

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPENSASI DAN PERSONAL ATTITUDE TERHADAP FRAUD PADA PT REVIMA FITNESS INDONESIA

Mega Andani¹
Indra Saputra²
Iin parlina³
egaandani@gmail.com

STIE Nasional Banjarmasin

Abstract,

This research aims to examine and analyze the effect of Internal Control, Compensation and Personal Attitude on Fraud at PT Revima Fitness Indonesia.

The population of this research are all employees of PT Revima Fitness Indonesia. The research sample used saturated sampling of 36 people. Analysis using logistic regression.

The results of the research show that Internal Control has an effect on Fraud at PT Revima Fitness Indonesia. Compensation has an effect on PT Revima Fitness Indonesia's fraud. Personal attitude influences PT Revima Fitness Indonesia's fraud. Internal Control, Compensation, Personal attitude towards PT Revima Fitness Indonesia fraud.

Keywords: Internal Control, Compensation, Personal Attitude, Fraud

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Personal Attitude Terhadap Fraud Pada PT Revima Fitness Indonesia.

Populasi Penelitian ini seluruh karyawan PT Revima Fitness Indonesia. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh sebanyak 36 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Fraud PT Revima Fitness Indonesia. Kompensasi berpengaruh terhadap fraud PT Revima Fitness Indonesia. Personal attitude berpengaruh terhadap fraud PT Revima Fitness Indonesia.

Pengendalian Internal, Kompensasi, Personal attitude terhadap fraud PT Revima Fitness Indonesia.

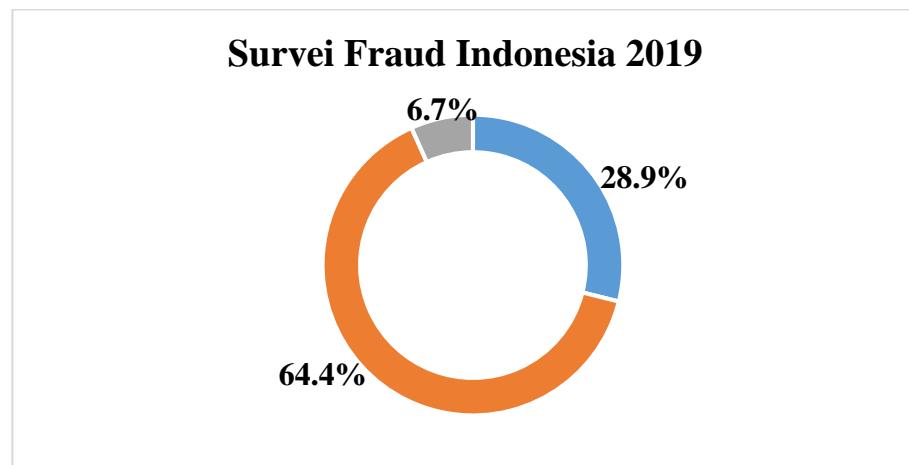
Kata Kunci: Pengendalian Internal, Kompensasi, *Personal Attitude, Fraud*

PENDAHULUAN

Fraud adalah suatu tindakan yang disengaja oleh satu individu atau lebih dalam manajemen atau pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola, karyawan, dan pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum". Fraud dilakukan oleh orang yang berada di dalam

organisasi untuk mengambil keuntungan untuk dirinya sendiri atau beberapa orang (Noviani, Nurmala, & Adiwibowo, 2021).

Laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tahun 2018 menunjukan bahwa kerugian yang dialami di Indonesia pada suatu organisasi karena fraud sebagai berikut:



Keterangan: 6.7% Fraud Laporan Keuangan, 28.9% Penyalahgunaan Aktiva/Kekayaan Negara dan Perusahaan, 64.4% Korupsi.

Gambar 1. Survei Fraud Indonesia 2019
Sumber: ACFE (2023)

Fraud dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain pengendalian internal. Menurut Agoes (2014: 100) Pengendalian internal adalah sebagai internal yang melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain, entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Wilopo (2006:5) “Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika sistem pengendalian internal lemah maka akan menyebabkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya. Adanya pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi fraud (kecurangan)”. Perusahaan yang melakukan pengendalian internal yang baik, maka dapat menurunkan fraud,

faktor lainnya yaitu Kompensasi dan *Personal Attitude*.

Menurut Widodo & Yandi (2022) “Kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.”

Reynaldi, Huda, & Sarusu (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap fraud. Hasil penelitian Reynaldi, Huda, & Sarusu (2022) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap fraud di PT Mega Finance Tanjungsari. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan sudah sesuai sehingga membuat fraud rendah, dapat dilihat dari penggajian karyawan di PT Mega Finance Tanjungsari yang sudah memuaskan.

Menurut Gibson (1996) dalam suryana dan sadeli (2015) menyatakan “*Personal attitude* atau perilaku individu merupakan segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti berbicara, bejalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap”. Sikap seseorang juga merupakan faktor yang mendorong untuk melakukan *fraud* terutama sikap mereka yang gemar melakukan kecurangan (kebohongan). *Fraud* yang berdasarkan sikap umumnya dilatar belakangi karena adanya tekanan hidup dan kebutuhan, kemudian kesempatan untuk melakukan *fraud* dan terakhir adanya pemberian yang di dasari oleh rasional dalam melakukan tindakan *fraud* tersebut (Suryana & Sadeli, 2015).

Naufal, Surjandari, & Hidayah (2022) menunjukkan bahwa *Personal attitude* berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Hal tersebut dikarenakan *Personal attitude* atau sikap seseorang yang baik dapat menciptakan budaya kejujuran dan keterbukaan dalam penggunaan dan pengelolaan. Farida, 2017

menunjukkan bahwa hasil penelitiannya *Personal Attitude* atau sikap Seseorang tidak berpengaruh berpengaruh terhadap Fraud. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki sikap yang buruk belum tentu melakukan fraud.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif pada PT Revima Fitness Indonesia, dengan menggunakan data primer. Populasi penelitian berjumlah 36 orang karyawan PT Revima Fitness Indonesia. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu yang mengambil seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Jabatan karyawan tersebut terdiri dari *President Director*, *Club Manager*, *Club Coordinator*, *Club Admin*, bagian *Accounting*, bagian *Marketing*, bagian *Personal Trainer*, bagian *Front Desk*, bagian *Cleaning Service* dan bagian *Security* yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan ke[pada karyawan PT Revima Fitness Indonesia dengan skala ordinal. Desain instrumen penelitian menggunakan skala likert

yang terdiri dari 1-5 poin yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Microsoft Excel 2021 dan SPSS versi 26 for windows.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi dan *Personal Attitude* terhadap Fraud PT Revima Fitness Indonesia. Alasan pemilihan objek penelitian pada PT Revima Fitness Indonesia karena perusahaan jasa dibidang kebugaran, sehingga asset lancar yang dimiliki seperti kas dan perlengkapan yang mudah dipindah tangankan. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi dan *Personal Attitude* terhadap Fraud pada PT Revima Fitness Indonesia”.

Fraud

Fraud pada bidang akuntansi dan keuangan merupakan istilah yang umum digunakan yang diartikan sebagai penipuan atau kecurangan. *Fraud* menurut SPA (Standar Profesional Akuntan) 240 yang

diterbitkan IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) berlaku 1 Januari 2013 adalah sebagai berikut, “*Fraud* adalah suatu tindakan yang disengaja oleh satu individu atau lebih dalam manajemen atau pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola, karyawan, dan pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum”.

Menurut Thahjono (2013:23) “*Fraud* didefinisikan sebagai tindakan ilegal atau melakukan kegiatan tidak semestinya yang disengaja dengan tujuan untuk mengelabui yang lain dimana korban menderita kerugian dan pelaku fraud memperoleh keuntungan”. *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) (2018) menggolongkan kecurangan menjadi tiga, yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)
Kecurangan laporan keuangan dilakukan oleh eksekutif organisasi untuk merekayasa penyajian

laporan keuangannya guna memperoleh keuntungan lebih.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan atau pencurian aset dari harta perusahaan maupun pihak lain merupakan jenis *fraud* yang mudah dideteksi karena dapat dihitung.

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi merupakan salah satu jenis *fraud* yang tidak mudah dideteksi karena berhubungan langsung dengan berbagai pihak. Bentuk-bentuk korupsi antara lain: penyuapan, konflik kepentingan, pemerasan secara ekonomi dan bentuk penerimaan yang illegal.

Fraud Diamond Theory sebagai landasan teori utama. Teori ini dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), merupakan hasil perkembangan dari *Fraud Triangle Theory* yang dikemukakan oleh Cressey (1953), yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). *Fraud Diamond Theory*, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu

elemen lagi yakni kemampuan (*capability*) sehingga menjadi empat elemen sebagai berikut:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah tekanan yang dialami oleh pelaku fraud mendorong dan memotivasinya untuk melakukan perbuatan ilegal yang merugikan keuangan perusahaan.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan yaitu situasi yang membuka kesempatan/peluang pelaku secara leluasa untuk dapat melakukan suatu kecurangan. Biasanya terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan tindakan pembelaan diri oleh pelaku karena merasa tidak bersalah dengan membenarkan alasan mereka melakukan *fraud* tersebut.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki kemampuan tersebut, yaitu bagaimana seorang karyawan mampu melihat dan memanfaatkan peluang untuk

melakukan kecurangan dalam perusahaan.

Pengendalian Internal

The Committe on Sponsoring the Treadway Committe (COSO, 2008) pengendalian intern didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen dan personil lain dalam organisasi, yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa akan terdapat perbaikan dalam pencapaian tujuan-tujuan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Tujuan dari sistem pengendalian intern yaitu: (1) efektivitas dan efisiensi operasional; (2) keandalan pelaporan keuangan; dan (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Agoes S. (2012) Pengendalian internal sebagai suatu proses yang di jalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan

terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012, p. 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut (Sinambela, 2016, p. 220) “Kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka terhadap organisasi atau wujud penghargaan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan”.

Personal Attitude

Personal Attitude (Perilaku individu) menurut (Gibson, dkk., 1996) adalah segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti: berbicara, berjalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap. Menurut *Personal Attitude* (Perilaku individu) suatu tindakan yang dilakukan atas dasar kepribadian dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Kepribadian dan

keterampilan ini dilandasi dengan latar belakang dan pengetahuan yang dimilikinya.

METODE

Penelitian ini dilakukan PT Revima Fitness Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah *fraud*. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, kompensasi dan *Personal Attitude*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Revima Fitness Indonesia dengan jumlah total 36 karyawan. Karyawan tersebut dari

President Director, Club Manager, Club Coordinator, Club Admin, bagian *Accounting*, bagian *Marketing*, bagian *Personal Trainer*, bagian *Front Desk*, bagian *Cleaning Service* dan bagian *Security*. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Jenis data penelitian ini menggunakan data primer yaitu karyawan PT Revima Fitness Indonesia yang menjadi responden penelitian. Teknik analisis data dengan melakukan tabulasi data, melakukan uji kualitas data (uji validitas data dan uji reliabilitas data), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikollienaritas), melakukan uji hipotesis melalui analisis data dengan cara analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Pengendalian Internal
X1.1	Pearson Correlation	1	,898**	,910**	,640**	,555**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,898**	1	,817**	,683**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,910**	,817**	1	,722**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	,640**	,683**	,722**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	,555**	,648**	,636**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	,885**	,900**	,917**	,877**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36

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

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

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,427**	,513**	,247	,447**
	(2-tailed)		,009	,001	,146	,006
	N	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,427**	1	,805**	,729**	,409*
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,000	,013
	N	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,513**	,805**	1	,787**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	,247	,729**	,787**	1	,292
	Sig. (2-tailed)	,146	,000	,000		,083
	N	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	,447**	,409*	,777**	,292	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,013	,000	,083	
	N	36	36	36	36	36
Kompensasi	Pearson Correlation	,566**	,885**	,978**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36

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

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

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Personal attitude

Correlations						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Personal attitude
X3.1	Pearson Correlation	1	,470**	,629**	,700**	,609**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	,470**	1	,506**	,510**	,395*
	Sig. (2-tailed)	,004		,002	,001	,017
	N	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	,629**	,506**	1	,717**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	,700**	,510**	,717**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	,609**	,395*	,763**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36
Personal attitude	Pearson Correlation	,800**	,698**	,880**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

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

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

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Fraud

Correlations						
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Fraud
Y.1	Pearson Correlation	1	,135	,209	,263	,469**
	Sig. (2-tailed)		,433	,222	,121	,004
	N	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	,135	1	,269	,321	,259
	Sig. (2-tailed)	,433		,112	,056	,128
	N	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	,209	,269	1	,205	,279
	Sig. (2-tailed)	,222	,112		,230	,099
	N	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	,263	,321	,205	1	,297
	Sig. (2-tailed)	,121	,056	,230		,079
	N	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	,469**	,259	,279	,297	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,128	,099	,079	
	N	36	36	36	36	36
Fraud	Pearson Correlation	,647**	,611**	,579**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

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

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

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Menurut Ghazali (2018:52) “Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut”. signifikansi pada $\alpha < 0,05$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas berdasarkan tabel 1 sampai tabel 4 menunjukkan bahwa valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Internal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	5

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	5

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas *Personal attitude*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas *Fraud*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,651	5

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,05561750
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,077
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,756
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,745
	Upper Bound	,767

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Data dikatakan berdistribusi normal, apabila hasil uji Kolmogorov-Smirnov test terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $>0,05$. Tabel diatas menunjukkan bahwa data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

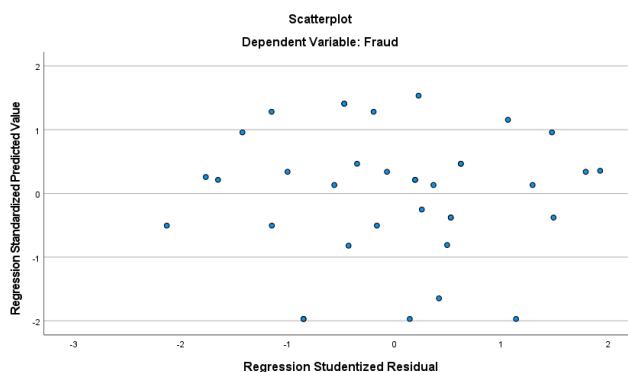
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	32,757	2,011		16,286	,000		
	Pengendalian Internal	-,630	,129	-,489	-4,876	,000	,556	1,797
	Kompensasi	-,731	,207	-,809	-3,528	,001	,107	9,380
	Personal attitude	,285	,194	,328	1,473	,151	,113	8,879

a. Dependent Variable: *Fraud*

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Menurut Ghazali (2018:107) “Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi”.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.1, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis untuk menguji menggunakan regresi linear berganda, dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Nilai yang diramalkan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Pengendalian Internal
- X2 = Kompensasi
- X3 = Personal Attitude
- e = Error

a. Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	32,757	2,011		16,286	,000		
Pengendalian Internal	-,630	,129	-,489	-4,876	,000	,556	1,797
Kompensasi	-,731	,207	-,809	-3,528	,001	,107	9,380
Personal attitude	,285	,194	,328	1,473	,151	,113	8,879

a. Dependent Variable: *Fraud*

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengendalian Internal dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Fraud* pada PT Revima

b. Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F		
1	Regression	178,637	3	59,546	48,856	,000 ^b
	Residual	39,001	32	1,219		
	Total	217,639	35			

a. Dependent Variable: *Fraud*

b. Predictors: (Constant), *Personal attitude*, Pengendalian Internal, Kompensasi

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Uji F menurut Ghazali (2018:101) “Uji yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan model variabel yang digunakan. Kriteria dalam pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan derajat kepercayaan dengan tingkat signifikan

sebesar 5%”. Apabila hasil dari uji F adalah signifikan P value <0,05 maka variabel independent secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sehingga model regresi yang digunakan layak uji. $F = 48.856$ dengan nilai signifikansi P value

sebesar 0,000 <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan dianggap layak uji dan

kedua variabel mampu menjelaskan fraud pada PT Revima Fitness Indonesia.

c. Uji Koefisien Determinan

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	,906 ^a	,821	,804		1,104

a. Predictors: (Constant), *Personal attitude*, Pengendalian Internal, Kompensasi

b. Dependent Variable: *Fraud*

Sumber: Output SPSS versi 26, 2023

Uji koefisien determinan menurut Ghazali (2018:97) “Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen)”. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen pengendalian internal dan kompensasi secara simultan terhadap *fraud* dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0.804 atau 80,4% menunjukkan variabel *fraud* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pengendalian internal kompensasi dan *personal attitude*, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Pembahasan

1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap *Fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

Menurut Wilopo (2006:5) “Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika sistem pengendalian internal lemah maka akan menyebabkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya. Adanya pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* (kecurangan)”. Pengendalian internal yang baik dalam penerapannya di sebuah perusahaan dapat menurunkan tingkat *fraud*, sebaliknya apabila pengendalian internal rendah maka *fraud* akan meningkat.

Hasil uji menunjukkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh terhadap *Fraud* PT Revima Fitness Indonesia. Perusahaan PT Revima Fitness Indonesia melakukan pengendalian yang baik, penegndalian yang dilakukan seperti mekanisme yang berjalan sudah sesuai dengan SOP perusahaan, adanya pemberlakuan sanksi atas pelanggaran peraturan perusahaan, dan adanya wewenang yang jelas sesuai *job description* sehingga dapat mengurangi *fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Reynaldi, Huda, & Sarusu, 2022).

2. Kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

Menurut Widodo & Yandi (2022) "Kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan

finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan." Perusahaan yang memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka dapat menurunkan *fraud*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *fraud*. PT Revima Fitness Indonesia menjalankan kompensasi sudah sesuai dengan ketepatan waktu pembayaran dan gaji yang sesuai dengan UMP kota Banjarmasin, pemberian insentif kepada karyawan yang telah bekerja diluar jam kerja, pemberian bonus kepada karyawan bagian *Marketing*, *Personal Trainer* dan *Front Desk* telah melebihi target *selling* perusahaan, tunjangan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta tunjangan hari raya kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dan dapat mensejahterakan karyawan, sehingga karyawan loyalitas terhadap perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Reynaldi, Huda, & Sarusu, 2022) kompensasi berpengaruh terhadap *fraud*.

3. *Personal attitude* berpengaruh terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

Menurut Gibson (1996) dalam suryana dan sadeli (2015) menyatakan “*Personal attitude* atau perilaku individu merupakan segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti berbicara, bejalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap”. Sikap seseorang juga merupakan faktor yang mendorong untuk melakukan *fraud* terutama sikap mereka yang gemar melakukan kecurangan (kebohongan). *Fraud* yang berdasarkan sikap umumnya dilatar belakangi karena adanya tekanan hidup dan kebutuhan, kemudian kesempatan untuk melakukan fraud dan terakhir adanya pemberian yang di dasari oleh rasional dalam melakukan tindakan fraud tersebut (Suryana & Sadeli, 2015). *Personal attitude* atau sikap seseorang yang baik dapat menciptakan budaya kejujuran dan keterbukaan dalam penggunaan dan pengelolaan sehingga dapat mengurangi *fraud*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Personal attitude*

tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hal tersebut dikarenakan Sikap seseorang merupakan hal yang paling menentukan baik buruknya perilaku tersebut dengan di pengaruhi oleh lingkungan rumah, perhatian serta masyarakat dan sebagainya. *Personal attitude* yang baik belum tentu individu tidak melakukan tindakan *fraud*.

4. Pengendalian Internal, Kompensasi, *Personal Attitude* terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

Menurut Wilopo (2006:5) “Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika sistem pengendalian internal lemah maka akan menyebabkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya. Adanya pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* (kecurangan)”.

Menurut Widodo & Yandi (2022) “Kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa

atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Menurut Gibson (1996) dalam suryana dan sadeli (2015) menyatakan “*Personal attitude* atau perilaku individu merupakan segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti berbicara, bejalan, berfikir atau tindakan dari suatu sikap”. Sikap seseorang juga merupakan faktor yang mendorong untuk melakukan fraud terutama sikap mereka yang gemar melakukan kecurangan (kebohongan). *Fraud* yang berdasarkan sikap umumnya dilatar belakangi karena adanya tekanan hidup dan kebutuhan, kemudian kesempatan untuk melakukan fraud dan terakhir adanya pemberan yang di dasari oleh rasional dalam melakukan tindakan fraud tersebut (Suryana & Sadeli, 2015). *Personal attitude* atau sikap seseorang yang baik dapat menciptakan

budaya kejujuran dan keterbukaan dalam penggunaan dan pengelolaan sehingga dapat mengurangi *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, Kompensasi, *Personal Attitude* berpengaruh terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap *Fraud* PT Revima Fitness Indonesia.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.
3. Personal attitude berpengaruh terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.
4. Pengendalian Internal, Kompensasi, Personal attitude terhadap *fraud* PT Revima Fitness Indonesia.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat menjelaskan *fraud*.

2. Objek penelitian selanjutnya dapat dilakukan di pemerintahan, BUMN maupun perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE . (2020). *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Agoes, S. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi4-Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, s. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- COSO. (2008). *Pengendalian Internal & Manajemen Risiko*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA).
- Farida, S. (2017). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude, Effectiveness of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif Di Wilayah Jombang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naufal, F., Surjandari, D., & Hidayah, N. (2022). The Influence of Fraud Triangel and Personal Attitude on the Fraud Tendency to use School Operational Assistance (SOA) Funds (Case Study at Elementary School in Cikarang Barat District, Bekasi Regency). *Saudi Journal of Civil Engineering* 6(6): 145-153, 145-153.
- Noviani, Nurmala, P., & Adiwibowo, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MORALITAS INDIVIDU, DAN AUDIT INTERNAL TERHADAP RISIKO FRAUD. *KOMPARTEMEN: JURNAL ILMIAH AKUNTANSI Volume 19, No 2, , 188-202*.
- Rahmi, N., & Helmayunita, N. (2019). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI. *Jurnal*

- Eksplorasi Akuntansi ol. 1, No 3, Seri A, Agustus 2019, 942-958.*
- Reynaldi, D., Huda, B., & Sarusu, A. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Fraud di PT Mega Finance Tanjungsari. *Indonesian Journal of Economics and Management Vol. 2, No. 2, March 2022*, 240 – 247.
- Sinambela, I. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryana, A., & Sadeli, d. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi terjadinya Fraud. *jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan Vol.2 No.2 Desember 2015*, 127-138.
- Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM) Vol. 1 No. 1, April 2022*, 4.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Proceeding: Simposium Nasional Akuntansi IX*.