



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI
KOMPENSASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* (STUDI EKSPERIMEN
PADA MAHASISWA AKUNTANSI ANGKATAN 2017 UNIVERSITAS
ISLAM KUANTAN SINGINGI)**

Rani Fitria Ningsih

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,
Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan
Singingi

E-mail : rani.fitriainingsi1218@gmail.com

Abstract

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

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

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

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

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, dan (4) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi Punishment terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen faktorial 2x2 between subject. Populasi penelitian adalah Mahasiswa



Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi Angkatan 2017 sebanyak 39 mahasiswa. Hipotesis penelitian diolah menggunakan alat uji statistik one way ANOVA dan ANCOVA.

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

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

1. PENDAHULUAN

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.

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

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

Fraud atau kecurangan dapat mengancam keberlangsungan perekonomian suatu negara. Laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tahun 2018 menunjukkan bahwa kerugian yang dialami suatu organisasi karena *fraud*



sekitar 5% dari pendapatan kotor suatu organisasi. ACFE Global setiap dua tahun secara rutin melakukan survei kepada anggota ACFE yang sudah bersertifikasi CFE di seluruh dunia termasuk Indonesia, hasil survei disajikan dalam bentuk *Report to The Nations* (RTTN).

Hasil survei yang disajikan dalam bentuk *Report to The Nations* tidak sepenuhnya mencerminkan *fraud* yang terjadi di Indonesia. Oleh karena itu ACFE Indonesia *Chapter* secara khusus melakukan Survei *Fraud* Indonesia (SFI) dengan tetap mendasarkan metodologi yang dikembangkan oleh ACFE Global dan tentu disertai penyesuaian pada beberapa hal yang relevan untuk Indonesia.

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

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

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

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

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

Sistem pengendalian manajemen yang tepat diperlukan untuk menghindari maupun mengurangi tindakan kecurangan pelaporan yang dilakukan karyawan. Manajemen atas akan lebih memperhatikan sistem tersebut guna mengurangi 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.



Selain itu seorang akuntan menjadi penting disuatu perusahaan untuk meningkatkan transparansi laporan keuangan yang diperlukan oleh pemakai laporan keuangan, dan seorang akuntan juga diharapkan mampu menghadirkan sikap jujur dalam pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu, peran mahasiswa akuntansi menjadi penting dalam penelitian ini, karena sebagai seorang calon akuntan bagaimana keputusan yang diambil untuk mengatasi masalah kecurangan pelaporan keuangan dengan kompensasi *reward* dan *punishment* menjaadi acuannya.

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

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntansi Forensik

2.1.1.1 Pengertian Akuntansi Forensik

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

2.1.2 Persepsi

2.1.2.1 Pengertian Persepsi

Menurut Walgito (2010: 99), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses



itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Persepsi

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

1. Persepsi Visual
2. Persepsi Auditoria atau Pendengaran
3. Persepsi perabaan
4. Persepsi penciuman
5. Persepsi pengecapan

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

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

1. Faktor Internal
Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi dari dalam diri individu.
2. Faktor Eksternal
Merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi, berupa karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlihat di dalamnya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lain (Sudaryono, 2015: 141).

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

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

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, tunjangan, THR, bonus, komisi, insentif, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi jenis tidak langsung juga bisa berupa uang. Tetapi tidak dalam bentuk secara *cash*, melainkan perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga.
3. Kompensasi Nonfinansial
Kompensasi ini juga merupakan kompensasi yang sering diberikan oleh perusahaan.



2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

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

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
3. Menjamin keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku
5. Efisiensi biaya
6. Administrasi legalitas

2.1.4 Kecurangan Pelaporan Keuangan

2.1.4.1 Pengertian Kecurangan Pelaporan Keuangan

Kecurangan (*fraud*) adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana dan bermakna ketidakjujuran. Kecurangan (*fraud*) dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana kerah putih (*white collar crime*) antara lain pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, penghilangan atau penyembunyian fakta, rekayasa fakta termasuk korupsi (Razaee, 2002).

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kecurangan (Fraud)

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

1. Korupsi (*Corruption*)
2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)
3. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudulent Statement*)

2.1.4.3 Fraud Triangle

Fraud triangle adalah skema atau gagasan dalam mengamati penyebab terjadinya kecurangan. Skema ini sendiri pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam literatur profesional SAS No. 99 yang dinamakan dengan *fraud triangle*. Dalam analisis *Fraud triangle* memiliki tiga tahapan. Tahapan itu terdiri dari *Pressure*, *Opportunity*, dan *Rationalize*.

2.1.4.4 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.



2.1.5 Reward

2.1.5.1 Pengertian Reward

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

2.1.5.2 Tujuan Reward

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

1. Ikatan kerja sama
Dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan.
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, social dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.
3. Pengadaan efektif
Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Reward

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

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)
Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:
 - a. Penghargaan Finansial, yang terdiri dari :
 1. Gaji dan upah.
 2. Tunjangan karyawan.
 3. Bonus/insentif.
 - b. Penghargaan Non Finansial, terdiri dari:
 1. Penghargaan interpersonal
 2. Promosi.
2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)
Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:
 - a. Penyelesaian (*completion*).



- b. Pencapaian (*achievement*).
- c. Otonomi (*autonomy*).
- d. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

2.1.6 Punishment

2.1.6.1 Pengertian Punishment

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

2.1.6.2 Fungsi Punishment

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

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

2.1.6.3 Bentuk-Bentuk Punishment

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

1. *Punishment Preventif*
Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran.
2. *Punishment Represif*
Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat.

2.1.6.4 Jenis-Jenis Punishment

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

1. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.



2.1.7 Motivasi Kerja

2.1.7.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003). Sedangkan Rivai (2005: 455) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.1.7.2 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.7.3 Jenis-Jenis Motivasi

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

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

2.1.7.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2005), ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

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

2.1.7.5 Teori Motivasi Kerja

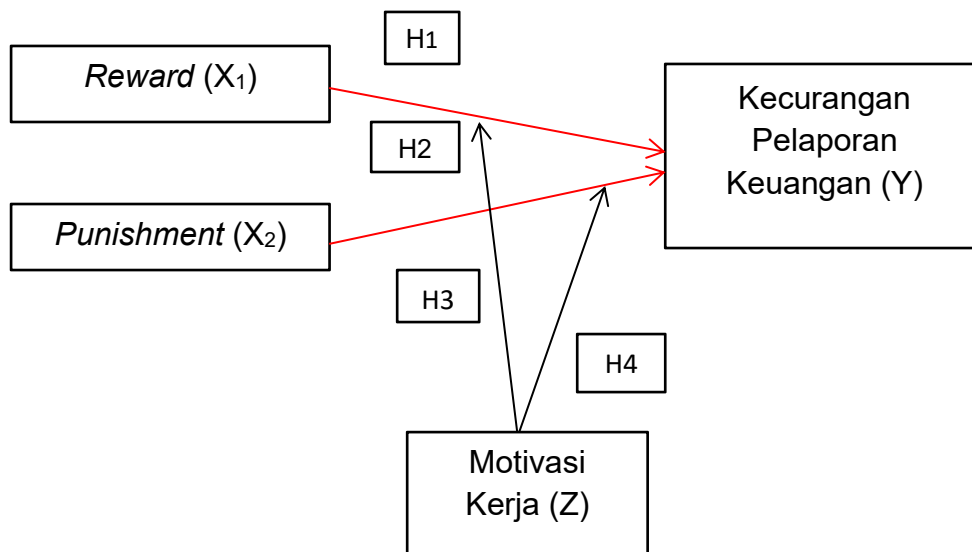
Beberapa teori motivasi menurut Rivai (2005: 458), antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan
2. Teori ERG
3. Teori Dua Faktor
4. *McClelland's Theory of Needs*

5. Teori penguatan
6. Teori Harapan

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Elsyia Prabowo (2018)

2.3 Hipotesis Penelitian

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

- H1 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Berpengaruh Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- H2 : Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- H3 : Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.
- H4 : Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Punishment* Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang tercipta antar variabel independen dan



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

3.2 Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata hitung (mean), dan standar deviasi (standars deviation).

3.3.2 Uji Kualitas Instrumen

3.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

3.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

3.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting di dalam penelitian. Bagian ini yang menentukan apakah penelitian yang dilakukan cukup ilmiah atau tidak.



3.3.3.1 *One Way Analysis of Variance (ANOVA)*

Menurut Imam Ghozali, (2006) ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala non metrik atau kategorikal).

3.3.3.2 *Analysis of Covariance (ANCOVA)*

Ancova adalah *analysis variance* yang memasukan variabel independen metrik sebagai *covariate* kedalam model (Imam Ghozali, 2011).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

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

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang pertama didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsyah Prabowo (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi *reward* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Mochammad Rizky Damara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

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

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

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang kedua didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsyah Prabowo (2018) yang menyatakan kompensasi *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Mochammad Rizky Damara (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.



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

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H_3) dapat diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Dapat dilihat bahwa variabel *moderating* memiliki nilai F_{hitung} 8,574 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Dengan demikian F_{hitung} 8,574 > F_{tabel} 2,87 dan P_{value} 0,006 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi kompensasi *reward* (X_1) terhadap kecurangan pelaporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memperkuat hubungan variabel *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

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

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

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

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

5 KESIMPULAN

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

1. Kompensasi *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan nilai F_{hitung} 13,683 dengan nilai



- signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *reward* yang diterapkan seperti pemberian bonus dan peningkatan jabatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
2. Kompensasi *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan nilai F_{hitung} 4,258 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perlakuan kompensasi *punishment* yang diterapkan seperti teguran, surat peringatan, skorsing, dan pemecatan, maka menurut persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan lebih memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
 3. Motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan F_{hitung} 8,574 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *reward* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.
 4. Motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan nilai F_{hitung} 9,266 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) akan memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kompensasi *punishment* yang diterapkan dan akan memerangi tindakan kecurangan pelaporan keuangan baik menghindari tindakan penyalahgunaan ataupun memanipulasi data dalam pembuatan laporan keuangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti. Serta *Shalawat* berangkaikan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel



Moderating (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2017 Universitas Islam Kuantan Singingi)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

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

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

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

1. Dr.H.Nopriadi,S.K.M.,M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Zul Ammar, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Yul Emri Yulis, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak M. Irwan, SE., MM selaku Penasehat Akademis sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan membantu untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Akuntansi dan Staf Fakultas Ilmu Sosial yang telah banyak membantu dan telah banyak memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
6. Keluarga besar Odang Syafridi & Ameng Herawati (Alm), Ote Yulianto & Ameng Harlina, Pak’etek Yusuf (Alm) & Mama Eliyanti, Mak’uwo Darniati & Pak’uwo Jumadi, Oncu Heprianto & Tante Maria Roberta. Serta untuk saudara sepupu Abang Wira Syahputra, Kakak Mita Yusrianti, Kakak Ria Harliana, Kakak Febi Nuridah Sari, SE., M.Ak & Abang Muhammad Sony Septian, S.IP., M.Si, Abang Fajri Harlian, Abang Willi Darma Putra & Kakak Iin Halimah, Abang Revie Yuliandra, Abang Fajar Ardi Putra, SE, Kakak Wika Pratiwi, Abang Vicky Ramadhan, S.Kom, Abang Regi Rinaldo, Adik Arya Maulana, Adik Widian Inova Putra, Adik Amelia Nanda Putri, Adik Amira Syifa Nabila, dan Adik Affan Gyatsa



yang telah mendo'akan, memberikan bimbingan serta dukungannya baik itu dukungan moril maupun materil.

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

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- ACFE. 2017. *Survei Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- ACFE. 2020. *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Mulyadi, Dessy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Jusup, Haryono. *Dasar-dasar Akuntansi*. Jilid 2 Edisi 7. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN-Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Rudianto. 2012. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Sadeli, Lili M. 2000. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. RADe.Rozarie
- Wiyono, Gendro. 2020. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jurnal dan Hasil Penelitian



- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Andrianto, Rieska Maharani, Fitri Nuraini. 2018. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pentingnya Forensik Sebagai Pengajaran Akuntansi di Indonesia*. Balance Vol. XV No. 2. Juli 2018
- Damara, Mochamad Rizky. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Bosowa)*. Vol 6, No. 001.
- Egita, Etis. 2020. *Pengaruh Religiusitas, Reward and Punishment, dan Job Rotation Terhadap Fraud*. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, Vol 7 No. 1,55-64.
- Fatimatuzzahro, Suci. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri.
- Hidayat, Faizal. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Ihsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi. Riau: Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 45-53.
- Ni Made Okta, Gede Ade Yuniarta, Made Ari Wahyuni. 2017. *Pengaruh Bystander, Whistleblwing , dan Perilaku Etis Terhadap Fiancial Statemend Fraud*. E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Akuntansi Program S1 Vol : 8 No. 2 Tahun 2017
- Noto, Yogo. 2016. *Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment Terhadap Fraudelent Financial Reporting Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prabowo, Elsyia. 2018. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kompensasi Reward dan Punishment Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmaidha, Rizky. 2016. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi pada SKPD di Kota Magelang)*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.



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

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

Website :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wikipedia Bahasa Indonesia. 2021. *Persepsi*, (online), (<https://id.wikipedia.org/wiki/persepsi>), diakses 18 Februari 2021)