

Perilaku Intensi Kecurangan ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pelayanan Di Kota Palembang

Prima Dea Cahya Utami¹, Dwi Hurriyati^{2*}

Fakultas Sosial Humaniora Program Studi Psikologi Universitas Bina Darma^{1,2}
Jalan A. Yani No. 3 Palembang^{1,2}

Surel : primadeacahyautami@gmail.com¹, dwi.hurriyati@binadarma.ac.id^{2*}

Abstract :The fraudulent behaviour of an employee in the company is an act of corruption by using the profits obtained for personal interest and not distributing them to other parties who should also gain, the exploitation of the assets of the employee using the company's facilities. Then the research was carried out with the connection between job satisfaction and the intensity of fraud in the service officers in the City of Palembang. This research population is a staff member of the Palembang tax service with a total of 370 staff members of Palembang's service with purposive sampling techniques. The results of simple regression research using the SPSS program showed a coefficient of staff member Palembang with the number of subjects as many as 370 staff member Palembang obtains with the Purposive Sampling technique. The results of the analysis show that there is a very defining relationship between job satisfaction and the intensity of fraud in the service staff in Palembang City.

Keywords: job satisfaction, fraud intensity, service

Abstrak : Perilaku kecurangan dalam perusahaan yang terjadi dilakukan pegawai yaitu tindakan korupsi dengan cara menggunakan sendiri keuntungan yang didapat demi kepentingan pribadi dan tidak membagikan kepada pihak lain yang seharusnya juga mendapatkan keuntungan, penyalagunaan asset pegawai yang memanfaatkan fasilitas perusahaan. Perilaku kecurangan terjadi disebabkan karena ketidakpuasan yang diperoleh dalam pekerjaan yang diterima selama bekerja. Maka dilakukanlah penelitian dengan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang. Populasi penelitian ini merupakan pegawai pelayanan di Kota Palembang dengan jumlah 370 pegawai pelayanan di Kota Palembang yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian regresi sederhana menggunakan program SPSS menunjukkan koefisien pegawai Palembang dengan jumlah subjek sebanyak 370 pegawai Palembang diperoleh dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian regresi sederhana menggunakan program SPSS menunjukan koefisien korelasi (r) sebesar 0,961 koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,923 serta nilai $p=0,000$ $p<0,05$. Hasil Analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensitas Kecurangan, Pelayanan

1. PENDAHULUAN

Salah satu didalam perusahaan tentunya ingin memiliki kinerja yang baik dari pegawainya. Yang dimana, perusahaan sebagai salah satu organisasi yang menginginkan pegawainya agar dapat berkembang sehingga mendapatkan hasil kinerja yang baik. Pencapaian serta kesuksesan dalam perusahaan dapat dilihat dari tingkah laku, watak, serta budi pekerti dari pegawainya. Namun sering ditemukan sebuah kasus pelanggaran terjadi dalam perusahaan yang dilakukan pegawai, contohnya pencurian atau korupsi, ketidakhadiran ditempat kerja tanpa keterangan yang jelas, memanfaatkan fasilitas perusahaan demi kepentingan pribadi, tingkat kedisiplinan yang rendah dengan tidak mengikuti apel rutin, dan kecurangan-kecurangan lainnya yang dilakukan oleh pegawai yang lainnya.

Fenomena umum pelanggaran sering terjadi, seperti korupsi, penggelapan dana perusahaan dan korupsi jam kerja atau penyalagunaan asset. Berdasarkan penelitian Putri (2014) yang terdapat disalah satu situs tentang korupsi yang terjadi di Indonesia. Dalam setiap tahun ada 1.600 sampai 1.700 kasus, sehingga mencapai peringkat kedua didunia setelah cina yang mencapai 4.500 perkara. Saat ini kasus korupsi sudah membudaya sehingga menjadi bagian terendah di pemerintahan daerah. Pada tahun 2002, terjadi kasus tentang ENRON, yang dimana perusahaan yang bergerak dibidang energy. Manajemen dari ENRON

memberikan keterangan terhadap laporan keuangan dengan mencatat keuntungan perusahaan sebesar USD 600,000,000 sehingga perusahaan mengalami kerugian. Dengan alasan dilakukan pihak ENRON agar tidak kehilangan investor, sehingga bisa menutupi kerugian dari pihak perusahaan Putriasih, dkk (2014).

Intensi kecurangan menurut Dayaksini dan Hudaniah (2012), mengemukakan dapat diartikan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi kecurangan dapat diartikan adanya niat buruk yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai tersebut memberikan keterangan palsu kepada perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa, intensi kecurangan yaitu niat pegawai untuk melakukan kecurangan. Instansi pusat pelayanan adalah salah satu perusahaan yang banyak terjadi kecurangan didalamnya salah satunya korupsi bentuk perilaku kecurangan yang muncul adalah pegawai melakukan korupsi dengan cara menggunakan sendiri keuntungan yang didapat demi kepentingan pribadi dan tidak membagikan kepada pihak lain yang seharusnya juga mendapatkan keuntungan, penyalagunaan asset pegawai yang memanfaatkan fasilitas perusahaan seperti menggunakan mobil kantor untuk kepentingan pribadi dan dibawah pulang kerumah, memanfaatkan wifi kantor untuk bermain game pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja dan adapula bentuk perilaku

kecurangan yang dilakukan oleh pegawai yaitu penyajian dalam laporan yang disengaja dengan cara pegawai memanipulasi laporan keuangan dan merubah angka nominal pajak yang akan disetor oleh wajib pajak demi mendapatkan keuntungan Arens, dkk (2015).

Intensi kecurangan yaitu tindakan yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja ataupun tidak sengaja demi mendapatkan keuntungan dengan mengorbankan pihak lain. Misalnya dengan memanipulasi laporan, merubah angka nominal pajak, memanfaatkan fasilitas perusahaan demi kepentingan pribadi dan merugikan pihak lain. (Artantri, dkk, 2016).

Sedangkan menurut Messier, Glover, dan Prawitt (2014) ciri-ciri resiko Intensi kecurangan yang sering terjadi yaitu (a) atasan atau pegawai yang memiliki kepentingan atau berada dibawah tekanan, (b) Ruang lingkup dalam bekerja, (c) pihak yang merasionalkan tindakan kecurangan.

Herzberg (2017) mengungkapkan bahwa yang mempengaruhi Intensi kecurangan yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu prestasi yang diraih, tanggung jawab, peluang untuk maju, kompensasi atau gaji, dan kondisi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional sebagai bentuk refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap

pegawai itu sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. (Handoko, 2010).

Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan bagi seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan yang wajar bagi setiap pegawai secara sederhana kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai yang menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. (Robbins dan Judge, 2016)

Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan bahwa ciri-ciri pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu (1) pegawai merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, (2) semangat berangkat ketempat kerja dan memiliki tingkat absensi yang tinggi,

(3) memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, (4) tidak memiliki keinginan untuk melakukan kecurangan. Sedangkan pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yaitu (1) mereka yang malas berangkat ketempat kerja, (2) tingkat kedisiplinan yang rendah, (3) sering tidak hadir ditempat kerja tanpa keterangan yang jelas, dan (4) cenderung memiliki keinginan untuk melakukan intensi kecurangan.

Secara tidak langsung kepuasan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu kepuasan tersendiri yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbedada-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Jika semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya jika sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah pula kepuasan yang dirasakan. Karena kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan melainkan seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaan lainnya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Pernyataan ini oleh Wijono (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang ada dalam diri seseorang ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang dapat memberi nilai-nilai yang baik pada dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Emoja (2016) mengenai kepuasan kerja pada pegawai disalah satu rumah sakit didaerah Kakamega, Kenya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pernyataan kependudukan yang memberikan hasil tentang hubungan data pribadi pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjumlah 370 pegawai yang bekerja sebagai pegawai pelayanan di Kota Palembang, dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan karakteristi sebagai berikut: berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, berusia minimal 20 tahun dan maksimal 50 tahun dengan lama bekerja di atas satu tahun dan berstatus sebagai pegawai tetap.

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data. Penyusunan skala Intensi kecurangan dilakukan dengan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Agoes (2013) yaitu (1) Kecurangan laporan keuangan. (2) Penyalagunaan asset. (3) Korupsi. (4) Adanya pegawai dan pejabat perusahaan yang tidak jujur. (5) Tidak tegas sanksi yang diberikan kepada mereka yang

melakukan kecurangan. Skala intensi kecurangan terdiri dari 60 pernyataan, 30 pernyataan *favourable* dan 30 pernyataan *unfavourable*

Penyusun skala kepuasan kerja dilihat dari aspek-aspek berdasarkan teori yang dikemukakan Herzberg (2017). variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja terdiri dari 60 pernyataan, 30 pernyataan *favourable* dan 30 pernyataan *unfavourable*.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisa dengan teknik korelasi yaitu untuk

menggambarkan hubungan antara Intensi kecurangan dan Kepuasan Kerja Kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengelompokkan skor skala intensi kecurangan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan atribut yang diukur.

Tabel 1 kategorisasi sampel penelitian alat ukur intensi kecurangan

Skor	Kategorisasi	N	%
X > 329,65	Tinggi	124	53.9 %
X < 329,65	Rendah	106	46.1 %
Total		230	100 %

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari sebanyak 230 pegawai pelayanan di Kota Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat atau yang memiliki 53.9 % atau 124 orang memiliki intensi kecurangan yang tinggi dan kepuasan kerja yang memiliki

46.1 % atau 106 orang memiliki intensi kecurangan yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata pegawai pelayanan di Kota Palembang berada dikategori yang tinggi.

Tabel 2 kategorisasi sampel penelitian alat ukur kepuasan kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
X > 305,89	Tinggi	112	48,70 %
X < 305,89	Rendah	118	51,30 %
Total		230	100 %

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari sebanyak 230 pegawai pelayanan di Kota Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 48,70 % atau 112 orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan 51,30 % atau 118 orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai pelayanan di Kota Palembang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pelayanan di Kota berada ditingkat yang rendah.

Uji asumsi ini dilakukan sebelum uji hipotesis, dimana dalam penelitian ini uji asumsi terdiri dari dua pengujian yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

, Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	p	Keterangan
Kepuasan_kerja	1.187	0.120	Normal
Intensi kecurangan	1.011	0.258	Normal

Berdasarkan tabel 3 bahwa hasil kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat oleh peneliti berdistribusi normal dikarenakan nilai $p > 0,05$ dapat dilihat dari nilai p alat

ukur tersebut yaitu kepuasan kerja $p = 0.120$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1.187 dan intensi kecurangan dengan nilai $p = 0.258$ ($p > 0,05$) dengan nilai KS-Z 1.011.

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Kepuasan_kerja (X) dengan intensi kecurangan(Y)	2736.189	0,000	Linier

Berdasarkan tabel 4 nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 2736.189$ dan $p = 0,000$. Nilai p merupakan nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara variabel bebas dan variabel

terikat.

Tabel di atas nilai $p = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja dan intensi kecurangan

. Tabel 5 Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	p	Keterangan
Kepuasan_kerja dengan intensi kecurangan	0,961	0,923	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,961$ dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 atau dengan kata lain $p < 0,01$. Dengan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di kota Palembang.

Besarnya nilai sumbangan kepuasan kerja (variabel bebas) dengan intensi kecurangan (variabel terikat), adalah $R^2 = 0,923$ atau sebesar 92,3% yang berarti bahwa masih terdapat 7,7% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi kecurangan tetapi itu tidak diteliti oleh peneliti. Adapun faktor lain yang mempengaruhi pegawai melakukan tindakan kecurangan adalah kepuasan kerja. Pegawai yang merasa kepuasan kerjanya telah dipenuhi maka akan meningkatkan hasil kinerja, tingkat absensi yang tinggi, dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan intensi kecurangan. Kemudian jika pegawai yang merasa kepuasan kerjanya tidak terpenuhi maka hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai akan menurun, dan munculnya

keinginan untuk melakukan kecurangan. Suryana,dkk (2015)

Herzberg (2017) intensi kecurangan dapat diartikan sebagai niat seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu demi kepentingan pribadi dan dapat merugikan pihak lain, intensi kecurangan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada pegawai maka akan semakin tinggi tingkat intensi kecurangan begitu juga sebaliknya.

Adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang ini juga didukung oleh skala intensi kecurangan. Skala intensi kecurangan yang digunakan sebanyak 57 aitem dari 60 aitem yang dibuat peneliti, 3 aitem yang gugur pada saat uji coba skala. Berdasarkan pengolahan data variabel kepuasan kerja pada pegawai pelayanan di Kota Palembang kemudian dilakukan pengkategorisasian, menunjukkan bahwa dari 230 subjek yang diteliti ada sebanyak 112 orang atau 48,70 % pegawai pelayanan di Kota Palembang memiliki tingkat yang tinggi, dan sisanya sebanyak 118 orang atau 51,30 % pegawai pelayanan di Kota Palembang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pelayanan di Kota Palembang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pelayanan

di Kota Palembang dijadikan subjek penelitian, merasa bahwa dalam memilih intensi kecurangan harus menggunakan kepuasan kerja untuk melihat subjek yang akan dipilih. Sejalan dengan itu, dari hasil wawancara dengan subjek pada tanggal 24 Agustus 2021 pada salah satu pegawai pelayanan di Kota Palembang mengatakan bahwa dilingkungan perilaku kecurangan sudah menjadi hal yang biasa dilakukan oleh pegawai sejak lama. Sehingga menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian, setelah penulis melakukan penelitian penulis menemukan hasil yang signifikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang.

Selanjutnya adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi kecurangan didukung oleh skala variabel kepuasan kerja. Skala variabel kepuasa kerja yang digunakan sebanyak 50 aitem dari 60 aitem yang dibuat peneliti, 10 aitem yang gugur pada saat uji coba skala. Selanjutnya berdasarkan pada pengolahan data variabel kepuasan kerja hasil bahwa dari 230 subjek yang diteliti terdapat sebanyak 124 orang atau 53.9% pegawai pelayanan di Kota Palembang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan sebanyak 106 orang atau 46.1 % .

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai

pelayanan di Kota Palembang dinyatakan signifikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada pegawai pelayanan di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2013). *Auditing petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh akuntan public* (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Anugerah, R. (2014) Peranan good corporate governance dalam pencegahan fraud. *Jurnal Akutansi*, 3, (1), 101-113.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing san jasa assurance (15thed)*. Jakarta: Erlangga.
- Argarini, E. P. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap fraud dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening. *Jurnal Nominal*, 4, (2), 127-135.
- Artantri, L. P. R. M., Handajani, L., & Pituriningsih, E. (2016). Peran e-procurement terhadap pencegahan fraud pada pengadaan barang/ jasa pemerintah daerah di pulau Lombok. *Jurnal Akutansi*, 10, (1), 16-32.
- Astuti, S., Zuhrotum, & Kushariyanti. (2015). *Fraudulent financial reporting in public companies in Indonesia: An analysis of fraud triangle and responsibilities of auditors*. *Journal of Economics, Busuness, and Accountancy Ventura*, 18, (1), 283-290.
- Azwar, S. (2014). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dayakisni, T. & Hudainah. (2012). *Psikologi sosial*. Malang UMM Press.
- Diasmoro, O. (2017). *Hubungan komuikasi interpersonal dengan kepuasan kerj a pegawai dewasa awal*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5 (1), 107-125.
- Dayakisni, T. & Hudainah. (2012). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Edy, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emoja, M.M (2016) Job satisfaction and turnover intention in secondary Schools in kakamega district Kenya. *International journal education and research*,4(3),85-100.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. *Tanggerang eJournal Psikologi*, 4, (2) 374-383.
- Herzberg (2017) hubungan kondisi kerja peraturankerja terhadap kepuasan pegawai. *Jurnal administrasi kantor*, Surakarta.
- Handoko wijono (2010) hubungan pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, 291-298.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi: Organizational behavior* (9th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, T. J. (2017). Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors. *Disseration and Doctoral Studies*, Walden University.
- Messier, W. F., Glovers, S. M., & Prawitt, D. F (2014). *Jasa audit dan assurance pendekatan sistematis*, (8th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI).
- Mustika, D., Hastuti, S., & Heriningsih, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan: persepsi pegawai dinas Kabupaten Way kanan Lampung. *Journal Nasional Akutansi*, 16, (1),1-22.
- Maula K.A(2017) analisis factor pendorong kecurangan terhadap kecenderungan afatur pemerintah. *Jurnal ekonomi dan bisnis* 273-287.
- Putri, A. A. P. A. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan

- kecurangan. Yogyakarta. Jurnal Nominal, 3, (1), 61-74.
- Riyanti. 2015. Intensi mencotek ditinjau dari theory of planned behavior. *Journal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3, (2), 249-267.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*, (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Reksodiharjo dan Handoko (2000) *Organization behavior*. Jakarta. Putra
- Sugiyono. (2015) *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kuantitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, A. & Sadeli, D (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan.
- Wijono, Sutarjo (2010) hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Muara bara tanggerng sebrang.
- Yulianti, V. & Mesta, H. A. (2015). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi kecurangan pegawai. *Bejaya sumatera. Jurnal Praktik Bisnis*, 4, (2), 183-194.
- Zakariah, H. M., & Nurbaiti, A (2016). Pengaruh fraud risk factors terhadap pendeteksian kemungkinan fraudulent financial statement. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 173-183