskripsi jenis kelamin, umur, IPK (Indeks Prestasi Kumulatif), dan kelas. Statistik deskriptif data variabel bertujuan untuk mengetahui deskripsi variabel yang ada pada penelitian. Berikut ini merupakan statistik deskriptif data demografi partisipan dan statistik deskriptif data variabel:

### **1. Statistik Deskripsi Data Demografi Partisipan**

#### a. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

**Tabel 10. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Kasus |    |    |    | Total | Presentase |
|---------------|-------|----|----|----|-------|------------|
|               | 1     | 2  | 3  | 4  |       |            |
| Laki-laki     | 5     | 6  | 7  | 5  | 23    | 33,3 %     |
| Perempuan     | 12    | 11 | 10 | 13 | 46    | 66,7 %     |
| Total         | 17    | 17 | 17 | 18 | 69    | 100 %      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa partisipan berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang (66,7%), sedangkan partisipan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (33,3%). Dengan demikian mayoritas partisipan yang mengikuti eksperimen ini adalah perempuan dengan presentase 66,7% dari 100%. Sehingga jumlah partisipan perempuan 2 kali lipat dari partisipan laki-laki.

b. Statistik Deskriptif Umur

**Tabel 11. Statistik Deskriptif Umur**

| Umur Partisipan (tahun) | Kasus |    |    |    | Total | Presentase |
|-------------------------|-------|----|----|----|-------|------------|
|                         | 1     | 2  | 3  | 4  |       |            |
| 19                      | 0     | 0  | 0  | 1  | 1     | 1,40%      |
| 20                      | 5     | 3  | 7  | 6  | 21    | 30,40%     |
| 21                      | 11    | 14 | 10 | 11 | 46    | 66,70%     |
| 22                      | 1     | 0  | 0  | 0  | 1     | 1,40%      |
| Total                   | 17    | 17 | 17 | 18 | 69    | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa partisipan yang berumur 19 tahun berjumlah 1 orang (1,4%). Dilanjut dengan partisipan yang berumur 20 tahun berjumlah 21 orang (30,4%). Kemudian partisipan yang berumur 21 tahun berjumlah 46 orang (66,7%). Dan partisipan yang berumur 22 tahun berjumlah 1 orang (1,4%). Dengan demikian mayoritas yang mengikuti eksperimen ini adalah yang berumur 21 tahun dengan presentase 66,7% dari 100%.

c. Statistik Deskriptif IPK

**Tabel 12. Statistik Deskriptif IPK**

| IPK       | Kasus |    |    |    | Total | Presentase |
|-----------|-------|----|----|----|-------|------------|
|           | 1     | 2  | 3  | 4  |       |            |
| <3,00     | 1     | 0  | 2  | 0  | 3     | 4,30%      |
| 3,00-3,25 | 0     | 3  | 3  | 2  | 8     | 11,60%     |
| 3,26-3,50 | 4     | 4  | 2  | 5  | 15    | 21,70%     |
| >3,50     | 12    | 10 | 10 | 11 | 43    | 62,30%     |
| Total     | 17    | 17 | 17 | 18 | 69    | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa partisipan yang memiliki IPK <3,00 berjumlah 3 orang (14,3%). Dilanjut dengan partisipan yang memiliki IPK 3,00-3,25 berjumlah 8 orang (11,6%). Kemudian partisipan yang memiliki IPK 3,26-3,50 berjumlah 15 orang (21,7%). Dan partisipan yang memiliki IPK >3,50 berjumlah 43 orang (62,3%). Dengan demikian mayoritas yang mengikuti eksperimen ini adalah yang memiliki IPK >3,50 dengan presentase 62,3% dari 100%.

d. Statistik Deskriptif Kelas

**Tabel 13. Statistik Deskriptif Kelas**

| Kelas | Kasus |    |    |    | Total | Presentase |
|-------|-------|----|----|----|-------|------------|
|       | 1     | 2  | 3  | 4  |       |            |
| A     | 10    | 10 | 10 | 10 | 40    | 58%        |
| U     | 7     | 7  | 7  | 8  | 29    | 42%        |
| Total | 17    | 17 | 17 | 18 | 69    | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa partisipan yang berasal dari kelas A berjumlah 40 orang (58%). Sedangkan partisipan yang berasal dari kelas U berjumlah 29 orang (42%). Dengan demikian mayoritas yang mengikuti eksperimen ini adalah yang berasal dari kelas A dengan presentase 58% dari 100%.

## 2. Statistik Deskriptif Variabel

**Tabel 14. Statistik Deskriptif Variabel**

| Jenis Kompensasi    | Kecurangan Pelaporan Keuangan |     |      |              |       |       |
|---------------------|-------------------------------|-----|------|--------------|-------|-------|
|                     | Jumlah                        | Min | Maks | Std. Deviasi | Mean  | Total |
| Reward              | 17                            | 1   | 3    | 0,624        | 1,529 | 26    |
| Punishment          | 17                            | 1   | 3    | 0,791        | 2,000 | 34    |
| Reward & Punishment | 17                            | 1   | 3    | 0,752        | 1,765 | 30    |
| Netral              | 18                            | 4   | 6    | 0,686        | 4,667 | 84    |
| Total               | 69                            | 1   | 6    | 1,471        | 2,522 | 176   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum data kecurangan pelaporan keuangan adalah 1 sedangkan nilai maksimumnya adalah 6. Rata-rata variabel kecurangan pelaporan keuangan dalam penelitian ini berkisar antara 1,529 sampai dengan 4,667. Dengan artian semakin kecil nilai rata-rata maka akan semakin baik karena semakin kecil nilainya maka partisipan akan memilih untuk melakukan penolakan dan pelaporan kecurangan dengan tingkatan tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi rata-rata maka semakin buruk karena semakin besar nilainya maka partisipan akan memilih untuk menerima dan tidak melaporkan kecurangan dengan tingkatan tinggi.

## C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan partisipan mahasiswa Akuntansi angkatan 2016 Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 66 orang. Dalam uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan uji tidak terpakai dimana data yang telah didapat untuk uji

instrumen ini tidak digunakan kembali untuk uji variabel, melainkan peneliti mengambil data kembali pada mahasiswa Akuntansi angkatan 2015 Universitas Negeri Yogyakarta.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Umar Husein, 2011:166). Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-kritis (0,30). Pengujian validitas instrumen dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan**

| Item    | r hitung | r kritis | Keterangan |
|---------|----------|----------|------------|
| Kasus 1 | 0,615    | 0,30     | Valid      |
| Kasus 2 | 0,680    | 0,30     | Valid      |
| Kasus 3 | 0,714    | 0,30     | Valid      |
| Kasus 4 | 0,434    | 0,30     | Valid      |

**Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

| Item Soal | r hitung | r kritis | Keterangan |
|-----------|----------|----------|------------|
| 1         | 0,812    | 0,30     | Valid      |
| 2         | 0,795    | 0,30     | Valid      |
| 3         | 0,702    | 0,30     | Valid      |
| 4         | 0,721    | 0,30     | Valid      |
| 5         | 0,660    | 0,30     | Valid      |
| 6         | 0,846    | 0,30     | Valid      |
| 7         | 0,896    | 0,30     | Valid      |
| 8         | 0,854    | 0,30     | Valid      |
| 9         | 0,881    | 0,30     | Valid      |
| 10        | 0,788    | 0,30     | Valid      |
| 11        | 0,747    | 0,30     | Valid      |

|    |        |      |             |
|----|--------|------|-------------|
| 12 | -0,053 | 0,30 | Tidak Valid |
| 13 | 0,477  | 0,30 | Valid       |
| 14 | 0,847  | 0,30 | Valid       |
| 15 | -0,405 | 0,30 | Tidak Valid |
| 16 | 0,409  | 0,30 | Valid       |
| 17 | 0,490  | 0,30 | Valid       |
| 18 | 0,638  | 0,30 | Valid       |
| 19 | 0,853  | 0,30 | Valid       |
| 20 | 0,895  | 0,30 | Valid       |

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan untuk mengukur suatu objek yang akan diukur. Reliabilitas sebuah alat ukur dapat dilihat dari konsistensi alat tersebut dalam mengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dikatan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap seluruh item dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 21.

**Tabel 17. Statistik Uji Reliabilitas**

| No | Item  | Jumlah Butir Valid | Alpha Cronbrach | Kriteria | Keterangan |
|----|---|--------------------|-----------------|----------|------------|
| 1  | Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan | 4                  | 0,785           | 0,60     | Reliabel   |
| 2  | Motivasi Kerja  | 18                 | 0,962           | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: Data Primer diolah, 2018

## D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas antara variabel independen (Kompensasi *Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel dependen (Kecurangan Pelaporan Keuangan) dengan variabel moderasi (Motivasi Kerja).

### 1. One Way Analysis of Variance (ANOVA)

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan nilai rata-rata (*mean*) yang signifikan diantara kelompok-kelompok yang lebih dari 2 grup tentang suatu hal. Analisis ini digunakan untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Berikut adalah hasil dari *one way anova* setiap hipotesis:

**Tabel 18. Hasil Pengujian H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub>**

| Variabel          | F      | Signifikansi | Keterangan              |
|-------------------|--------|--------------|-------------------------|
| <i>Reward</i>     | 23,655 | 0,000        | H <sub>1</sub> diterima |
| <i>Punishment</i> | 35,814 | 0,000        | H <sub>2</sub> diterima |

Sumber: Data Primer diolah, 2018

#### a. Hipotesis 1

H<sub>1</sub> : Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) akan diterima jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> kurang dari 0,05 (<0,05), sedangkan hipotesis akan ditolak jika F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> lebih dari 0,05 (>0,05). Hasil pengujian H<sub>1</sub> menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 23,655 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> yaitu 3,92. Informasi berikutnya diperoleh dari nilai P<sub>value</sub> signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama

**(H<sub>1</sub>) diterima** yaitu Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* akan berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.

b. Hipotesis 2

H<sub>2</sub> : Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) akan diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $P_{value}$  kurang dari 0,05 (<0,05), sedangkan hipotesis akan ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $P_{value}$  lebih dari 0,05 (>0,05). Hasil pengujian H<sub>2</sub> menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,814 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,92. Informasi berikutnya diperoleh dari nilai  $P_{value}$  signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua **(H<sub>2</sub>) diterima** yaitu Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* akan berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya

perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, skorsing, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.

## 2. Analysis of Covariance (ANCOVA)

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

**Tabel 19. Hasil Pengujian H<sub>3</sub> dan H<sub>4</sub>**

| Variabel                   | F      | Signifikansi | Keterangan              |
|----------------------------|--------|--------------|-------------------------|
| Reward *Motivasi Kerja     | 23,196 | 0,000        | H <sub>3</sub> diterima |
| Punishment *Motivasi Kerja | 35,169 | 0,000        | H <sub>4</sub> diterima |

Sumber: Data Primer diolah, 2018

### a. Hipotesis 3

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) akan diterima jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> kurang dari 0,05 (<0,05), sedangkan hipotesis akan ditolak jika F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> lebih dari 0,05 (>0,05). Hasil pengujian H<sub>3</sub> menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 23,196 lebih besar dari F<sub>tabel</sub>

yaitu 3,07. Informasi berikutnya diperoleh dari nilai  $P_{value}$  signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga (**H<sub>3</sub>**) **diterima** yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

b. Hipotesis 4

$H_4$  : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) akan diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $P_{value}$  kurang dari 0,05 (<0,05), sedangkan hipotesis akan ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $P_{value}$  lebih dari 0,05 (>0,05). Hasil pengujian  $H_4$  menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,169 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,07. Informasi berikutnya diperoleh dari nilai  $P_{value}$  signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (**H<sub>4</sub>**) **diterima** yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi

*Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

#### E. Interpretasi Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* dan *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima karena persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,000. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  adalah 23,655 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 3,92. *Mean* pelaporan keuangan pada kompensasi *reward* ini adalah 1,765 *mean* ini berada di bawah perlakuan netral yakni 3,257. *R squared* pada hipotesis ini yakni 0,261 yang artinya besar pengaruh kompensasi *reward*

terhadap pelaporan keuangan sebesar 26,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri (2012) yang menunjukkan bahwa jalur pelaporan *non-anonymous* pada *reward model* akan lebih efektif dalam melaporkan *company's wrongdoing* dibanding *structural model*. Selain itu, hasil penelitian dari Pradipha Wisnu Wibisono (2015) yang menyatakan bahwa dengan mendapatkan hadiah atau ditetapkannya *reward*, maka karyawan cenderung akan mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *Fraud*. Disisi lain, penelitian Nur Ratri K & Wahyu Meiranto (2012) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi, karena keinginan untuk memperoleh peningkatan bonus dan jabatan yang lebih tinggi membuat manajemen berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan dengan menggambarkan laba perusahaan yang terus meningkat.

## 2. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima karena persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,000. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. Nilai F<sub>hitung</sub> adalah 35,814 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> yakni 3,92. *Mean* pelaporan keuangan pada kompensasi *punishment* ini adalah 1,647 *mean* ini berada di bawah perlakuan netral yakni 3,371. R *squared* pada hipotesis ini yakni 0,348 yang artinya besar pengaruh kompensasi *punishment* terhadap pelaporan keuangan sebesar 34,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, skorsing, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh R.Lynn Hanan (2004) yang menyatakan bahwa kompensasi *punishment* berpengaruh terhadap pelaporan keuangan karena semakin besar *punishment* seperti teguran, surat peringatan, maupun skorsing maka karyawan akan menghindari kecurangan pada pelaporan keuangan.

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghindari kecurangan atau kesalahan dalam bekerja. Murphy & Dacin (2011) mengatakan bahwa dengan meningkatkan *punishment* terhadap sebuah kejahatan, maka dapat membuat pelakunya menjadi takut untuk melakukan kejahatan yang sama untuk kedua kalinya. Penelitian Murphy dan Dacin juga mengatakan bahwa pelaku *Fraud* akan mempertimbangkan konsekuensi tindakannya, apabila konsekuensi yang diberikan lebih besar dari keuntungan yang diterima ketika melakukan *Fraud* maka akan memutuskan untuk tidak melakukan *Fraud*. Disisi lain, penelitian Nur Ratri K & Wahyu Meiranto (2012) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi, karena keinginan untuk memperoleh peningkatan bonus dan jabatan yang lebih tinggi membuat manajemen berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan dengan menggambarkan laba perusahaan yang terus meningkat.

3. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima karena motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,000. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  adalah 23,196 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 3,07. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* seperti pemberian bonus atau penghargaan oleh atasan kepada bawahan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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. Disisi lain, penelitian oleh Eko Muryanto (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja tidak bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

4. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa H<sub>4</sub> diterima karena motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan

keuangan. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,000. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  adalah 35,169 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 3,07. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* seperti pemberian bonus atau penghargaan oleh atasan kepada bawahan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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. Disisi lain, penelitian oleh Eko Muryanto (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja tidak bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

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

- a. Partisipan yang digunakan masih berstatus sebagai Mahasiswa Akuntansi UNY. Mahasiswa dijadikan proksi sebagai akuntan di perusahaan, sehingga hasil yang didapat pada penelitian ini belum mengidentifikasi secara langsung adanya hasil yang signifikan apabila yang digunakan adalah partisipan yang sudah menjadi akuntan di perusahaan.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup *Reward* dan *Punishment* saja, padahal masih banyak jenis kompensasi yang belum terwakili antara lain yaitu *Clowback* dan masih banyak lagi jenis kompensasi lainnya.
- c. Kurang kondusifnya situasi ketika melakukan pengambilan data membuat jawaban dari partisipan cenderung kurang sesuai dengan semestinya.
- d. Penelitian ini masih belum menggunakan *pretest* dalam menentukan partisipan kedalam pembagian kelompok kasus. *Pretest* dapat mengukur tingkat kecurangan pelaporan keuangan pada setiap partisipan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi Mahasiswa Akutansi mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). Subjek penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi angkatan 2015 Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 69 orang. Pengujian ini dilakukan dengan *One Way Anova* untuk mengetahui H1 dan H2, dan ANCOVA (*Analysis of Covariance*) untuk mengetahui H3 dan H4. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (**H<sub>1</sub>**) **diterima** yaitu persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* akan berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.

2. Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) **diterima** yaitu persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* akan berpengaruh terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, skorsing, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan, selain itu Mahasiswa Akuntansi UNY akan lebih termotivasi dalam bekerja sesuai dengan aturan.
3. Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) **diterima** yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Reward* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
4. Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) **diterima** yaitu Motivasi Kerja akan memoderasi pengaruh persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Kompensasi *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh

Mahasiswa Akuntansi UNY akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Tindakan dalam menghadapi adanya kecurangan perlu disikapi lebih baik untuk menghadapi ketika berada pada lingkungan kerja nanti.
  - b. Ketika menjadi seorang karyawan di perusahaan dan memiliki atasan, karyawan harus memerangi segala bentuk kecurangan pada perusahaan.
2. Bagi Instansi
  - a. Pemberian kompensasi berupa *reward* dan *punishment* perlu diterapkan guna memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan supaya bekerja sesuai dengan harapan dan aturan instansi.
  - b. Motivasi kerja karyawan perlu dijaga dengan baik oleh atasan supaya karyawan bekerja dengan baik dan menghindari tindakan tidak jujur dalam bekerja.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang sudah bekerja sebagai akuntan di perusahaan sehingga hasil dari penelitian nanti lebih dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Peneliti selanjutnya sebaiknya memberikan pilihan jenis kompensasi yang lebih banyak dan tidak hanya *Reward* dan *Punishment* saja agar pilihan kompensasi dari partisipan terwakili sesuai dengan harapannya.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memastikan tempat, suasana dan waktu pelaksanaan eksperimen dalam sebuah kondisi yang benar-benar kondusif sehingga akan tercipta sebuah penghayatan terhadap *treatment* yang diberikan sebagai sebuah syarat yang dihasilkannya data eksperimen yang berkualitas.
- d. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan *pretest* dalam menentukan partisipan kedalam berbagai kelompok kasus yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- 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.
- Anthony, Robert N., & Vijay Govindarajan. (2011). *Management Control System*. (Alih bahasa: Drs. R. Suyoto Bakir. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunera. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiyani, Fitri. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Reward and Punishment, dan Asimetri Informasi terhadap Budgetari Slack: Studi Eksperimen pada Konteks Penganggaran Partisipatif. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arens, et al. (2008). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. Edisi Dua Belas. Erlangga. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arimawan, Muhammad Sandi. (2014). Pengaruh Negative Framing dan Adverse Selection terhadap Eskalasi Komitmen dalam Pengambilan Keputusan Penganggaran Modal untuk Investasi dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asiah, Nur. (2017). Pengaruh Bystander Effect dan Whistleblowing terhadap terjadinya Kecurangan Laporan Keuangan. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Asrori, Mohammad. (2009). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: CV. Wacana Prima.

Caesar Marga Putri. (2012). Pengujian Keefektifan Model Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen. *Tesis*: Universitas Gajah Mada.

Christian, Cary. 2003. *Preventing fraud in the work place*. Peak Consulting Diakses dari [http://www.peakconsultinginc.com/Articles/preventing\\_fraud\\_in\\_the\\_workplace.htm](http://www.peakconsultinginc.com/Articles/preventing_fraud_in_the_workplace.htm). Pada tanggal 3 Januari 2018.

Eko Muryanto. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret.

Eni Nurmiyati. (2011). Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. *Skripsi*: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.

Fajria, Riahi. (2010). *Teori Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Francis, Jennifer, et.al. (2004). Cost of equity and earnings attributes. *The Accounting Review*, 79(4): 967-1010.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hamalik, Oemar. (2003). *Metode Belajar dan Kesulitan-Kesulitan Belajar*. Bandung: Remaja Karya.

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, P, S, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. 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.

Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2009) *Standar Akuntansi Keuangan. PSAK No. 1 : Penyajian Laporan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nurdan Supomo, Bambang. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi & Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. (2007). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi: alih bahasa Gina Gania*. Jakarta : Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- KNKG. (2008). Pedoman sistem pelaporan pelanggaran-SPP (*whistleblowing system –WBS*).
- KPMG. (2013). fraud, *Bribery and Corruption Survey 2012*. KPMG International Cooperative, New Zwalland.
- Kristasnti, Dymita. (2012). Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran AKuntansi Forensik sebagai Pencegah Fraud di Indonesia. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lubis, A.I. (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & j.h. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. (2006). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Murphy, Pamela R & M Tina Dacin. (2011) Psychologi Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud. *Journal of Business Ethics*, Vol 101. Pp 601-618.
- Nurmiyati, E. (2011). Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. *Skripsi*: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Nur Ratri & Wahyu Meiranto. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Kecenderungan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*: Universitas Diponegoro.
- Raja Ali, dkk. (2011). Analisis *Reward* dan *Punishment* pada Kantor Perum Damri Makasar. *Skripsi*: UNHAS.
- Rivai, Veihzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sadirman, A.M. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: CV. Rajawali.
- Singleton, et.al. (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. Canada.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.  
 \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhermadi, B. (2016). *Management Fraud*. Diakses dari <http://internal.dsuc.co.id>. Pada tanggal 29 Desember 2017.
- Sung and Choi. (2009). Do Big Five Personality Factors Affect Individual Creativity? The Moderating Role of Extrinsic Motivations. *Journal of Social Behavior and Personality* 20:Hlm. 143-156.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.  
 \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Toha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Transparency International, (2012). *Corruption Perceptions Index – Result*.
- Umayah, A.D. (2015). Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI Manajer) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Pusat PT WIKA Gedung Jakarta). *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wahjousumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wells, Joseph T. (2001). Why Employees Commit Fraud. American Institute of Public Accountants. *Journal of Accounting*. American Institute of Public Accountansts.
- Wibisono, P.W. (2015). Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPrasada.
- 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 System, 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. Kuesioner Penelitian**

### **Koesioner Uji Coba Instrumen**

#### **A. Kata Pengantar**

Dengan hormat,

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Reward dan Punishment terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi**". Oleh karena itu, saya mengharap kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam penelitian ini diperoleh hanya untuk kepentingan ilmiah dan data tentang responden akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama Saudar/i, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Januari 2018

(Elsya Prabowo)

#### **B. Petunjuk Pengisian**

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

## **DATA DEMOGRAFIS**

(semua wajib diisi)

Nama :

NIM :

Prodi :

Email :

Umur :

Angkatan :

Kelas :  A       B       U

Jenis Kelamis :  Perempuan     Laki-laki

Mata Kuliah (yang sudah/sedang ditempuh) :  Akuntansi Manajemen

IPK :

## KASUS 1

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai fraud yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## KASUS 2

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

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

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp 20.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang cash sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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!**

5. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
6. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
7. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
8. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

### KASUS 3

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

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

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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!**

9. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
10. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
11. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
12. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## KASUS 4

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

1. Perusahaan tidak memiliki kebijakan yang 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 Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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!**

13. Sebagai akuntan, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
14. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
15. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
16. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## Lampiran 2. Data Uji Coba Instrumen

### a. Kompensasi *Reward* dan *Punishment*

|    | Kasus |   |   |   |       | Manipulation Check |   |   |   |   |   |   |   |     |  |  |  |
|----|-------|---|---|---|-------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----|--|--|--|
|    |       |   |   |   |       |                    |   |   |   |   |   |   |   |     |  |  |  |
|    |       |   |   |   |       | B                  | B | B | S |   |   |   |   |     |  |  |  |
| No | 1     | 2 | 3 | 4 | Kasus | 1                  | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | Jml |  |  |  |
| 1  | 1     | 2 | 1 | 5 | 9     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 2  | 1     | 2 | 2 | 6 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 3  | 2     | 2 | 2 | 5 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 4  | 1     | 2 | 2 | 5 | 10    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 5  | 1     | 2 | 1 | 2 | 6     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 6  | 2     | 3 | 2 | 4 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 7  | 2     | 3 | 2 | 6 | 13    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 8  | 2     | 3 | 2 | 5 | 12    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 9  | 1     | 3 | 2 | 5 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 10 | 1     | 1 | 2 | 4 | 8     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 11 | 2     | 2 | 2 | 4 | 10    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 12 | 1     | 2 | 1 | 5 | 9     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 13 | 1     | 3 | 3 | 5 | 12    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 14 | 1     | 2 | 2 | 5 | 10    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 15 | 1     | 1 | 1 | 3 | 6     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 16 | 1     | 3 | 2 | 4 | 10    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 17 | 1     | 1 | 1 | 3 | 6     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 18 | 1     | 1 | 1 | 4 | 7     | S                  | S | B | B | 0 | 0 | 1 | 0 | 1   |  |  |  |
| 19 | 2     | 3 | 2 | 4 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 20 | 2     | 3 | 3 | 5 | 13    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 21 | 2     | 3 | 3 | 4 | 12    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 22 | 1     | 2 | 3 | 6 | 12    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 23 | 2     | 3 | 2 | 6 | 13    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 24 | 1     | 2 | 2 | 3 | 8     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 25 | 2     | 4 | 3 | 6 | 15    | S                  | B | S | B | 0 | 1 | 0 | 0 | 1   |  |  |  |
| 26 | 1     | 1 | 1 | 4 | 7     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 27 | 1     | 3 | 2 | 6 | 12    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 28 | 1     | 1 | 1 | 3 | 6     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 29 | 1     | 3 | 2 | 5 | 11    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 30 | 1     | 1 | 1 | 3 | 6     | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |
| 31 | 1     | 2 | 2 | 5 | 10    | B                  | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4   |  |  |  |

|    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 1 | 3 | 1 | 5 | 10 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 35 | 1 | 2 | 1 | 5 | 9  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 36 | 1 | 3 | 2 | 4 | 10 | S | S | B | B | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 37 | 1 | 2 | 1 | 5 | 9  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 5 | 12 | S | B | S | B | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 4 | 8  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 41 | 1 | 3 | 1 | 4 | 9  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 6 | 19 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 43 | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 44 | 2 | 3 | 2 | 5 | 12 | S | S | B | B | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 45 | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 46 | 1 | 2 | 1 | 6 | 10 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 47 | 1 | 3 | 1 | 4 | 9  | B | B | S | B | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 4 | 11 | B | B | B | B | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 49 | 1 | 3 | 1 | 4 | 9  | B | B | B | B | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 50 | 1 | 3 | 2 | 6 | 12 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 5 | 9  | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 52 | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 53 | 1 | 2 | 1 | 4 | 8  | B | B | S | B | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 6 | 13 | S | B | S | B | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 55 | 1 | 3 | 1 | 5 | 10 | B | S | B | B | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7  | B | B | S | B | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 57 | 1 | 3 | 1 | 3 | 8  | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 5 | 9  | B | B | B | B | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 59 | 2 | 3 | 2 | 5 | 12 | B | B | B | B | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 60 | 1 | 2 | 1 | 6 | 10 | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 61 | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | S | B | B | B | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 62 | 1 | 3 | 2 | 4 | 10 | B | S | B | B | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 | B | S | S | B | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 64 | 2 | 3 | 2 | 6 | 13 | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 65 | 1 | 3 | 1 | 4 | 9  | S | B | B | S | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 66 | 1 | 3 | 2 | 4 | 10 | B | B | B | S | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |

### b. Motivasi Kerja

|    | Motivasi Kerja |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| No | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 0  |
| 1  | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 75 |
| 2  | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 74 |
| 3  | 4              | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 74 |
| 4  | 5              | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 75 |
| 5  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 77 |
| 6  | 3              | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 69 |
| 7  | 5              | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 82 |
| 8  | 5              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 81 |
| 9  | 5              | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 89 |
| 10 | 4              | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 75 |
| 11 | 4              | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 78 |
| 12 | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 5  | 4  | 77 |
| 13 | 5              | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 74 |
| 14 | 4              | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3  | 5  | 2  | 2  | 5  | 1  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 81 |
| 15 | 5              | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 88 |
| 16 | 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 67 |
| 17 | 5              | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 1  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 85 |
| 18 | 5              | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  | 4  | 5  | 5  | 78 |
| 19 | 2              | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 45 |
| 20 | 4              | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3  | 5  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 69 |
| 21 | 4              | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 78 |
| 22 | 4              | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 81 |
| 23 | 5              | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 68 |
| 24 | 5              | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 73 |
| 25 | 5              | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 72 |
| 26 | 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 82 |
| 27 | 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 79 |
| 28 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 76 |
| 29 | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 73 |
| 30 | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 77 |
| 31 | 3              | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 5  | 3  | 3  | 66 |
| 32 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 71 |
| 33 | 4              | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 1  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 82 |
| 34 | 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  | 5  | 2  | 4  | 5  | 5  | 89 |
| 35 | 1              | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 35 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 70 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 37 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 75 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 74 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 71 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 72 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1  | 1  | 31 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 91 |    |    |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 74 |    |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 79 |    |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 66 |    |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5  | 78 |    |
| 48 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 76 |    |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 50 |    |
| 50 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 71 |    |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 75 |    |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 81 |    |
| 53 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5  | 82 |    |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 75 |    |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 81 |    |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 75 |    |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1  | 29 |    |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 74 |    |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 65 |    |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 94 |    |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 75 |    |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 70 |    |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 75 |    |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 88 |    |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4  | 67 |    |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1  | 31 |    |

### **Lampiran 3. Uji Coba Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

##### **1) Hasil Uji Validitas Kompensasi *Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan***

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| ka1                   | 8,8485                     | 4,284                          | ,615                             | ,732                             |
| ka2                   | 7,7273                     | 3,432                          | ,680                             | ,684                             |
| ka3                   | 8,4697                     | 3,791                          | ,714                             | ,677                             |
| ka4                   | 5,5909                     | 3,815                          | ,434                             | ,832                             |

##### **2) Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| mo1                   | 68,3485                    | 169,277                        | ,812                             | ,933                             |
| mo2                   | 68,5303                    | 170,191                        | ,795                             | ,933                             |
| mo3                   | 68,6667                    | 173,764                        | ,702                             | ,935                             |
| mo4                   | 68,3939                    | 171,719                        | ,721                             | ,934                             |
| mo5                   | 68,7121                    | 175,654                        | ,660                             | ,936                             |
| mo6                   | 68,3788                    | 169,070                        | ,846                             | ,932                             |
| mo7                   | 68,2273                    | 167,532                        | ,896                             | ,931                             |
| mo8                   | 68,3182                    | 167,759                        | ,854                             | ,932                             |
| mo9                   | 68,0909                    | 166,669                        | ,881                             | ,931                             |
| mo10                  | 68,3788                    | 169,993                        | ,788                             | ,933                             |
| mo11                  | 68,6212                    | 172,700                        | ,747                             | ,934                             |

|      |         |         |       |      |
|------|---------|---------|-------|------|
| mo12 | 69,1515 | 194,284 | -,053 | ,947 |
| mo13 | 68,8939 | 180,250 | ,477  | ,939 |
| mo14 | 68,4242 | 171,110 | ,847  | ,932 |
| mo15 | 69,9242 | 205,302 | -,405 | ,954 |
| mo16 | 68,9091 | 184,176 | ,409  | ,939 |
| mo17 | 68,8788 | 182,908 | ,490  | ,938 |
| mo18 | 68,6212 | 178,116 | ,638  | ,936 |
| mo19 | 68,4697 | 170,314 | ,853  | ,932 |
| mo20 | 68,3788 | 168,147 | ,895  | ,931 |

### b. Uji Reliabilitas

#### 1) Kompensasi Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 66 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 66 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,785             | 4          |

#### 2) Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

|       |       | N  | %     |
|-------|-------|----|-------|
| Cases | Valid | 66 | 100,0 |

|       |                       |    |       |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total |                       | 66 | 100,0 |

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

### **Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,939             | 20         |

## **Lampiran 4. Kuesioner Penelitian**

### **Koesioner Penelitian**

#### **A. Kata Pengantar**

Dengan hormat,

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Reward dan Punishment terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi**". Oleh karena itu, saya mengharap kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam penelitian ini diperoleh hanya untuk kepentingan ilmiah dan data tentang responden akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama Saudar/i, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Januari 2017

(Elsya Prabowo)

#### **B. Petunjuk Pengisian**

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

## **DATA DEMOGRAFIS**

(semua wajib diisi)

Nama :

NIM :

Prodi :

Email :

Umur :

Angkatan :

Kelas :  A       B       U

Jenis Kelamis :  Perempuan     Laki-laki

Mata Kuliah (yang sudah/sedang ditempuh) :  Akuntansi Manajemen

IPK :

## KASUS 1

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai fraud yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## KASUS 2

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

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

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp 20.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam memerangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan fraud dengan memberikan uang cash sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

### KASUS 3

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

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

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

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## KASUS 4

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

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

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya pengeluaran, Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Tono (CFO), menurutnya pengeluaran tersebut digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Tono juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Tono, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Tono untuk keperluan pribadinya. Saat Tono mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda. Tono kemudian memberikan uang sebanyak Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CEO.

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

1. Perusahaan tidak memiliki kebijakan yang 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 Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) di atas:

**A. Menolak dan Melaporkan**

Anda akan menolak uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan melaporkan tindakan Tono kepada CEO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) yang dihitung dari 5% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, pegawai lain akan memandang Anda sebagai seorang yang mendukung kebijakan instansi dalam memerangi *fraud*.

**B. Menerima dan Tidak Melaporkan**

Anda akan menerima uang pemberian Tono sebanyak Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Tono kepada CEO.

## TINDAKAN

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

| 1   | 2      | 3      | 4  | 5      | 6      |
|---|--------|--------|--|--------|--------|
| Tinggi  | Sedang | Rendah | Rendah   | Sedang | Tinggi |
| <b>Menolak dan Melaporkan<br/>(Pilihan A)</b> |        |        | <b>Menerima dan Tidak Melaporkan<br/>(Pilihan B)</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, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pemasukan dan biaya pengeluaran perusahaan tersebut. (B / S)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran yang tidak wajar senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) (B / S)
3. Anda menemukan bahwa Tono telah menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya (B / S)
4. Tono tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (B / S)

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

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

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

## **Lampiran 5. Deskriptif Data Penelitian**

### **1. Deskriptif Data Partisipan**

| No | Kelas | Jenis Kelamin | Umur | IPK       |
|----|-------|---------------|------|-----------|
| 1  | A     | L             | 20   | 3,00-3,25 |
| 2  | A     | P             | 21   | 3,26-3,50 |
| 3  | A     | L             | 21   | >3,51     |
| 4  | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 5  | A     | L             | 21   | >3,51     |
| 6  | A     | P             | 20   | >3,51     |
| 7  | U     | L             | 22   | >3,51     |
| 8  | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 9  | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 10 | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 11 | A     | P             | 20   | >3,51     |
| 12 | A     | L             | 20   | >3,51     |
| 13 | A     | P             | 19   | >3,51     |
| 14 | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 15 | U     | P             | 21   | >3,51     |
| 16 | A     | L             | 20   | 3,26-3,50 |
| 17 | A     | P             | 21   | 3,26-3,50 |
| 18 | A     | P             | 21   | 3,26-3,50 |
| 19 | U     | L             | 21   | 3,26-3,50 |
| 20 | U     | L             | 21   | 3,26-3,50 |
| 21 | U     | P             | 21   | >3,51     |
| 22 | A     | L             | 20   | 3,00-3,25 |
| 23 | U     | P             | 20   | >3,51     |
| 24 | A     | P             | 20   | >3,51     |
| 25 | A     | L             | 21   | 3,26-3,50 |
| 26 | U     | P             | 20   | >3,51     |
| 27 | U     | L             | 21   | 3,26-3,50 |
| 28 | U     | P             | 21   | >3,51     |
| 29 | U     | P             | 20   | >3,51     |
| 30 | U     | L             | 21   | 3,00-3,25 |
| 31 | A     | P             | 21   | >3,51     |
| 32 | U     | P             | 21   | >3,51     |
| 33 | A     | P             | 20   | 3,26-3,50 |
| 34 | U     | P             | 21   | >3,51     |

|    |   |   |    |           |
|----|---|---|----|-----------|
| 35 | U | P | 21 | >3,51     |
| 36 | U | P | 21 | >3,51     |
| 37 | A | L | 20 | >3,51     |
| 38 | A | P | 20 | >3,51     |
| 39 | A | P | 20 | >3,51     |
| 40 | U | P | 20 | >3,51     |
| 41 | U | L | 21 | 3,26-3,50 |
| 42 | A | P | 21 | 3,00-3,25 |
| 43 | U | P | 20 | >3,51     |
| 44 | U | P | 21 | 3,26-3,50 |
| 45 | A | P | 21 | >3,51     |
| 46 | A | L | 21 | >3,52     |
| 47 | A | P | 21 | >3,51     |
| 48 | A | P | 20 | 3,26-3,50 |
| 49 | U | L | 21 | >3,51     |
| 50 | U | P | 21 | >3,52     |
| 51 | U | L | 20 | 3,00-3,25 |
| 52 | A | P | 21 | 3,00-3,25 |
| 53 | A | P | 21 | >3,51     |
| 54 | A | L | 21 | >3,51     |
| 55 | A | P | 21 | 3,26-3,50 |
| 56 | A | L | 20 | >3,51     |
| 57 | A | P | 20 | >3,51     |
| 58 | U | P | 21 | >3,51     |
| 59 | U | P | 21 | >3,51     |
| 60 | U | P | 21 | >3,51     |
| 61 | A | L | 21 | >3,51     |
| 62 | A | P | 21 | >3,51     |
| 63 | A | P | 20 | 3,26-3,50 |
| 64 | A | P | 21 | 3,00-3,25 |
| 65 | A | P | 21 | >3,51     |
| 66 | U | P | 21 | 3,26-3,50 |
| 67 | U | L | 21 | >3,51     |
| 68 | U | L | 21 | >3,52     |
| 69 | U | L | 21 | 3,00-3,25 |

## 2. Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Penelitian

### a. Kompenasi *Reward, Punishment, dan Kecurangan Pelaporan Keuangan*

| No | Jenis Kasus | Menolak dan Melaporkan | Menerima dan Tidak Melaporkan | Nilai |
|----|-------------|------------------------|-------------------------------|-------|
| 1  | Kasus 2     | √                      |                               | 2     |
| 2  | Kasus 2     | √                      |                               | 2     |
| 3  | Kasus 2     | √                      |                               | 3     |
| 4  | Kasus 1     | √                      |                               | 1     |
| 5  | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 6  | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 7  | Kasus 1     | √                      |                               | 1     |
| 8  | Kasus 2     | √                      |                               | 2     |
| 9  | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 10 | Kasus 1     | √                      |                               | 1     |
| 11 | Kasus 3     | √                      |                               | 1     |
| 12 | Kasus 3     | √                      |                               | 1     |
| 13 | Kasus 4     |                        | √                             | 4     |
| 14 | Kasus 2     | √                      |                               | 2     |
| 15 | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 16 | Kasus 3     | √                      |                               | 3     |
| 17 | Kasus 4     |                        | √                             | 5     |
| 18 | Kasus 1     | √                      |                               | 1     |
| 19 | Kasus 2     | √                      |                               | 2     |
| 20 | Kasus 3     | √                      |                               | 3     |
| 21 | Kasus 4     |                        | √                             | 5     |
| 22 | Kasus 4     |                        | √                             | 5     |
| 23 | Kasus 4     |                        | √                             | 4     |
| 24 | Kasus 3     | √                      |                               | 2     |
| 25 | Kasus 4     |                        | √                             | 4     |
| 26 | Kasus 4     |                        | √                             | 4     |
| 27 | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 28 | Kasus 3     | √                      |                               | 1     |
| 29 | Kasus 1     | √                      |                               | 2     |
| 30 | Kasus 3     | √                      |                               | 2     |
| 31 | Kasus 4     |                        | √                             | 6     |
| 32 | Kasus 4     |                        | √                             | 5     |

|    |         |   |   |   |
|----|---------|---|---|---|
| 33 | Kasus 4 |   | √ | 4 |
| 34 | Kasus 3 | √ |   | 2 |
| 35 | Kasus 2 | √ |   | 1 |
| 36 | Kasus 4 |   | √ | 4 |
| 37 | Kasus 2 | √ |   | 2 |
| 38 | Kasus 1 | √ |   | 1 |
| 39 | Kasus 3 | √ |   | 2 |
| 40 | Kasus 1 | √ |   | 2 |
| 41 | Kasus 1 | √ |   | 3 |
| 42 | Kasus 3 | √ |   | 1 |
| 43 | Kasus 4 |   | √ | 4 |
| 44 | Kasus 4 |   | √ | 4 |
| 45 | Kasus 1 | √ |   | 1 |
| 46 | Kasus 1 | √ |   | 1 |
| 47 | Kasus 2 | √ |   | 2 |
| 48 | Kasus 1 | √ |   | 1 |
| 49 | Kasus 3 | √ |   | 3 |
| 50 | Kasus 3 | √ |   | 2 |
| 51 | Kasus 4 |   | √ | 5 |
| 52 | Kasus 3 | √ |   | 2 |
| 53 | Kasus 3 | √ |   | 1 |
| 54 | Kasus 4 |   | √ | 6 |
| 55 | Kasus 4 |   | √ | 5 |
| 56 | Kasus 3 | √ |   | 1 |
| 57 | Kasus 3 | √ |   | 2 |
| 58 | Kasus 1 | √ |   | 1 |
| 59 | Kasus 2 | √ |   | 1 |
| 60 | Kasus 2 | √ |   | 1 |
| 61 | Kasus 4 |   | √ | 5 |
| 62 | Kasus 2 | √ |   | 3 |
| 63 | Kasus 2 | √ |   | 1 |
| 64 | Kasus 2 | √ |   | 3 |
| 65 | Kasus 4 |   | √ | 5 |
| 66 | Kasus 2 | √ |   | 3 |
| 67 | Kasus 2 | √ |   | 3 |
| 68 | Kasus 3 | √ |   | 1 |
| 69 | Kasus 2 | √ |   | 1 |

### b. Motivasi Kerja

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1  | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 66    |
| 2  | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 67    |
| 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 57    |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 72    |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 69    |
| 6  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 66    |
| 7  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 77    |
| 8  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 70    |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 79    |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 30    |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 67    |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 85    |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 58    |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 65    |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 65    |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 5  | 3  | 4  | 71    |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 64    |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 64    |
| 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 62    |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 72    |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 82    |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 71    |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 68    |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 72    |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 66    |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 68    |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 67    |
| 29 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 67    |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 57    |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 70    |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 65    |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 74    |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 69    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 69 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4  | 68 |
| 38 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 67 |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 41 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 62 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4  | 62 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 75 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 72 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 64 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 71 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4  | 70 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 70 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 69 |
| 49 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 69 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 72 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 65 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4  | 76 |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5  | 77 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5  | 83 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 70 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 71 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4  | 72 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 68 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5  | 78 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 81 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4  | 63 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 80 |    |
| 63 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5  | 72 |
| 64 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 39 |
| 65 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4  | 65 |
| 66 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 74 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 78 |
| 68 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2  | 60 |
| 69 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5  | 68 |

## Lampiran 6. Hasil Frekuensi Karakteristik Partisipan

### Jenis\_Kelamin

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | L     | 23        | 33,3    | 33,3          | 33,3               |
|       | P     | 46        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
|       | Total | 69        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Umur

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 19,00 | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | 20,00 | 21        | 30,4    | 30,4          | 31,9               |
|       | 21,00 | 46        | 66,7    | 66,7          | 98,6               |
|       | 22,00 | 1         | 1,4     | 1,4           | 100,0              |
|       | Total | 69        | 100,0   | 100,0         |                    |

### IPK

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | >3,51     | 43        | 62,3    | 62,3          | 62,3               |
|       | >3,52     | 3         | 4,3     | 4,3           | 66,7               |
|       | 3,00-3,25 | 8         | 11,6    | 11,6          | 78,3               |
|       | 3,26-3,50 | 15        | 21,7    | 21,7          | 100,0              |
|       | Total     | 69        | 100,0   | 100,0         |                    |

### **Kelas**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A     | 40        | 58,0    | 58,0          | 58,0               |
|       | U     | 29        | 42,0    | 42,0          | 100,0              |
|       | Total | 69        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 7. Uji One Way Anova

### 1. Kompensasi Reward

#### Between-Subjects Factors

|        |      | Value Label | N  |
|--------|------|-------------|----|
| Reward | 1,00 | Ada         | 34 |
|        | 2,00 | Tidak       | 35 |

#### Descriptive Statistics

Dependent Variable: PK

| Reward | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------|--------|----------------|----|
| Ada    | 1,7647 | ,74096         | 34 |
| Tidak  | 3,2571 | 1,63316        | 35 |
| Total  | 2,5217 | 1,47138        | 69 |

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PK

| Source          | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|-----------------|-------------------------|----|-------------|---------|------|
| Corrected Model | 38,414 <sup>a</sup>     | 1  | 38,414      | 23,655  | ,000 |
| Intercept       | 434,936                 | 1  | 434,936     | 267,829 | ,000 |
| Reward          | 38,414                  | 1  | 38,414      | 23,655  | ,000 |
| Error           | 108,803                 | 67 | 1,624       |         |      |
| Total           | 586,000                 | 69 |             |         |      |
| Corrected Total | 147,217                 | 68 |             |         |      |

a. R Squared = ,261 (Adjusted R Squared = ,250)

## 2. Kompensasi *Punishment*

### Between-Subjects Factors

|            |      | Value Label | N  |
|------------|------|-------------|----|
| Punishment | 1,00 | Ada         | 34 |
|            | 2,00 | Tidak       | 35 |

### Descriptive Statistics

Dependent Variable: PK

| Punishment | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------------|--------|----------------|----|
| Ada        | 1,6471 | ,69117         | 34 |
| Tidak      | 3,3714 | 1,53557        | 35 |
| Total      | 2,5217 | 1,47138        | 69 |

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PK

| Source          | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|-----------------|-------------------------|----|-------------|---------|------|
| Corrected Model | 51,281 <sup>a</sup>     | 1  | 51,281      | 35,814  | ,000 |
| Intercept       | 434,354                 | 1  | 434,354     | 303,345 | ,000 |
| Punishment      | 51,281                  | 1  | 51,281      | 35,814  | ,000 |
| Error           | 95,936                  | 67 | 1,432       |         |      |
| Total           | 586,000                 | 69 |             |         |      |
| Corrected Total | 147,217                 | 68 |             |         |      |

a. R Squared = ,348 (Adjusted R Squared = ,339)

## Lampiran 8. Uji Analysis Covariance (ANCOVA)

### 3. Kompensasi Reward \*Motivasi Kerja

#### Between-Subjects Factors

|        |      | Value Label | N  |
|--------|------|-------------|----|
| Reward | 1,00 | Ada         | 34 |
|        | 2,00 | Tidak       | 35 |

#### Descriptive Statistics

Dependent Variable: PK

| Reward | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------|--------|----------------|----|
| Ada    | 1,7647 | ,74096         | 34 |
| Tidak  | 3,2571 | 1,63316        | 35 |
| Total  | 2,5217 | 1,47138        | 69 |

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PK

| Source          | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. | Partial Eta Squared |
|-----------------|-------------------------|----|-------------|--------|------|---------------------|
| Corrected Model | 38,415 <sup>a</sup>     | 2  | 19,207      | 11,651 | ,000 | ,261                |
| Intercept       | 43,275                  | 1  | 43,275      | 26,251 | ,000 | ,285                |
| Motivasi        | ,001                    | 1  | ,001        | ,001   | ,982 | ,000                |
| Reward          | 38,240                  | 1  | 38,240      | 23,196 | ,000 | ,260                |
| Error           | 108,803                 | 66 | 1,649       |        |      |                     |
| Total           | 586,000                 | 69 |             |        |      |                     |
| Corrected Total | 147,217                 | 68 |             |        |      |                     |

a. R Squared = ,261 (Adjusted R Squared = ,239)

#### 4. Kompensasi *Punishment* \*Motivasi Kerja Between-Subjects Factors

|            |      | Value Label | N  |
|------------|------|-------------|----|
| Punishment | 1,00 | Ada         | 34 |
|            | 2,00 | Tidak       | 35 |

#### Descriptive Statistics

Dependent Variable: PK

| Punishment | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------------|--------|----------------|----|
| Ada        | 1,6471 | ,69117         | 34 |
| Tidak      | 3,3714 | 1,53557        | 35 |
| Total      | 2,5217 | 1,47138        | 69 |

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PK

| Source          | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. | Partial Eta Squared |
|-----------------|-------------------------|----|-------------|--------|------|---------------------|
| Corrected Model | 51,291 <sup>a</sup>     | 2  | 25,646      | 17,645 | ,000 | ,348                |
| Intercept       | 42,351                  | 1  | 42,351      | 29,139 | ,000 | ,306                |
| Motivasi        | ,010                    | 1  | ,010        | ,007   | ,935 | ,000                |
| Punishment      | 51,116                  | 1  | 51,116      | 35,169 | ,000 | ,348                |
| Error           | 95,926                  | 66 | 1,453       |        |      |                     |
| Total           | 586,000                 | 69 |             |        |      |                     |
| Corrected Total | 147,217                 | 68 |             |        |      |                     |

a. R Squared = ,348 (Adjusted R Squared = ,329)