

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL, ASIMETRI INFORMASI DAN KESESUAIAN
KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN
(Persepsi Pegawai Dinas Di Kabupaten Kepulauan Mentawai)**

Oleh :
Zullaika Hidayat
Pembimbing : Ria Nelly Sari dan Alfiati Silfi

Faculty of Economics and Business, Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : zullaikahidayat@gmail.com

*The Effect Of Organizational Ethical Culture, Internal Control System,
Information Asymmetry And Compensation Suitability Of Fraud
(Perception Of Official Employee In Mentawai Islands District)*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational ethical culture, internal control system, information asymmetry and suitability of compensation to fraud. population in this study consisted of 1857 employees, while respondents in the study consisted of 95 employees at the Department of Mentawai Islands. The sampling method used in this research is Convenience Sampling. Data collection using questionnaire. Data were analyzed using SPSS version 21. The result of research shows that there is influence between organizational ethical culture with fraud, there is influence between internal control system and fraud, there is influence between information asymmetry with fraud and there is influence between suitability of compensation with fraud. Based on the research results can be seen that a good ethical organizational culture, an effective internal control system, and appropriate compensation can reduce the fraud action on an agency and the higher level of information asymmetry that occurs in an agency will increase the fraud action on the agency.

Keywords : Organizational Ethical Culture, Internal Control System, Information Asymmetry, Compensation suitability, Fraud.

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) adalah suatu tindakan penyimpangan yang sengaja dilakukan oleh individu ataupun organisasi untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun organisasi.

Kecurangan dapat dilakukan oleh segala tingkatan yang ada pada

organisasi, ini berarti kecurangan bisa dilakukan oleh siapa saja yang ada dalam organisasi tanpa memandang posisi mereka pada organisasi. Kecurangan dapat terjadi pada sektor swasta maupun sektor publik seperti instansi pemerintah. Kecurangan yang sering terjadi pada sektor pemerintahan adalah korupsi. Tindakan korupsi yang sering terjadi

pada sektor pemerintahan adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, pungutan liar, kuitansi fiktif, pemerasa, penyuaipan dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara.

Kecurangan yang dilakukan oleh individu ataupun organisasi muncul karena kondisi-kondisi tertentu yang memungkinkan terjadinya tindakan kecurangan tersebut. Kondisi-kondisi penyebab kecurangan dikenal sebagai *Fraud Triangle* atau segitiga kecurangan. *Fraud Triangle* terdiri atas tiga komponen, yaitu tekanan (*Pressure*), peluang (*opportunity*) dan pembenaran (*rationalization*) (Tuanakotta: 2013).

Tekanan (*Pressure*) merupakan faktor yang berasal dari diri individu maupun pihak eksternal yang menyebabkan individu tersebut melakukan kecurangan. Salah satu faktor penyebab terjadinya tekanan dari diri individu maupun pihak eksternal adalah kesesuaian kompensasi.

Kesesuaian kompensasi merupakan penerimaan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan diselesaikan oleh individu tersebut dalam organisasi. Menurut Wexley dan Yuki (2003) dalam Pramudita (2013), adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa uang, peralatan, serta persediaan barang.

Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu kondisi yang

memungkinkan seseorang bisa melakukan kecurangan. Kondisi tersebut sebenarnya dapat dikendalikan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kondisi tersebut dalam lingkup entitas pemerintahan antara lain keefektifan sistem pengendalian internal dan asimetri informasi.

Sistem pengendalian internal yang efektif bertujuan agar keandalan pelaporan keuangan entitas tetap terjaga, operasi yang dijalankan entitas berjalan secara efektif dan efisiensi serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan tetap terjaga. Sistem pengendalian internal yang efektif bertujuan agar keandalan pelaporan keuangan entitas tetap terjaga, operasi yang dijalankan entitas berjalan secara efektif dan efisiensi serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan tetap terjaga.

Asimetri informasi adalah situasi ketika tidak semua keadaan diketahui oleh kedua belah pihak (agen dan principal) dan, sebagai akibatnya, ketika konsekuensi-konsekuensi tertentu tidak dipertimbangkan oleh pihak-pihak tersebut (Hendriksen dan Van Breda, 2008 dalam Triasmara, 2014). Terjadinya asimetri informasi akan dapat membuka peluang bagi pegawai untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja pegawai, karena pihak *principal* (masyarakat) tidak memiliki informasi yang lebih tentang kinerja *agent* (pegawai) dan *agent* (pegawai) mempunyai informasi yang lebih banyak dari

pada *principal* (masyarakat) (Mustikasari, 2013).

Rasionalisasi (*rationalization*) menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatannya. Budaya etis organisasi merupakan faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa pegawai melakukan kecurangan.

Budaya etis organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan bersama yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku beretika, serta dapat menghindari tindakan yang merugikan organisasi (Nurayati:2016). Ketika budaya etis organisasi semakin kuat maka para anggota organisasi tidak akan berperilaku, berfikir dan bersikap diluar budaya organisasinya sehingga kecurangan yang akan terjadi pada organisasi akan berkurang.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan permasalahan yang dijadikan sebagai dasar penelitian, yaitu:

- 1) Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan?
- 2) Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan?
- 3) Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kecurangan?
- 4) Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan?

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk menguji pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan 2) Untuk

menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecurangan 3) Untuk menguji pengaruh asimetri informasi terhadap kecurangan

4) Untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kecurangan (Fraud)

Zimbelman dkk dalam bukunya berjudul *Fraud Examination* (2012) mendefinisikan kecurangan sebagai salah satu istilah yang umum, yang mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan kelihaihan tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah.

Zimbelman dkk (2012) menjelaskan bahwa ada tiga motivasi yang mendorong terjadinya kecurangan yang muncul secara bersamaan, yang dikenal sebagai segitiga motivasi kecurangan, yaitu:

- 1) Peluang (*Opportunity*) Pengetahuan dari pelaku mengenai organisasi tempatnya melakukan kecurangan membuat dapat melihat peluang sehingga dapat mewajarkan aktivitas kecurangan agar mendapatkan keuntungan.
- 2) Tekanan (*Pressure*) Keadaan finansial maupun non finansial dari para pelaku kecurangan menjadi suatu dorongan yang melatar belakangi tindakan kecurangan.
- 3) Rasionalisasi (*Rationalization*) Berbagai cara yang digunakan para pelaku kecurangan untuk membenarkan tindakan kecurangan yang mereka

lakukan, sebagai sesuatu yang bisa diterima.

b. Budaya Etis Organisasi

Artini dkk (2014) menyatakan bahwa budaya etis organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi.

c. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2014:163) Sistem pengendalian internal 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.

Menurut Mulyadi (2014:163), tujuan sistem pengendalian internal adalah:

- 1) Menjaga kekayaan organisasi
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- 3) Mendorong efisiensi, dan
- 4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

d. Asimetri Informasi

Menurut wilopo (2006) asimetri informasi adalah situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi.

Keadaan seperti ini sangat merugikan pihak yang membutuhkan informasi karena informasi yang dimiliki tidak cukup

dibandingkan dengan pihak yang memiliki maupun menyediakan informasi.

e. Kesesuaian Kompensasi

Menurut Rahmawati dan Soetikno (2012:9) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut, balas jasa tersebut dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat memajukan organisasi dan dapat menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini:

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan

Menurut Arens, dkk (2014) budaya jujur dan etika yang tinggi dapat mencegah dan menghalangi terjadinya kecurangan.

Jika suatu organisasi yang menanamkan nilai bahwa kecurangan merupakan sesuatu yang tidak jujur, tidak beretika dan merupakan sesuatu yang melanggar hukum untuk dilakukan maka hal tersebut juga akan tertanam dalam diri para pegawainya, sehingga dapat mencegah dan menghalangi tindakan kecurangan yang dilakukan

oleh pegawai. Sebaliknya, jika pada suatu organisasi menanamkan nilai bahwa kecurangan merupakan suatu yang wajar, tidak menyalahi aturan dan hukum, serta nilai yang berlaku maka akan mendorong karyawan dalam melakukan tindakan kecurangan.

H1: Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan

Kecurangan merupakan tindakan yang melanggar hukum dan peraturan serta dapat merugikan suatu organisasi. Dengan adanya suatu sistem pengendalian internal yang baik pada suatu organisasi maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan oleh pegawai, sebaliknya jika sistem pengendalian internal pada suatu organisasi buruk, maka hal itu akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan.

H2 : Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan

Asimetri informasi merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh suatu pihak pengelola organisasi dengan pihak pemakai informasi dari organisasi tersebut.

semakin tinggi asimetri informasi yang terjadi antara pihak pengelola dengan pihak pengguna informasi maka akan meningkatkan terjadinya tindakan kecurangan. sebaliknya jika asimetri informasi

yang terjadi semakin rendah maka akan mencegah terjadinya tindakan kecurangan.

H3: Asimetri informasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan

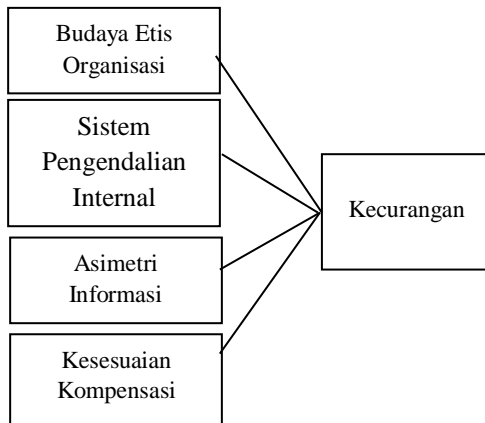
Kesesuaian kompensasi merupakan pemberian kompensasi yang adil oleh organisasi kepada pegawai atas apa yang telah pegawai berikan kepada organisasi, kesesuaian kompensasi ini akan membuat pegawai merasa puas dan merasa dihargai atas apa yang telah dikerjakannya.

Menurut Teori Wexley dan Yuki (2003:133) dalam Pramudita (2013) mengatakan bahwa suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut.

Hal ini membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan mendorong pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan membuat pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah pegawai kerjakan akan mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja dan pegawai akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi.

H4: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Gambar 1
Kerangka Model Penelitian



Sumber : *Data Olahan, 2018*

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja pada Dinas di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 1857 PNS. Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 95 responden.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yang berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur, dan bersifat kooperatif.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring* (Sugiyono, 2015:28). Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang ada pada Dinas di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey yang menggunakan instrumen angket atau kuesioner.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Adapaun definisi-definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kecurangan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai tindakan-tindakan kecurangan yang sering terjadi di sektor pemerintahan.
2. Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai pemerintah mengenai pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan buruk yang dapat diterima atau tidak oleh lingkungan.
3. Sistem pengendalian internal adalah persepsi pegawai mengenai keberhasilan dari usaha atau tindakan entitas dalam mencapai tujuannya, yaitu untuk menjaga pelaporan keuangan entitas, menjaga efektivitas dan efisiensi operasi yang dijalankan entitas serta menjaga ketaatan terhadap hukum dan peraturan.
4. Asimetri informasi adalah persepsi pegawai tentang ketidaksesuaian informasi yang dimiliki oleh pihak suatu pihak pengelola organisasi dengan pihak pemakai informasi dari organisasi tersebut.
5. Kesesuaian kompensasi adalah persepsi pegawai tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Budaya Etis Organisasi (X1),
Sistem Pengendalian Internal (X2),
Asimetri Informasi (X3),

Kesesuaian Kompensasi (X4) dan Kecurangan (Y) diukur menggunakan skala likert 5 poin yaitu “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi skor 1”, “TS (Tidak Setuju)” diberi skor 2, “N (Netral)” diberi skor 3, “S (Setuju)” diberi skor 4, dan “SS (Sangat Setuju)” diberi skor 5.

Metode Analisis Data

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

B. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52-53). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47-48). Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsisten internal dengan menggunakan Metode *Alpha Cronbach*. Nilai *Alpha Cronbach* yang semakin mendekati angka 1 mengindikasikan semakin tinggi konsistensi internalnya, dan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6.

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:105).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2013:110).

D. Uji Hipotesis

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya etis organisasi (X1), sistem pengendalian internal (X2), asimetri informasi (X3) dan kesesuaian kompensasi (X4) terhadap kecurangan (Y).

a) Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

b) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan nilai adjusted R^2 , karena variabel independen pada penelitian ini berjumlah lebih dari satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
BEO	95	12	25	19,02	2,847
SPI	95	40	80	62,85	10,228

AI	95	12	30	18,39	3,116
KK	95	12	30	23,14	3,058
KC	95	5	16	10,74	2,353
Valid N (listwise)	95				

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa Variabel budaya etis organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 19,02 serta nilai standar deviasi 2,847.

Variabel sistem pengendalian internal dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 80, nilai rata-rata 62,85 serta nilai standar deviasi 10,228.

Variabel asimetri informasi dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 18,39 serta nilai standar deviasi 3,116.

Variabel kesesuaian kompensasi dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 23,14 serta nilai standar deviasi 3,058.

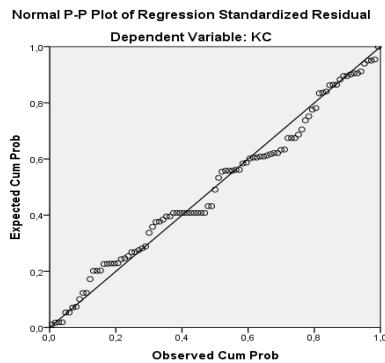
Variabel kecurangan dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 5, nilai maksimum 16, nilai rata-rata 10,74 serta nilai standar deviasi 2,353.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas untuk variabel Budaya Etis Organisasi (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2) Asimetri Informasi (X3), Kesesuaian Kompensasi (X4), dan Kecurangan (Y) sudah valid dan reliable. Berarti variabel yang digunakan sudah dapat dipercaya dan konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2018

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pola distribusi data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Normalitas suatu data juga dapat diuji dengan menggunakan *Kolmonogorov-Smirnov test*. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Kolineariti Statistik	
	Nilai Tolerace	Nilai VIF
Budaya Etis Organisasi	,460	2,174
Sistem Pengendalian Internal	,529	1,891
Asimetri Informasi	,254	3,944
Kesesuaian Kompensasi	,257	3,892

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil regresi yang dilakukan pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel budaya etis organisasi, sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi semuanya kecil dari 10 maka data terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Sig
Budaya Etis Organisasi	,379
Sistem Pengendalian Internal	,724
Asimetri Informasi	,218
Kesesuaian Kompensasi	,615

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya etis organisasi, sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model	DW
1	2,057

a. Predictors: (Constant), KK, SPI, BEO, AI
b. Dependent Variable: KC

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari hasil tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Durbin-watson* adalah 2,057 sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah $n=95$, serta $k=4$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dU sebesar 1,755. Dari nilai tersebut diketahui bahwa $4-dU = 4-1,755 = 2,245$.

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai *durbin-watson* (2,057) lebih besar dari nilai dU (1,755) dan lebih kecil dari nilai $4-dU$ (2,245). Jika $dU < d < 4-dU$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5
Uji Regresi Berganda

var.	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	16,869	2,328		7,245	,000
BEO	-,171	,046	-,207	-3,756	,000
SPI	-,028	,012	-,120	-2,337	,022
AI	,276	,056	,366	4,929	,000
KK	-,269	,057	-,350	-4,744	,000

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,869 - 0,171X_1 - 0,028X_2 + 0,276X_3 - 0,269X_4 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 16,869. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kecurangan bernilai 16,869.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya etis organisasi (X_1) adalah -0,171. Artinya, jika variabel budaya etis organisasi (X_1) ditingkatkan 1 satuan maka kecurangan (Y) akan menurun sebesar 0,171 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal (X_2) adalah -0,028. Artinya, jika variabel sistem pengendalian internal (X_2) ditingkatkan 1 satuan maka kecurangan (Y) akan menurun sebesar 0,028 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel asimetri informasi (X_3) adalah 0,276. Artinya, jika variabel asimetri informasi (X_3) ditingkatkan 1 satuan maka kecurangan (Y) akan meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel kesesuaian kompensasi (X_4) adalah 0,269. Artinya, jika variabel kesesuaian kompensasi (X_4) ditingkatkan 1 satuan maka kecurangan akan menurun sebesar 0,269 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Uji t

Variabel Independen	t _{hitung}	Sig.
Budaya etis organisasi	-3,756	,000
Sistem pengendalian internal	-2,337	,022
Asimetri Informasi	4,929	,000
Kesesuaian Kompensasi	-4,744	,000

Sumber : Data Olahan, 2018

Nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,987. Uji t dalam penelitian ini menggunakan kriteria apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian pula sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan telah disajikan pada tabel 5, dapat dilihat hasil koefisien regresi variabel budaya

etis organisasi sebesar -0,171 yang menunjukkan hubungan negatif antara budaya etis organisasi dengan kecurangan. Pada tabel 6 dapat dilihat dari hasil t_{hitung} senilai 3,756 dan signifikan (sig) senilai 0,000. Dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 (*2-tailed*). Jadi $t_{hitung} 3,756 > t_{tabel} 1,987$ serta nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya etis organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan telah disajikan pada tabel 5, dapat dilihat hasil koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal sebesar -0,28 yang menunjukkan hubungan negatif antara sistem pengendalian internal dengan kecurangan. Pada tabel 6 dapat dilihat hasil t_{hitung} senilai 2,337 dan signifikan (sig) senilai 0,022. Dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 (*2-tailed*). Jadi $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 1,987$ serta nilai signifikansinya sebesar $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya sistem pengendalian internal (X_2) berpengaruh terhadap kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan telah disajikan pada tabel 5, dapat dilihat hasil

koefisien regresi variabel asimetri informasi sebesar 0,276 yang menunjukkan hubungan positif antara asimetri informasi dengan kecurangan. Pada tabel 6 dapat dilihat dari hasil t_{hitung} senilai 4,929 dan signifikan (sig) senilai 0,000. Dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 (*2-tailed*). Jadi nilai $t_{hitung} 4,929 > t_{tabel} 1,987$ serta nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya asimetri informasi (X_3) berpengaruh terhadap kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa asimetri informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan.

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan telah disajikan pada tabel 5, dapat dilihat hasil koefisien regresi variabel kesesuaian kompensasi sebesar -0,269 yang menunjukkan hubungan negatif antara kesesuaian kompensasi dengan kecurangan. Pada tabel 6 dapat dilihat dari hasil t_{hitung} senilai 4,744 dan signifikan (sig) senilai 0,000. Dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 (*2-tailed*). Jadi nilai $t_{hitung} 4,744 > t_{tabel} 1,987$ serta nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesesuaian kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DW
1	,935 ^a	,874	,869	,852	2,057

a. Predictors: (Constant), KK, SPI, BEO, AI

b. Dependent Variable: KC

Sumber : *Data Olahan, 2018*

Dari Tabel 5 di atas Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 atau 86,9%. Ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu budaya etis organisasi, sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kecurangan adalah sebesar 86,9%. Sedangkan sisanya 13,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa budaya etis organisasi, sistem pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan dan asimetri informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan.

Keterbatasan

Penelitian ini masih banyak keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner yang didasarkan atas persepsi responden, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antara pegawai dinas di Pemerintah

Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

2. Pada penelitian ini terbatas pada pengujian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan kecurangan pada sektor Pemerintahan, yaitu budaya etis organisasi, sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi. Sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tindakan kecurangan, namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kecurangan pada sektor pemerintah seperti, ketaatan hukum/peraturan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku tidak etis dan lainnya.
2. Tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga menambahkan dengan wawancara sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat.
3. Memperluas sampel penelitian, tidak hanya dari Dinas tetapi juga dari SKPD lainnya, seperti Badan, Biro, Inspektorat atau Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. 2014. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Edisi

- Kelimabelas, Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Artini, Ni Luh Eka Ari; Made Pradana Adiputra; dan Nyoman Trisna Herawati. 2014. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1*, Volume 2, No.1, Tahun 2014.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang”. *Accounting Analysis Journal*, Vol. 2, No. 3, Tahun 2013, Halaman: 250-258, ISSN: 2252-6765.
- Nurayati, Devi. 2016. “Pengaruh *WhistleBlowing System* dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Dinas di Kabupaten Sukoharjo)”. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Pramudita, Aditya. 2013. “Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga”. *Accounting Analysis Journal*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2013, Halaman: 38-43, ISSN: 2252-6765.
- Rahmawati, Ardiana Peni dan Idjang Soetikno. 2012. “*Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Triasmara, Rr Rani Mayangsari dan Yane Devi Anna. 2014. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, TBK”. *e-Proceeding of Management*, Vol. 1, No. 3, Tahun 2014, Halaman: 437-451, ISSN: 2355-9357.
- Tuanakotta, Theodorus. M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standard on Auditing)*. Salemba Empat: Jakarta.
- 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 (SNA) 9. Padang,
23 – 26 Agustus 2006.

Zimbelman, Mark F; Conan C.
Albrecht; W. S. Albrecht;
dan Chad O. Albrecht. 2012.
*Fraud Examination, Fourth
Edition*, Ohio: Cengage
Learning.