

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KETAATAN ATURAN
AKUNTANSI, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN KESESUAIAN
KOMPENSASI TERHADAP FRAUD
(Studi Empiris Pada Bank BUMN Di Kota Pekanbaru)**

Frans Colondam¹⁾, Alfiati Silfi²⁾, Riska Natariasari²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : franscolondam97@gmail.com

*The Influence Of Internal Control, Compliance With Accounting Rules,
Organizational Ethical Culture And Compensation Fitness On Fraud
(Empirical Study On State-Owned Banks In Pekanbaru City)*

ABSTRACT

The level of fraud in Indonesia, which is still a big and widespread problem, is corruption. Banking statistics that indicate fraud in Indonesia in the last two years, namely in 2017, there were 57 banks that were indicated as a fraud. Meanwhile, in 2018 there were 36 indications of fraud until the third quarter. This study aims to determine the effect of Internal Control, Compliance with Accounting Rules, Organizational Ethical Culture, and Compensation Suitability for Fraud. The population in this study were employees of people's business loans (KUR) and financial employees of state-owned banks in the city of Pekanbaru. The questionnaires in this study were distributed to 50 state-owned banks in the city of Pekanbaru. The sampling technique used was incidental sampling. Incidental sampling is the determination of the sample based on chance, that is, anyone who accidentally / incidentally meets the researcher can be used as a sample, if it is considered that the person who happened to be met is suitable as the data source. The results of hypothesis testing are: first, Internal Control has an effect on fraud. Second, adherence to accounting rules affects fraud. Third, Organizational Ethical Culture affects fraud. The fourth Compensation suitability affects fraud.

Keywords: Fraud, Internal Control, Compliance with Accounting Rules, Organizational Ethical Culture and Compensation Suitability

PENDAHULUAN

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (UU No. 10 Tahun 1998). Indonesia sendiri memiliki dua jenis bank yaitu bank yang melaksanakan kegiatan operasionalnya secara konvensional dan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip

syariah atau yang sering disebut dengan bank syariah.

Fungsi lembaga perbankan sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian suatu negara. Oleh karenanya, eksistensi lembaga perbankan dalam bentuk kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat sangatlah penting dan perlu dijaga untuk meningkatkan efektifitas pemanfaatan perbankan serta efisiensi intermediasi. Kepercayaan masyarakat terhadap bank juga ikut andil dalam menjaga kestabilan perputaran uang di dalam bank. Untuk tetap mendapatkan

kepercayaan masyarakat, lembaga-lembaga perbankan harus diawasi dan diatur melalui perundangan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk meminimalisasi kewenangan pihak pengurus bank dalam menjalankan tugas-tugasnya (Mulyadi, 2010).

Tingkat kecurangan (*fraud*) di Indonesia yang masih menjadi persoalan besar dan marak terjadi adalah korupsi. Masalah korupsi politik di Indonesia terus menjadi berita utama (*headline*) hampir setiap hari di media Indonesia dan menimbulkan banyak perdebatan panas dan diskusi sengit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Transparency International Indonesia* (www.transparency.org) skor perolehan nilai *Corruption Perception Index* (CPI) tahun 2018 menyatakan bahwa Indonesia berada pada tingkat 89 dari 180 negara yang diukur dengan nilai 38. Hal ini berarti skor CPI Indonesia mengalami kenaikan sebesar satu poin dibandingkan tahun 2016 dan 2017, ini merupakan nilai yang masih sangat rendah dibandingkan negara terbersih dengan nilai 88. Dengan skor CPI berada rentang 00-100. 0 berarti negara dipersepsikan sangat korup, sementara skor 100 berarti dipersepsikan sangat bersih.

Statistik perbankan yang terindikasi *fraud* di Indonesia dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2017, terdapat 57 bank yang terindikasi *fraud*. Sedangkan pada tahun 2018 yang terindikasi *fraud* sampai triwulan III adalah sebanyak 36 bank. Berdasarkan angka statistik ini dapat dilihat bahwa masih banyak bank yang melakukan dan mengalami kejahatan perbankan. Namun dalam laporan tersebut, OJK tidak menjelaskan apa yang menjadi motivasi, rasionalisasi, jenis *fraud* serta redflag bank-bank yang terindikasi *fraud*. Oleh sebab itulah penelitian ini dilakukan untuk melengkapi laporan OJK tersebut (Meliana, 2019).

Di Indonesia terdapat beberapa kecurangan di bank BUMN. Di kota

Pekanbaru sendiri kasus *fraud* yang terungkap pada bank BUMN yaitu BRI Agro Cabang Pekanbaru. Mantan Kepala Cabang BRI Agro Pekanbaru, Syahroni Hidayat melakukan korupsi kredit fiktif di bank yang dipimpinnya sebesar Rp4 miliar. Saat itu BRI Agro Cabang Pekanbaru mengabulkan kredit sebesar Rp4,050 miliar terhadap untuk 18 debitur yang diajukan oleh Jauhari Hasibuan (www.cakaplah.com).

Kasus *fraud* yang terjadi pada bank BUMN lainnya di Pekanbaru yaitu *fraud* yang terjadi pada bank BNI. kasus pemberian kredit diduga fiktif BNI 46 senilai Rp40 Miliar. Kasus ini juga menjerat dua mantan pimpinan wilayah BNI Wilayah 02, yaitu Mulyawarman dan Ahmad Fauzi. Kredit ini diajukan secara bertahap, yaitu tahun 2007 Rp17 miliar dan tahun 2008 sebesar Rp23 miliar (www.riaumandiri.id).

Dari isu tersebut membuktikan bahwa *fraud* masih kerap terjadi dan memahami faktor-faktor yang dapat meminimalisir *fraud* penting dilakukan agar perusahaan dapat merancang kebijakan dan sistem pengendalian internal yang paling efektif

Faktor pertama yang dapat meminimalisir terjadinya *fraud* yaitu pengendalian internal. Menurut Tuanakotta (2014:126) definisi pengendalian internal adalah proses yang dirancang, diimplementasi dan dipelihara oleh TCWG, manajemen, dan karyawan lain untuk memberikan asurans yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiennya operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

Pratiwi (2018) menguji hubungan antara efektivitas pengendalian internal terhadap *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2018) menunjukkan hasil berbeda, bahwa

Pengendalian Internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud*.

Selain faktor yang telah diuraikan sebelumnya, ketaatan aturan akuntansi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisir terjadinya *fraud*. Ketaatan aturan akuntansi adalah suatu kewajiban dalam organisasi untuk mematuhi segala ketentuan atau aturan akuntansi dalam melaksanakan pengelolaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan agar tercipta transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan laporan keuangan yang dihasilkan efektif, handal dan akurat informasinya.

Arnita (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak ada pengaruh ketaatan aturan akuntansi dengan *fraud*. Penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dengan Islamiyah, dkk (2018) yang mengatakan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud*.

Fraud juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya etis organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa budaya etis organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama bagi anggota organisasi tersebut. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Setiawan (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh budaya etis organisasi dengan *fraud*. Penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dengan Megawati (2018) yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Faktor lain yang meminimalisir terjadinya *fraud* adalah kesesuaian kompensasi. Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik

maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Pengaruh kompensasi terhadap *fraud* telah dibuktikan oleh Restiana (2018). Pemberian kompensasi akan meminimalkan kecurangan (*fraud*). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijatanti (2017) tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap *fraud*. Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* ? 2) Apakah ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud* ? 3) Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* ? 4) Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* ?

TELAAH PUSTAKA

Fraud pentagon theory

Fraud pentagon theory pertama kali disajikan oleh Howarth pada 2011 sebagai penyempurnaan teori fraud triangle yang dikemukakan oleh Cressey (1953). Howarth (2011) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kemampuan mendeteksi dan mencegah *fraud* adalah dengan cara menambahkan elemen lain yaitu kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*).

Fraud

Definisi *fraud* menurut the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE 2016) yaitu Perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk

mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian tersebut dicapai, meliputi efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Ketaatan aturan akuntansi

Ketaatan aturan akuntansi adalah suatu kewajiban dalam organisasi untuk mematuhi segala ketentuan atau aturan akuntansi dalam melaksanakan pengelolaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan agar tercipta transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan laporan keuangan yang dihasilkan efektif, handal dan akurat informasinya (Chindiy, 2017 dalam Arnila, 2018).

Budaya etis organisasi

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 serta menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi, sehingga tidak kecurangan pada suatu organisasi akan sulit terjadi (Parmawan, et al., 2017).

Kesesuaian kompensasi

Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas

hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Fraud

Menurut teori *fraud pentagon* bahwa alasan dilakukannya *fraud* yaitu *opportunity* atau peluang. *Fraud* dapat terjadi biasanya disebabkan karena tidak adanya pengawasan, pengawasan internal suatu organisasi yang lemah/ tidak efektif, maupun penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan kesempatan ini menjadi suatu peluang bagi *fraudster* untuk melakukan kecurangan. Jika didalam suatu perusahaan keefektifan pengendalian internalnya berjalan dengan baik maka akan menekan tingkat kecurangan yang terjadi dalam perusahaan tersebut serta akan tercipta situasi yang kondusif dalam suasana kerja. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk tidak melakukan kecurangan dan bekerja dengan baik. Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecurangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama untuk penelitian ini adalah:

Ha₁ : Pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Fraud

Menurut teori *fraud pentagon* bahwa alasan dilakukannya *fraud* yaitu *opportunity* atau peluang. Beberapa *fraud* yang terjadi biasanya disebabkan karena tidak adanya pengawasan, pengawasan internal suatu organisasi yang lemah/ tidak efektif, maupun

penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan kesempatan ini menjadi suatu peluang bagi fraudster untuk melakukan kecurangan. Perusahaan yang menaati segala pedoman dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku akan memperkecil celah karyawan dalam melakukan kecurangan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak menaati standar akuntansi dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan, peluang melakukan kecurangan akan semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua untuk penelitian ini adalah:

Ha₂ : Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap *Fraud*

Menurut *fraud pentagon theory* bahwa *fraud* dapat terjadi karena adanya *rationalization* yaitu sikap yang memperbolehkan seseorang melakukan kecurangan dan menganggap tindakannya tersebut tidaklah salah. Jika tindakan *fraud* dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu hal wajar dan biasa dilakukan, maka setiap orang dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu organisasi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu *fraud* merupakan tindakan yang tidak etis dan merugikan banyak pihak, maka karyawan pada organisasi tersebut cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga untuk penelitian ini adalah:

Ha₃ : Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud*

Dalam teori *fraud pentagon* seseorang dapat melakukan kecurangan karena adanya tekanan (*Pressure*) yaitu keinginan karyawan untuk bertindak *fraud* karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Seorang karyawan dapat mendapatkan tekanan (*pressure*) dari keluarganya, tuntutan ekonomi yang semakin tinggi, serta tekanan pekerjaan dari atasan dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk melakukan *fraud*. Namun hal ini dapat di cegah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis keempat untuk penelitian ini adalah:

Ha₄ : : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap *fraud*.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kota Pekanbaru. Yang menjadi objek penelitian ini adalah bank BUMN di kota Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2020 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di kota Pekanbaru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling insidental*. *Sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai

sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiyono 2014:122).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

***Fraud* (Y)**

Menurut *Black's Law Dictionary* dalam Aprilliyanti (2018), *fraud* didefinisikan sebagai : Mencakup semua macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang dapat diupayakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tak terduga, penuh siasat licik atau tersembunyi, dan setiap cara yang tidak wajar yang menyebabkan orang lain tertipu.

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Anna Arifah (2017), Eka Prasetya A. (2015) dan Tia Lestari (2014). Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 5 poin. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”.

Pengendalian Internal (X1)

PP No 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Fibrianti Suci Pratiwi (2016) dan Prekanida Farizqa Shintadevi (2015).

Pengukuran *internal control* menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Ketaatan Aturan Akuntansi (X2)

Menurut Chindy (2017) dalam Arnila (2018) ketaatan aturan akuntansi adalah suatu kewajiban dalam organisasi untuk mematuhi segala ketentuan atau aturan akuntansi dalam melaksanakan pengelolaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan agar tercipta transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan laporan keuangan yang dihasilkan efektif, handal dan akurat informasinya.

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan Anna Arifah (2017). Pengukuran ketaatan aturan akuntansi menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Budaya Etis Organisasi (X3)

Menurut Sutrisno (2011:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan keyakinan (belief), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya etis organisasi merupakan suatu pola atau persepsi dasar tidak tertulis yang diterima dan dianut bersama-sama oleh anggota organisasi agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat, serta mengandung nilai-nilai atau prinsip moral pada organisasi tersebut.

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Wulandari Aprilliyan (2018). Pengukuran budaya etis organisasi menggunakan skala likert 1-5. Untuk pertanyaan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pertanyaan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Kesesuaian Kompensasi (X4)

Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Eka Prasetya A. (2015). Pengukuran kesesuaian kompensasi menggunakan skala likert 1-5. Untuk pernyataan positif, angka 1 berarti sangat tidak setuju sedangkan 5 untuk sangat setuju. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif angka 1 berarti sangat setuju dan angka 5 untuk sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam persamaan satu berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

$Y = \text{fraud}$

$\alpha = \text{konstanta}$

$\beta = \text{koefisien regresi}$

$X_1 = \text{variabel pengendalian internal}$

$X_2 = \text{variabel ketaatan aturan akuntansi}$

$X_3 = \text{variabel budaya etis organisasi}$

$X_4 = \text{variabel kesesuaian kompensasi}$

$e = \text{error}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru.

Kuesioner yang disebar pada 50 bank BUMN di kota Pekanbaru secara langsung dengan total kuesioner sebanyak 100 kuesioner. Dari seluruh kuesioner yang disebar oleh peneliti jumlah yang kembali berjumlah 73 kuesioner (73%) dan jumlah kuesioner yang tidak mendapat respon sebanyak 27 kuesioner (27%). Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 73 kuesioner (100%).

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011:19).

Hasil analisis deskriptif untuk variabel-variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Devia tion
Pengendalian Internal (X1)	73	36	45	40.81	3.085
Ketaatan Aturan Akuntansi (X2)	73	24	30	27.12	2.153
Budaya Etis Organisasi (X3)	73	20	25	22.75	1.877
Kesesuaian Kompensasi (X4)	73	35	45	40.82	2.535
Fraud (Y)	73	25	30	27.41	1.588
Valid N (Listwise)	73				

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Fraud yang diukur menggunakan 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Pengendalian internal yang diukur menggunakan 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Ketaatan aturan akuntansi yang diukur menggunakan 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Budaya etis organisasi yang diukur menggunakan 5 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Kesesuaian kompensasi yang diukur menggunakan 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid. Aturan umum yang dipakai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ sudah mencerminkan yang *reliable*. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Instrument Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Pengendalian Internal (X1)	0,862	0,6	Reliabel
2	Ketaatan Aturan Akuntansi (X2)	0,807	0,6	Reliabel
3	Budaya Etis Organisasi (X3)	0.813	0,6	Reliabel
4	Kesesuaian Kmpensasi (X4)	0.762	0,6	Reliabel
5	Fraud (Y)	0,663	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan uji reliabilitas di atas di disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang

dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.60.

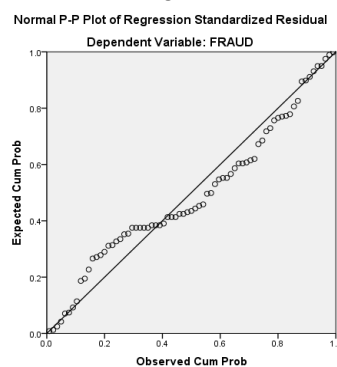
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat (*dependent*) dengan variabel bebas (*independent*) keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS yaitu gambar *Normal Probability Plot*.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Data Olahan 2020

Pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indepenen. Suatu variabel dikatakan terbebas dari penyimpangan multikolinieritas, apabila *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengendalian Internal	0.320	3.123	Tidak terdapat Multikolinieritas
Ketaatan Aturan Akuntansi	0.370	2.706	Tidak terdapat Multikolinieritas
Budaya Etis Organisasi	0.418	2.394	Tidak terdapat Multikolinieritas
Kesesuaian Kompensasi	0.426	2.349	Tidak terdapat Multikolinieritas

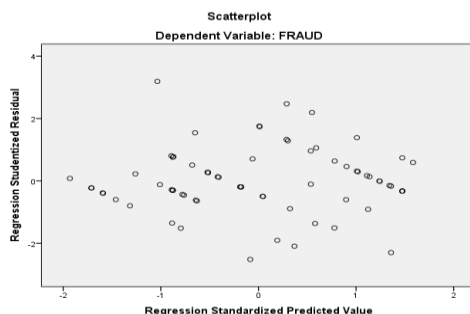
Sumber : Data Olahan 2020

Dari perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai *tolerance* untuk seluruh variabel independen $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel independen tersebut bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai *error*nya).

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2020

Dari grafik *scatterplot* pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear

Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Hasil uji analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.556	1.863		4.056	0.000
Pengendalian Internal	0.148	0.065	0.287	2.282	0.026
Ketaatan Aturan Akuntansi	0.154	0.086	0.209	1.786	0.079
Budaya Etis Organisasi	0.169	0.093	0.200	1.817	0.074
Kesesuaian Kompensasi	0.142	0.068	0.226	2.073	0.042

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0.810	0.655	0.635	0.959

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai *R square* sebesar 0.655. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap *Fraud*

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.282 > 1.667$ dan $\text{sig } t (0.026) < 0.05$ dengan demikian H_{01} ditolak dan **Ha₁ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* pada karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru.

Sistem pengendalian internal yang rendah terhadap pengendalian internal yang juga rendah dapat menjadi pemicu terjadinya kecurangan (*Fraud*). Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila ada peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang yang cenderung besar membuat kecenderungan kecurangan akuntansi lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) yang menemukan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina, dkk (2019) menemukan bahwa internal control tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap *Fraud*

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.786 < 1.667$ dan $\text{sig } t (0.079) > 0.05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan **Ha₂ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud* pada karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru.

Perusahaan yang menaati segala pedoman dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan sesuai

dengan standar akuntansi yang berlaku akan memperkecil celah karyawan dalam melakukan kecurangan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak menaati standar akuntansi dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan, peluang melakukan kecurangan akan semakin tinggi. Hal ini membuktikan bahwa ketaatan aturan akuntansi dapat digunakan untuk mencegah dan mengurangi tindakan *fraud*, hal ini menunjukkan bahwa semakin taat manajemen terhadap aturan akuntansi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnita (2018) yang menemukan hasil bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah, dkk (2018) menemukan bahwa ketaatan aturan akuntansi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap *Fraud*

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.817 < 1.667$ dan $\text{sig } t (0.0746) > 0.05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan **Ha₃ diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* pada karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, seorang karyawan akan lebih cenderung melakukan atau menjalankan peraturan-peraturan perusahaan, dan menghindari perbuatan kecurangan di dalam instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2019) yang menemukan hasil bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud*. Sedangkan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2018) menemukan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud*

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.073 > 1.667$ dan $sig\ t\ (0.042) < 0.05$ dengan demikian H_{04} ditolak dan **H_{a4} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh *fraud* pada karyawan kredit usaha rakyat (KUR) dan karyawan keuangan bank BUMN di Kota Pekanbaru.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Gibson, 1997 dalam Tiara, 2014). Hal ini membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi diharapkan mampu mencegah dan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi pada suatu perusahaan. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka tindak kecurangan (*fraud*) semakin rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Restiana (2016) yang menemukan hasil bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2017) menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap *fraud*.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud*.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap *fraud*.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuisioner sehingga memungkinkan terjadinya ketidakobjektifan dalam menjawab kuisioner dan akan mempengaruhi validitas hasil. Hal ini akan berbeda jika data diperoleh juga dengan wawancara.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada bank BUMN di kota Pekanbaru.
3. Penelitian ini hanya menggunakan empat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Budaya Etis Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu :

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam memahami jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas

seperti di bank daerah dan bank perkreditan rakyat di kota Pekanbaru.

3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambah variabel lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap *fraud*.
4. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pada saat ini implementasi Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Budaya Etis Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi menjadi kebutuhan penting dalam menjalankan operasional lembaga terutama lembaga keuangan. Tidak hanya pada lembaga keuangan perbankan dan instansi pemerintahan, lembaga keuangan mikro seperti koperasi ternyata juga perlu menerapkannya. Fokus dan perhatian akan impelentasi yang baik terhadap Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Budaya Etis Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi diharapkan akan mampu meminimalisir bahkan mencegah terjadinya *fraud* dalam organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE Indonesia *Chapter #111*. (2016). *Survai Fraud Indonesia, Association of Certified fraud Examiners*.

Aprilliyanti, Wulandari. 2018. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pemerintah Kota Kendari". Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Arnita, Tia. 2018. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Etis Organisasi Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Siak)*. Jurnal. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Asrifah, Unik. 2018. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) Di Sektor pemerintahan (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah pemerintahan Kabupaten Klaten)*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Ekayanti, Ni Wayan. Sujana, Edy. Wahyuni, Made Arie. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) SeKecamatan Payangan Kabupaten Gianyar*. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 7(1), 45-56.

Prasetya, Eka A. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Fraud Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bmt Di Wonosari)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Pratiwi, Fibrianti Suci. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap pencegahan kecurangan (Fraud) Dan Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada Kantor Cabang Utama PT. Bank*

- Negara Indonesia (Persero). Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Friskila, Rini Sumiati. 2010. Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Pada Badan Usaha Milik Negara di Padang, Skripsi S1. Padang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://www.riaumandiri.id/news/detail/59137/kpk-bidik-kasus-kredit-fiktif-bni-46-pekanbaru,-penyidik-bakal-periksa-dewi-farni.html>
- <https://www.cakaplah.com/berita/baca/2018/10/23/kasus-kredit-fiktif-rp4-miliar-eks-kacab-bri-agro-pekanbaru-diadili#sthash.i0rcKQ9B.dpbs>
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2001. Standar Profesional Akuntan Publik. Salemba Empat, Jakarta.
- Islamiyah, Eka Ferranika. Handayani, Elfa Fitrika Dewi. Farida, Ainun dan Laila, Nur. 2018. Determinan *Fraud* Di Desa Se Kecamatan Metroyudan. Jurnal. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Lestari, Tia. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Terhadap Kecurangan (Fraud) Pada Skpd Kabupaten Kaur. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi
- Marlina, Nurlenni Astuti. Rifa'I, Ahmad. Surasni, Ni Ketut. 2019. Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan. Jurnal. Mataram: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram (Unram)
- Megawati, Melati Hati. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Fraud Pada Universitas Swasta Di Bandar Lampung. Jurnal. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Meliana. Hartono, Trie Rundi. 2019. Fraud Perbankan Indonesia: Studi Eksplorasi. Jurnal. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti.
- Mulyadi. 2010. Auditing. Salemba Empat :Yogyakarta
- Pratiwi, Tika. 2018. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Etis Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Fraud Pada Pemerintah Daerah. Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Restiana, Tia . 2016. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Pada

- BPK RI Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). Jurnal. Jurusan Akuntansi, FEB, Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. & A. Timothy Judge. 2013. *Organizational Behaviour*, Fifteenth Edition. United States of America: Prentice Hall Pearson Educational International.
- Sekaran, U.(2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*1. (4th Ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Wawan, Nasron Alfianto dan Willyanto Kartiko Kusumo. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan Pada Dinas Kota Semarang. Jurnal. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Shintadevi, Prekanida Farizqa. 2015. “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Negeri Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2014). *Berpikir Kritis Dalam Auditing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wijayanti, Wieke. 2017. *Pengaruh Peraturan Hukum, Keefektifan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Etis Manajemen Terhadap Kecurangan (Fraud) Di Instansi Pemerintahan (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.