

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL,
KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN KEADILAN
DISTRIBUTIF TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru)

Oleh :
Ray Farandy
Pembimbing : Emrinaldi Nur DP dan Hariadi Yasni

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : rayfarandy62@gmail.com

*The Effect of Internal Control Effectiveness, Compensation Suitability, and
Distribution Justice on Tendency Accounting Fraud Through Job Satisfaction as
an Intervening Variable*
(Study on SKPD in Pekanbaru City)

ABSTRACT

This study aims to examine (1) the effect of internal control effectiveness on tendency accounting fraud, (2) the effect of internal control effectiveness on tendency accounting fraud through job satisfaction, (3) the effect of compensation suitability on tendency accounting fraud, (4) the effect of compensation suitability on tendency accounting fraud through job satisfaction, (5) the effect of distribution justice on tendency accounting fraud, and (6) the effect of distribution justice on tendency accounting fraud through job satisfaction. The sample on this study are all of SKPD in Pekanbaru city 2016. There are 17 departments that used as a samples. Hipotesist in this study are tested using Partial Least Square (PLS) program ver. 2.0. The samples in this study were choosen using puspositive sampling method. This study used a primer datas obtained through questionnaires given to chief financial officer, chief financial subpart and 2 staff that work at financial office. From 68 sets questionnaires distributed, 64 sets questionnaires returned and analyzed. The result of direct examination in this study found that internal control effectiveness, compensation suitability directly effect the tendency accounting fraud, meanwhile distribution justice does not directly effect the tendency accounting fraud. The indirect examination found that internal control effectiveness, compensation suitability, and distribution justice effect the tendency accounting fraud through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Internal Control Effectiveness, Compensation Suitability, Distribution Justice, Tendency Accounting Fraud and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap tahun Transparency International (TI) meluncurkan

Corruption Perception Index (CPI), sebuah indeks yang merupakan indikator gabungan yang mengukur tingkat persepsi korupsi dari negara-

negara. Pada tahun 2014, indeks persepsi korupsi Indonesia sebesar 34 dan menempati urutan 107 dari 175 negara. Berdasarkan hasil survei, indeks persepsi korupsi tahun 2014 naik 2 poin, sementara peringkat Indonesia naik 7 peringkat dari sebelumnya (Transparency International Indonesia, 2014). Walaupun terjadi kenaikan skor dari tahun sebelumnya, tetapi secara regional Indonesia tidak banyak mengalami perubahan. Indonesia masih berada pada jajaran bawah apabila dibandingkan skor CPI-nya dengan negara-negara lain di Asia Tenggara.

Di Provinsi Riau juga banyak terjadi kasus kecurangan akuntansi yang menyeret nama-nama pejabat dengan posisi tertinggi. Salah satunya adalah mantan Gubernur Riau yang ditetapkan menjadi tersangka kasus korupsi oleh KPK. Terdakwa Gubernur Riau nonaktif diduga telah merugikan Negara sebesar Rp 256,912 miliar terkait penerbitan izin kehutanan bermasalah bagi sembilan perusahaan Hutan Tanaman Industry (HTI) di Riau. Hal itu berdasarkan kesaksian auditor Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Nasrul Wathon pada sidang tindak pidana korupsi (tipikor) izin kehutanan dengan terdakwa mantan Gubernur Riau di Pengadilan Negeri (PN) Pekanbaru. Auditor BPKP yang telah menjadi saksi ahli dalam 32 kasus kehutanan itu menambahkan, perhitungan kerugian negara dengan cara mengalikan volume yang ditebang dengan harga kubikasi kayu pada masa itu. Menurutnya, apabila hutan alam diambil tidak sesuai prosedur, maka termasuk dalam penghitungan kerugian negara (kompas.com, 2013)

Data-data di atas membuktikan bahwa kasus kecurangan akuntansi masih banyak terjadi di sektor pemerintahan Indonesia. Sesuai dengan pernyataan Wilopo (2006) bahwa kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan akuntansi dapat dilihat dari teori yang telah dikembangkan diantaranya teori persepsi dan teori atribusi.

Terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya. Diantaranya ada beberapa penelitian yang menguji pengaruh langsung terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi seperti penelitian Najahningrum (2013) yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*): persepsi pegawai dinas Provinsi DIY. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, namun terdapat pengaruh positif asimetri informasi terhadap kecenderungan akuntansi, serta tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian ini mengacu dan merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetya (2015) yang meneliti keseuaian kompensasi terhadap fraud melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Wonosari. Hal yang dikembangkan pada penelitian ini yaitu dengan menambah variabel independen dari penelitian Prasetya

(2015). Adapun variabel yang akan ditambahkan dari penelitian Prasetya (2015) adalah keefektifan pengendalian internal, dan keadilan distributif.

Variabel pertama pada penelitian ini adalah keefektifan pengendalian internal. Keefektifan pengendalian internal menurut Mulyadi (2001) meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kecurangan akan dilakukan dilakukan jika ada kesempatan dimana seseorang harus memiliki akses terhadap aset atau memiliki wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian yang meperkenankannya untuk melakukan kecurangan. Jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk melakukan kecurangan (Suprajadi, 2009). Untuk meminimalisir peluang dan kesempatan seseorang melakukan kecurangan maka diperlukan pengendalian internal yang efektif.

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. (Nmai, 2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi. Dalam organisasi, masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling

penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Menurut Mathis & Jackson (2002) kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja sehingga motivasi karyawan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi akan semakin meningkat. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kepuasan kerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah keadilan distributif. Secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Kesejahteraan yang dimaksud meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial. Menurut Supardi (2008) keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi individu. Keadilan distributif pada

dasarnya dapat tercapai bila penerimaan dan masukan antara dua orang sebanding. Jikalau dari perbandingan proporsi yang diterima dirinya lebih besar, maka ada kemungkinan bahwa hal itu lebih ditoleransi atau tidak dikatakan tidak adil, dibanding bila proporsi yang diterimanya lebih rendah dari yang semestinya. Jika pegawai merasakan ketidakadilan dalam dirinya, akan membuat pegawai tersebut tidak puas bahkan cenderung tertekan. Jika hal tersebut terjadi, maka pegawai akan melakukan sesuatu agar dirinya puas, seperti dengan cara melakukan kecurangan.

Penelitian ini memilih Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian sebelumnya memilih objek pada perusahaan industri di Kota Wonosari. Alasan pemilihan objek penelitian adalah berdasarkan data-data yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa kecurangan akuntansi yang berujung korupsi banyak terjadi di sektor pemerintahan. Alasan kedua pemilihan objek penelitian yaitu terdapat kecurangan akuntansi yang terjadi pada lapisan Pemerintah Kota Pekanbaru. Hal itu terbukti dengan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) atas Laporan Keuangan Pemerintah (LKDP) Kota Pekanbaru Tahun Anggaran 2014. BPK memberikan opini tersebut karena adanya kelemahan sistem pengendalian intern dalam penyusunan laporan keuangan yaitu, (1) Penyajian piutang pajak reklame tidak akurat; (2) Nilai piutang retribusi Izin Mendirikan Bangunan tidak dapat diyakini kewajarannya; (3) Aset tetap Pemerintah Kota

Pekanbaru pada neraca per 31 Desember 2014 belum disajikan secara lengkap dan akurat; (4) Tanah Hak Pengelolaan (HPL) belum tercatat pada neraca Kota Pekanbaru. BPK juga menemukan adanya ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan daerah, diantaranya yaitu, (1) Pemberian insentif pemungutan PPJU PLN tidak sesuai ketentuan; (2) Pemberian belanja subsidi kepada Trans Metro Pekanbaru (TMP) tidak sesuai ketentuan; (3) Pengelolaan belanja hibah belum sepenuhnya sesuai ketentuan; (4) Rancangan peraturan daerah penyertaan modal pada enam BUMD di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru belum ditetapkan; (5) Terdapat 27 unit kendaraan dinas dan 18 laptop belum dikembalikan kepada Pemerintah Kota Pekanbaru.

Adapun Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut, "Apakah keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?"

Adapun Tujuan Penelitian: 1. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi., 2. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kecenderungan kecurangan akuntansi. 4. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini adalah : a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan penjelasan dan pemahaman mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja. b. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengalaman, pemahaman dan kemampuan intelektual mengenai kecurangan akuntansi khususnya di bidang pemerintahan. c. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam usaha mencegah terjadinya kecurangan akuntansi. d. Bagi para pendidik di bidang akuntansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur akuntansi yang sudah ada, sehingga dapat membentuk perilaku mahasiswa sebagai calon akuntan yang bebas dari kecurangan akuntansi.

TELAAH KEPUSTAKAAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya, antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan atau perusahaannya. Jika karyawan

menerima lebih dari harapannya, tentu karyawan akan merasa puas, sebaliknya jika karyawan menerima kurang dari apa yang diharapkannya, karyawan akan merasa tidak puas.

Jika didalam suatu instansi keefektifan pengendalian internalnya berjalan dengan baik maka akan menekan tingkat kecurangan akuntansi yang terjadi dalam instansi tersebut serta akan tercipta situasi yang kondusif dalam suasana kerja. sehingga pegawai akan termotivasi untuk tidak melakukan kecurangan dan bekerja dengan baik.

H1a: Keefektifan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

H1b: Keefektifan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan apa yang diharapkan oleh karyawan atas apa yang telah ia lakukan pada organisasi. Saat karyawan merasa bahwa apa yang mereka dapatkan atas apa yang telah mereka lakukan kepada organisasi telah sesuai, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka telah dihargai. Namun, jika karyawan merasa usahanya tidak dihargai maka mereka akan cenderung melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan.

H2a: Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

H2b: Kesesuaian Kompensasi
Berpengaruh Terhadap
Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja.

Keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Kesejahteraan yang dimaksud meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial.

Semakin tinggi tingkat keadilan distributif dalam suatu instansi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Sutrisna (2014) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3a: Keadilan Distributif
Berpengaruh terhadap
Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi

H3b: Keadilan Distributif
Berpengaruh Terhadap
Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di wilayah Pemerintah Kota Pekanbaru yang terdiri dari Sekretariat, Inspektorat, Dinas, Badan, Kantor, dan Kantor Kecamatan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kepala bagian keuangan, kepala sub bagian keuangan, 2 orang staff yang bekerja pada sub bagian keuangan.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel Dependen

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan akuntansi yang terjadi. Pengukuran variabel ini memiliki 9 item pernyataan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan akuntansi menurut Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) dalam Najahningrum (2013) dengan indikator sebagai berikut, Kecurangan laporan keuangan, Penyalahgunaan aset, Korupsi

Variabel intervening

Kepuasan Kerja

Kuesioner kepuasan kerja menggunakan kuisisioner dari penelitian Prasetya (2015) yang berjumlah 20 item pertanyaan yang dalam penelitiannya menggunakan indikator dari M. As'ad (2003) yang dimodifikasi. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur respons dari responden. Adapun indikatornya sebagai berikut, Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji dan tunjangan, Instansi dan manajemen, Pengawasan, Faktor instrinsik, Kondisi kerja, Aspek social, Komunikasi, dan Fasilitas.

Variabel Independen

Keefektifan Pengendalian Internal

Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari 5 item pertanyaan yang dikembangkan

dari PP nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dalam Najahningrum (2013). Respons dari responden diukur dengan skala likert 1-5 semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin tidak efektif. Variabel ini diukur dengan indikator: Lingkungan pengendalian, Penilaian resiko, Kegiatan pengendalian, Informasi dan komunikasi, Pemantauan pengendalian internal.

Kesesusian Kompensasi

Penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian Prasetya (2015) berjumlah 10 item pertanyaan yang didalam penelitiannya menggunakan indikator dari Henry Simamora (2004) yang dimodifikasi. Variabel ini diukur dengan skala likert 1-4. Adapun indikatornya sebagai berikut: Upah dan gaji, Insentif dan Fasilitas.

Keadilan Distributif

Pengukuran variabel ini menggunakan 4 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Colquit (2001) dalam Najahningrum (2013). Skala likert 1-5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka persepsi tentang keadilan distributif semakin tinggi. Adapun indikatornya sebagai berikut : Kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan, Kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan, Kompensasi sesuai kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Teoritis | | Sesungguhnya | | |
|------------------------------------|----|----------|------|--------------|-------|-----------------|
| | | Kisaran | Mean | Kisaran | Mean | Standar Deviasi |
| Keefektifan Pengendalian Internal | 64 | 15-25 | 20 | 14-25 | 21 | 3.35 |
| Kesesuaian Kompensasi | 64 | 30-50 | 40 | 28-44 | 38.3 | 3.47 |
| Keadilan Distributif | 64 | 20-Dec | 16 | 20-Aug | 14.8 | 2.68 |
| Kepuasan Kerja | 64 | 57-95 | 76 | 68-95 | 83.9 | 8.62 |
| Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | 64 | 27-45 | 36 | 23-43 | 36,43 | 4.34 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan data tersebut dapat ditunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal memiliki 5 item pertanyaan dan mempunyai kisaran teoritis antara 14 sampai dengan 25 dengan nilai rata-rata sebesar 20,95 dan standar deviasi sebesar 3,35. Dengan rata-rata sebesar 20,95 hampir mendekati nilai median 21 dapat dikatakan bahwa keefektifan pengendalian internal di SKPD Kota Pekanbaru berjalan dengan baik. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,35 dari rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang keefektifan pengendalian internal.

Variabel kesesuaian kompensasi memiliki 10 item pertanyaan dan mempunyai kisaran teoritis antara 28 sampai 44 dengan

nilai rata-rata sebesar 38,26 dan standar deviasi sebesar 3,47. Dengan rata-rata sebesar 38,26 yang lebih besar dari nilai median 38 dapat dikatakan bahwa responden di SKPD Kota Pekanbaru memiliki kesesuaian kompensasi yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,47 dari rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kesesuaian kompensasi.

Variabel keadilan distributif memiliki 4 item pertanyaan dan mempunyai kisaran teoritis antara 8 sampai 20 dengan nilai rata-rata sebesar 14,79 dan standar deviasi sebesar 2,68. Dengan rata-rata sebesar 14,79 yang hampir mendekati nilai median 15 dapat dikatakan bahwa respondendi SKPD Kota Pekanbaru memiliki keadilan distributif yang cukup tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,68 dari rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang keadilan distributif.

Variabel kepuasan kerja memiliki 19 item pertanyaan dan mempunyai kisaran teoritis antara 68 sampai 95 dengan nilai rata-rata sebesar 83,85 dan standar deviasi sebesar 8,62. Dengan rata-rata sebesar 83,85 yang melebihi nilai median 83. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden di SKPD Kota Pekanbaru memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8,62 dari rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kepuasan kerja.

Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi memiliki 9 item pertanyaan dan mempunyai kisaran teoritis antara 23 sampai 43 dengan nilai rata-rata sebesar 36,43 dan standar deviasi sebesar 4,34. Dengan rata-rata sebesar 36,43 hampir

mendekati nilai median 37 dapat dikatakan bahwa respondendi SKPD Kota Pekanbaru memiliki niat untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi yang cukup rendah. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,34 dari rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data
Sebelum Eliminasi

| | AVE | Keterangan |
|-------------|----------|-------------|
| KD | 0.516770 | Valid |
| KKA | 0.420978 | Belum Valid |
| KKER | 0.633486 | Valid |
| KKOM | 0.343955 | Belum Valid |
| KPI | 0.619720 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Data Setelah
Eliminasi

| | AVE | | Keterangan |
|-------------|----------|----------|------------|
| KD | 0.51677 | 0.516752 | Valid |
| KKA | 0.420978 | 0.500812 | Valid |
| KKER | 0.633486 | 0.633496 | Valid |
| KKOM | 0.343955 | 0.559338 | Valid |
| KPI | 0.61972 | 0.619719 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel di atas menjelaskan nilai dari AVE dari dimensi keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif, kecenderungan kecurangan akuntansi, dan kepuasan kerja. Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) memiliki nilai AVE diatas 0,5. Hal ini menunjukkan

secara keseluruhan konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikator nyata kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan distributif, kepuasan kerja, dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dikatakan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

| | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|-------------|------------------------------|------------|
| KD | 0.809464 | Reliabel |
| KKA | 0.872122 | Reliabel |
| KKER | 0.970188 | Reliabel |
| KKOM | 0.861421 | Reliabel |
| KPI | 0.887626 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability diatas 0.70, sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Model Struktural

Model struktural dalam PLS digunakan untuk melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

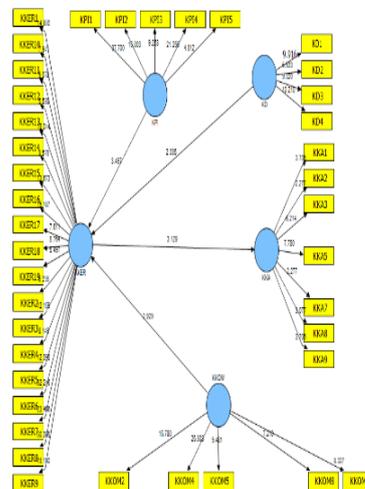
Tabel 5
R-Square

| | R-Square |
|-------------|-----------------|
| KKA | 0.072922 |
| KKER | 0.528094 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Pengujian Signifikansi dan Pengujian Hipotesis

Gambar 1
Model Struktural



Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 6
result for inner weights

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics (O/STERR) |
|---------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|------------------------|
| KD -> KKA | -0.057295 | -0.070169 | 0.040228 | 0.040228 | 1.424275 |
| KD -> KKER | 0.212174 | 0.215625 | 0.104272 | 0.104272 | 2.0348 |
| KKER -> KKA | -0.27004 | -0.318129 | 0.086299 | 0.086299 | 3.129133 |
| KKO M -> KKA | -0.091927 | -0.113015 | 0.044826 | 0.044826 | 2.050768 |
| KKO M -> KKER | 0.340419 | 0.355781 | 0.116235 | 0.116235 | 2.928721 |
| KPI -> KKA | -0.089581 | -0.102613 | 0.038193 | 0.038193 | 2.3455 |
| KPI -> KKER | 0.331734 | 0.327882 | 0.094866 | 0.094866 | 3.496866 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung diuji dengan menggunakan rumus Sobel yang dijelaskan pada bab sebelumnya. Ringkasan perhitungan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| | a | Sa | B | Sb | Ab | Sab | t |
|---|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------------|-------------|-----------------|
| KD > KK ER - > KK A | 0.212 174 | 0.104 272 | - 0.27 004 | 0.086 299 | - 0.0572 955 | 0.03 477 | 1.64 77 |
| KK OM > KK ER - > KK A | 0.340 419 | 0.116 235 | - 0.27 004 | 0.086 299 | - 0.0919 267 | 0.04 415 | - 2.08 23 |
| KPI > KK ER - > KK A | 0.331 734 | 0.094 866 | - 0.27 004 | 0.086 299 | - 0.0895 814 | 0.03 928 | - 2.28 06 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Pada penelitian ini menggunakan T tabel. T tabel dapat dilihat pada tabel statistic. Dalam pengujian hipotesis untuk regresi, derajat bebas (df) ditentukan dengan rumus : $n - k - 1$. Dimana n : banyaknya data, dan k : banyaknya variabel bebas. Pengujian ini menggunakan uji satu arah dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan nilai df sebesar 60. Sehingga penelitian ini menggunakan T tabel sebesar 2,000.

Hasil Pengujian Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hipotesis 1a yang diajukan dalam penelitian ini adalah keefektifan pengendalian internal mempunyai hubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil pengujian hipotesis 1a dapat dilihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan variabel keefektifan pengendalian internal (KPI) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.0896 dengan nilai t sebesar 2.3455. Nilai ini lebih besar dari t tabel 2,000. Hasil ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti Hipotesis 1a diterima.

Hasil Pengujian Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hipotesis 2a yang diajukan dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi mempunyai hubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil pengujian hipotesis 2a ini dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi (KKOM) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.0919 dengan nilai t sebesar 2.05077. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki hubungan yang negatif yang signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua penelitian ini. Dimana kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap

kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti Hipotesis 2a diterima

Keadilan Distributif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hipotesis 3a yang diajukan dalam penelitian ini adalah keadilan distributif mempunyai hubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil pengujian hipotesis 3a ini dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif (KD) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.0573 dengan nilai t sebesar 1.4243. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak memiliki hubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga penelitian ini. Dimana keadilan distributif berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti Hipotesis 3a ditolak.

Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis 1b yaitu keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menguji pengaruh tidak langsung variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja, dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kemudian pengujian pengaruh mediasi

dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian untuk variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ini dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal (KPI) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.0896 dengan nilai t sebesar 2.3456. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selanjutnya hasil pengujian variabel kepuasan kerja dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KKER) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.2700 dengan nilai t sebesar 3.12913. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil pengujian pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja (KKER) terhadap keefektifan pengendalian internal (KPI) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) dapat dilihat pada tabel IV.12. Nilai koefisien jalur sebesar -0.08959 dengan nilai t -2.2806. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 2,000. Hasil ini berarti bahwa hubungan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1b diterima.

Kesesuaian Kompensasi Terhadap Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis 2b yaitu kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menguji pengaruh tidak langsung variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja, dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kemudian pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian untuk variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ini dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi (KKOM) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.09193 dengan nilai t sebesar 2.05077. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki hubungan yang negatif dan berpengaruh signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selanjutnya hasil pengujian variabel kepuasan kerja dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KKER) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.2700 dengan nilai t sebesar 3.12913. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki hubungan yang negatif dan berpengaruh signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil pengujian pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja (KKER) terhadap kesesuaian kompensasi (KKOM) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) dapat dilihat pada tabel 4.12. Nilai koefisien jalur sebesar 0.3404 dengan nilai t -2.0823. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 2,000. Hasil ini berarti bahwa hubungan antara kesesuaian kompensasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi di mediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2b diterima.

Keadilan Distributif Terhadap Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis 3b yaitu keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menguji pengaruh tidak langsung variabel keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja, dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kemudian pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian untuk variabel keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ini dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif (KD) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.05730 dengan nilai t sebesar 1.4243. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini

menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak memiliki hubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi

Selanjutnya hasil pengujian variabel kepuasan kerja dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dilihat pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KKER) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.2700 dengan nilai t sebesar 3.12913. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan berpengaruh signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil pengujian pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja (KKER) terhadap keadilan distributif (KD) dengan kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) dapat dilihat pada tabel 4.14. Nilai koefisien jalur sebesar 0.2122 dengan nilai t - 1.6477. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 2,000. Hasil ini berarti bahwa hubungan antara keadilan distributif dan kecenderungan kecurangan akuntansi dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 3b diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil uji hipotesis 1a
Hasil uji hipotesis 1a menunjukkan adanya pengaruh terhadap keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Hasil uji hipotesis 2a
Hasil uji hipotesis 2a menunjukkan adanya pengaruh terhadap antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

3. Hasil uji hipotesis 3a

Hasil uji hipotesis 3a menunjukkan tidak adanya pengaruh antara keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

4. Hasil uji hipotesis 1b

Hasil uji hipotesis 1b menunjukkan adanya pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

5. Hasil uji hipotesis 2b

Hasil uji hipotesis 2b menunjukkan adanya pengaruh antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja.

6. Hasil uji hipotesis 3b

Hasil uji hipotesis 3b menunjukkan adanya pengaruh antara keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi melalui kepuasan kerja.

Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitian, tidak hanya pada dinas-dinas di Kota Pekanbaru, sehingga lebih dapat digeneralisasikan.
2. Ketika membagi kuesioner kepada responden, sebaiknya peneliti memastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan secara langsung kepada responden agar data yang diperoleh nantinya tidak bias dan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam penelitian.
3. Penggunaan metode survey seperti interview sangat disarankan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subyek dan mendapatkan kejujuran jawaban subyek.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Association of Certified Fraud Examiners, (2004)., Association of certified fraud examination, semi-annual fraud symposium.
- Kompas.com.2013.“<http://nasional.kompas.com/read/2013/02/20/1847269/KPK.-Telusuri.Aset.Rusli.Zainal>”
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2002. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nmai, Bernard Ndashie, Eric Delle. 2014. “*Good Corporate Governance And Employee Job Satisfaction : Empirical Evidence From The Ghanaian Telecommunication Sector.*” Accra: Department Of Business Administration University Of Professional Studies.
- Prasetya, Eka A. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Fraud Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Supardi, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural, serta Produktivitas Kerja Pegawai Hotel Berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta*, OPTIMAL, Vol.6, No.1
- Suprajadi, Lusy. 2009. *Teori Kecurangan, Fraud Awareness, Dan Metodologi Untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan*. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar, Vol. 13, No. 2.
- Sutrisna, I Wayan Wira, Agoes Ganesha Rahyuda. 2014. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar*. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Transparency International Indonesia. 2014. *Corruption Perception Index 2014*. <https://www.transparency.org/cpi2014/results>.
- Wilopo. 2006.“*Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap*

*Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi : Studi Pada
Perusahaan Publik dan Badan
Usaha Milik Negara di
Indonesia.”* Simposium
Nasional Akuntansi 9, K-
AKPM 19.