

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN
KETAATAN ATURAN AKUNTANSI TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarja S-1**



Disusun oleh:
Purwati
NIM. 16.0102.0165

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN
KETAATAN ATURAN AKUNTANSI TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Purwati
NPM. 16.0102.0165

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN INTERNAL,
BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KETAATAN ATURAN
AKUNTANSI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)**

NPM 16.0102.0165

Susunan Tim Penguji

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Purwati
NIM : 16.0102.0165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KETAATAN
ATURAN AKUNTANSI TERHADAP KECENDERONGAN
KECURANGAN AKUNTANSI**
(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 5 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



Purwati
NIM. 16.0102.0165

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Purwati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 20 April 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : RT 05/RW 03 Tempuran, Pagergunung
Pringsurat, Temanggung
Alamat Email : purwn20@gmail.com

Pendidikan Formal

SD (2004-2010) : SD Negeri 2 Pagergunung
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 2 Pringsurat
SMA (2013-2016) : SMK Negeri Pringsurat
PT (2016-2020) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 5 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



Purwati
NIM. 16.0102.0165

MOTTO

*“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut
untuk kebaikan dirinya sendiri ”*

(QS. Al-Ankabut : 6)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan ”

(QS. Al-Insyirah : 6)

*“Dua tangan yang menengadah kepada Allah di malam hari takkan pernah
kembali dalam keadaan hampa”*

(Imam Syafi’i)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi berjudul **PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KETAATAN ATURAN AKUNTANSI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)**. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala-kendala yang dihadapi. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Wawan Sadtyo Nugroho, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran dalam penyusunan skripsi
2. Dr. Barkah Susanto, S.E., M.Sc., Ak selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah membantu memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
3. Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak selaku dosen penguji 2 (dua) yang sudah membantu memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu berjuang, mendidik, mendukung, dan mendoakan setiap langkah yang saya lakukan
6. Teman-teman akuntansi angkatan 2016 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan.

Magelang, 5 Agustus 2020

Peneliti



Purwati

NPM. 16.0102.0165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kontribusi Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	13
A. Telaah Teori	13
B. Telaah Peneliti Terdahulu	22
C. Perumusan Hipotesis.....	24
1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	24
2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	26
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	28
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	29
5. Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	30
D. Model Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Populasi dan Sampel	34
B. Data Penelitian	34
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	35
D. Alat Analisis Data	38
1. Statistik Deskriptif	38
2. Uji Kualitas Data.....	39

3. Analisis Regresi Linier Berganda	40
4. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Statistik Deskriptif Data	44
B. Statistik Deskriptif Responden.....	44
C. Statistik Deskriptif Penelitian	45
D. Uji Kualitas Data	48
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
F. Pengujian Hipotesis.....	51
G. Pembahasan.....	57
1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	57
2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	58
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	60
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	61
5. Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	63
BAB V KESIMPULAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian	65
C. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Kasus Korupsi se-Karesidenan Kedu.....	3
Tabel 2.1 Telaah Peneliti Terdahulu	21
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	34
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	44
Tabel 4.2 Profil Responden.....	45
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Penelitian	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>	48
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas	50
Tabel 4.7 Koefisien Regresi.....	51
Tabel 4.8 Uji R^2	51
Tabel 4.9 Uji F	52
Tabel 4.10 Uji t	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Fraud Diamond Theory</i> oleh Wolfe dan Hermanson (2004).....	13
Gambar 2.2 Model Penelitian	33
Gambar 3.1 Uji F	42
Gambar 3.2 Uji t Kriteria Negatif	43
Gambar 4.1 Nilai Uji F	533
Gambar 4.2 Nilai Uji t Kesesuaian Kompensasi	544
Gambar 4.3 Nilai Uji t Pengendalian Internal.....	555
Gambar 4.4 Nilai Uji t Budaya Organisasi	555
Gambar 4.5 Nilai Uji t Kompetensi	566
Gambar 4.6 Nilai Uji t Ketaatan Aturan Akuntansi.....	577

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2. Tabel Populasi Penelelitian	79
Lampiran 3. Tabel Sampel Penelitian	80
Lampiran 4. Rincian Jumlah Pengembalian Kuesioner	81
Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner (Data Mentah)	83
Lampiran 6. Tabulasi Data Kuesioner (Setelah Validasi).....	95
Lampiran 7. Statistik Deskriptif.....	107
Lampiran 8. Uji Validitas.....	108
Lampiran 9. Uji Reliabilitas.....	118
Lampiran 10. Uji Hipotesis.....	120
Lampiran 11 Bukti Penerimaan Kuesioner.....	121
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian.....	124

ABSTRAK

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KETAATAN
ATURAN AKUNTANSI TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

**Oleh:
Purwati**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* sebagai teorinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berdasarkan pada kuesioner yang dibagikan kepada pegawai bagian keuangan di OPD Kabupaten Magelang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata kunci: *Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kompetensi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecurangan akuntansi yang terjadi dalam organisasi dipandang sebagai suatu ancaman serius oleh para pemangku kepentingan, yang ditandai dengan meningkatnya kejahatan ekonomi (Mangala & Kumari, 2017). Kecurangan banyak terjadi diberbagai bidang, salah satunya dalam bidang akuntansi. Kecurangan yang sering terjadi dibidang akuntansi disuatu perusahaan seperti memanipulasi atau melakukan suatu penipuan dalam hal melaporkan data terkait keuangan ataupun non keuangan. Untuk meminimalisir ancaman tersebut, setiap perusahaan wajib memenuhi tuntutan *stakeholder* dengan mewujudkan *good corporate governance*. Salah satu prinsip dasar dalam penyelenggaraan *good corporate governance* yaitu akuntabilitas dengan media laporan keuangan. Mengingat pentingnya informasi yang terkandung dalam laporan keuangan, maka harus disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Kecurangan dalam lingkup akuntansi merupakan penyimpangan dari standar akuntansi yang seharusnya diterapkan oleh suatu organisasi (Wulandari, 2014). Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang mengakibatkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan atau tindakan kesengajaan dalam menggunakan sumber daya organisasi secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk

memperoleh keuntungan pribadi (Apriadi & Fachriyah, 2015). Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat menimbulkan kerugian yang besar bagi suatu perusahaan dan mampu menciptakan masalah moral di tempat kerja (Salem, 2016). Kerugian tersebut merupakan masalah serius yang perlu dikendalikan.

Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat berupa penghilangan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Dalam lingkup entitas bisnis, kecurangan akuntansi dapat berupa perubahan laba perusahaan agar terlihat menguntungkan (Bhasin, 2013). Adapun dampak yang dapat ditimbulkan dari kecurangan akuntansi yaitu menurunnya efisiensi dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan perusahaan (Ozcan, 2016). Sebagian besar kecurangan akuntansi dilakukan oleh karyawan atau orang luar yang berkolusi dengan karyawan (Kuria & Muturi, 2015).

Association of Certified Fraud Examiners (2014) menjelaskan bahwa kecurangan akuntansi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Kecurangan akuntansi dapat ditunjukkan melalui tingkat korupsi suatu negara (Gaviria, 2002). (Liu, 2016) menjelaskan bahwa korupsi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang pejabat secara tidak sah untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Korupsi masih menjadi permasalahan yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2019 Indonesia menempati posisi ke-85 dari 180 negara. Nilai yang didapatkan Indonesia yaitu 38 dengan

skala 0-100, semakin rendah nilainya maka semakin korup negaranya, begitupun sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa korupsi merupakan kasus *fraud* yang sering terjadi pada lingkungan instansi pemerintahan maupun swasta. Pelaku korupsi tidak hanya melibatkan orang-orang yang memiliki posisi jabatan tinggi saja melainkan dapat melibatkan karyawan dengan posisi paling bawah (KPK, 2020).

Data Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa tengah tahun 2019 menunjukkan dari 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, hanya ada 2 kabupaten yang dinyatakan bersih dari korupsi yaitu Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Blora. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Magelang termasuk diantara wilayah yang belum bebas dari tindakan korupsi. Dalam kurun waktu 2017-2019 di Kabupaten Magelang terungkap telah terjadinya kasus korupsi lebih banyak dibandingkan di wilayah kedu lainnya.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Kasus Korupsi se-Karesidenan Kedu

Nama Kota	2017	2018	2019	Jumlah Kasus
Temanggung	4	2	2	8 kasus
Wonosobo	3	1	2	6 kasus
Kota Magelang	1	3	2	6 kasus
Kabupaten Magelang	4	3	2	9 kasus
Purworejo	1	0	2	3 kasus
Kebumen	4	2	1	7 kasus

Sumber: <https://www.bpk.go.id>

Menurut Wolfe & Hermanson (2004), kecenderungan kecurangan/*fraud* dapat diidentifikasi melalui elemen-elemen yang terkandung dalam *Fraud Diamond Theory* yang meliputi empat elemen penyebab *fraud* yaitu: *incentive*

(kepentingan) yang diproksikan sebagai variabel kesesuaian kompensasi, *opportunity* (kesempatan) yang diproksikan sebagai variabel pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi, *rationalization* (rasionalisasi) yang diproksikan sebagai variabel budaya organisasi, dan *capability* (kemampuan) yang diproksikan sebagai variabel kompetensi. Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi.

Kesesuaian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2005). Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. 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). Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tindakan kecurangan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk melakukan kecurangan demi memenuhi kebutuhan dan tekanan yang mereka rasakan akibat kompensasi yang tidak sesuai.

Hasil penelitian Siregar & Hamdani (2018), Firnanda et al., (2019) Irwansyah & Syufriadi (2018) dan Rosliana (2016) meneliti tentang pengaruh

kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alou et al. (2017), Muhammad & Ridwan (2017), dan Shintadevi (2015), yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kecurangan akuntansi dapat dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal yang ada dalam organisasi. Pengendalian internal merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk melindungi aset perusahaan dari penyalahgunaan, memastikan informasi usaha yang disajikan telah akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti Muhammad & Ridwan (2017). Pengendalian internal berfungsi mengurangi faktor kesempatan yang mendorong dilakukannya tindakan kecurangan (Hogan et al., 2008). Semakin tinggi tingkat pengendalian internal yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah. Pengendalian internal berperan vital dalam suatu entitas yaitu untuk mencegah dan mendeteksi tindak kecurangan serta mengawasi, mengarahkan, dan melindungi sumber daya.

Hasil penelitian dari Irwansyah & Syufriadi (2018) dan Chandrayatna & Sari (2019) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Alou et al. (2017) serta Nuraini et al. (2018) yang menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Budaya Organisasi merupakan sistem yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Robbins et al. (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya.

Hasil penelitian dari Siregar & Hamdani (2018) dan Priyanto & Aryati (2016) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Salim et al. (2019) dan Firnanda et al. (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan mampu memahami kelemahan dari prosedur kerja yang dilakukan. Pada kondisi inilah peluang untuk melakukan *fraud*

muncul. Mathis & Jackson (2009) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*capability*).

Hasil penelitian dari Siregar & Hamdani (2018) dan Atmaja (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Windasari & Juliarsa (2016) serta Widiyarta et al. (2017) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Faktor lain yang mempengaruhi kecurangan akuntansi adalah ketaatan aturan akuntansi. PP RI No. 24 tahun 2005 menyebutkan bahwa standar akuntansi keuangan adalah aturan yang digunakan dalam kegiatan akuntansi, sedangkan ketaatan aturan akuntansi dipandang sebagai tingkat kesesuaian pelaksanaan prosedur akuntansi, penyajian laporan keuangan beserta semua bukti pendukungnya, dan prosedur pengelolaan aset organisasi, dengan aturan yang telah ditentukan dalam SAP.

Hasil Penelitian dari Suhardi et al. (2019) dan Vickry et al., (2016) yang meneliti tentang pengaruh ketaatan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketaatan akuntansi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Nuraini et al. (2018) serta dan

Agustina (2018) yang menemukan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Siregar & Hamdani (2018) yang berfokus pada satuan kerja vertikal di Kementerian Keuangan Provinsi Lampung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan semua variabel yang digunakan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaannya adalah **pertama** menambahkan variabel ketaatan aturan akuntansi. Alasan menambahkan variabel ketaatan aturan akuntansi karena kegiatan akuntansi suatu instansi harus dilaksanakan sesuai dengan aturan akuntansinya sehingga dalam melaksanakan pengelolaan keuangan atau pembuatan laporan keuangan dapat tercipta transparansi dan akuntabilitas sehingga laporan keuangan yang dihasilkan efektif, handal, serta akurat informasinya (Shintadevi, 2015). Jika laporan keuangan tidak disusun berdasarkan standar akuntansi yang berlaku, maka akan memberikan kesempatan terjadinya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan pihak pengguna laporan keuangan.

Adanya aturan akuntansi dapat menghindari tindakan yang menyimpang yang dapat merugikan organisasi. Shintadevi (2015) menyatakan bahwa standar akuntansi disusun untuk menjadi dasar penyusunan laporan keuangan. Standar akuntansi tersebut terdiri atas pedoman-pedoman yang digunakan untuk mengukur dan menyajikan laporan keuangan. Standar akuntansi yang digunakan dalam pemerintahan disebut Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Instansi yang menaati segala pedoman dalam mengukur dan menyajikan

laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku akan memperkecil celah pegawai dalam melakukan kecurangan akuntansi.

Laporan keuangan yang dibuat tidak sesuai atau tanpa mengikuti aturan akuntansi yang berlaku maka keadaan tersebut dapat menumbuhkan perilaku tidak etis dan memicu terjadinya kecurangan akuntansi. Berdasarkan *fraud diamond theory* kesempatan seseorang dalam melakukan *fraud* biasanya terjadi karena aturan akuntansi dan pengendalian internal yang lemah serta tidak adanya pengawasan. Dengan demikian penerapan pengendalian internal yang efektif yang didukung dengan aturan akuntansi yang memadai dapat mencegah terjadinya berbagai bentuk kecurangan didalam organisasi yang dapat merugikan berbagai pihak.

Perbedaan **kedua** adalah objek yang diambil pada penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupten Magelang. Alasannya karena selama tahun 2017 sampai 2019 terjadi 9 kasus korupsi dan itu merupakan jumlah kasus korupsi tertinggi di eks-karesidenan kedu seperti korupsi aset dan korupsi anggaran dana desa yang terjadi di tahun 2019.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
5. Apakah ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang akuntansi dan auditing, khususnya terkait masalah kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecurangan akuntansi.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran kepada instansi terkait, berkenaan dengan kesesuaian kompensasi, peningkatan pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan

ketaatan aturan akuntansi. Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk menerapkan ilmu yang terkait dengan pengauditan yang telah didapat di bangku perkuliahan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan. Bagian ini menjadi titik perhatian karena dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan program SPSS berupa analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

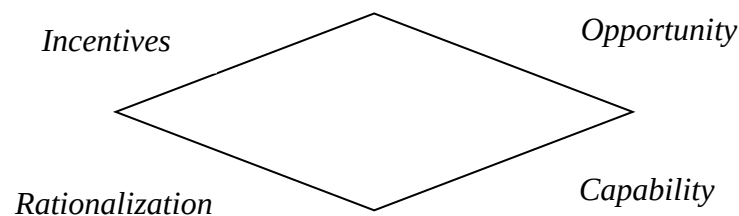
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Fraud Diamond Theory*

Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* sebagai landasan teori utama. Teori ini dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson (2004), merupakan hasil modifikasi dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Cressey (1953), yaitu kepentingan (*incentives*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi. Pada *fraud diamond theory*, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu elemen lagi yakni kemampuan (*capability*) sehingga menjadi empat elemen.



Gambar 2.1
***Fraud Diamond Theory* oleh Wolfe dan Hermanson (2004)**

Dengan menggunakan empat elemen *fraud diamond*, Wolfe & Hermanson (2004) menjelaskan proses alur pemikiran *fraud* sebagai berikut:

1. *Incentives*: Merupakan kepentingan yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Kepentingan seseorang atas kebutuhan ini seringkali tidak diungkapkan secara nyata, sehingga untuk memenuhinya

harus diselesaikan secara tersembunyi pada akhirnya ditempuh dengan cara melakukan kecurangan.

2. *Opportunity*: Peluang atau kesempatan yang memungkinkan *fraud* bisa terjadi. Jika seseorang merasakan adanya peluang karena lemahnya pengendalian internal dan ia memiliki kemampuan atau kekuatan untuk memanfaatkan peluang itu, maka seseorang dapat melakukan *fraud*.
3. *Razionalization*: Kesadaran seseorang bahwa perilaku *fraud* ini berisiko. Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatannya.
4. *Capability*: Kemampuan yang diperlukan dan dimiliki seseorang untuk melakukan *fraud*. Wolfe & Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah kecerdasan dan kreatifitas.

Wolfe & Hermanson (2004) berpendapat bahwa:

“Many Frauds, especially some of the multibillion-dollar ones, would not have occurred without the right person with the right capabilities in place. Opportunity opens the doorway to Fraud, and incentive and Rationalization can draw the person toward it. But the person must have the Capability to recognize the open doorway as an Opportunity and to take advantage of it by walking through, not just once, but time and time again. Accordingly, the critical question is; Who could turn an Opportunity for Fraud into reality?”

Banyak *fraud* yang umumnya terjadi dalam jumlah besar tidak mungkin terjadi apabila tidak ada orang tertentu dengan kemampuan khusus yang ada didalam perusahaan. *Opportunity* membuka peluang atau pintu masuk bagi *fraud*, dan *incentive and rationalization* yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Tapi seseorang harus mempunyai *capability* untuk

mengenali pintu masuk sebagai peluang dan memanfaatkannya tidak hanya sekali tapi berkali-kali. Tiga hal yang dapat diamati dalam memprediksi penipuan yaitu: 1) posisi atau fungsi seseorang di dalam organisasi, 2) kemampuan untuk memahami dan memanfaatkan sistem akuntansi dan kelemahan pengendalian internal, 3) keyakinan bahwa dia tidak akan terdeteksi atau jika tertangkap dia akan keluar dengan mudah. Wolfe & Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait dengan elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan yaitu:

1. *Positioning*

Posisi atau jabatan seseorang dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk menciptakan atau memanfaatkan kesempatan untuk melakukan penipuan yang tidak tersedia bagi orang lain.

2. *Intelligence*

Dilakukan oleh orang-orang yang cerdas, berpengalaman, kreatif dengan pemahaman pengendalian internal yang kuat serta pelaku kecurangan menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk mendapatkan keuntungan yang besar.

3. *Convindence/ Ego*

Individu harus memiliki ego yang kuat dan keyakinan yang besar bahwa kecurangan yang dilakukan tidak akan terdeteksi.

4. *Coercion*

Pelaku kecurangan dapat memaksa orang lain untuk melakukan atau menyembunyikan penipuan. Seseorang dengan kepribadian yang sangat

pesuasif mungkin dapat meyakinkan orang lain untuk melakukan penipuan.

5. *Deceit*

Kecurangan yang sukses membutuhkan kebohongan yang konsisten. Untuk menghindari deteksi, pelaku harus mampu melakukan kebohongan secara meyakinkan dan membuat keseluruhan cerita tetap konsisten.

6. *Stress*

Pelaku harus mampu mengendalikan stresnya karena telah melakukan tindakan kecurangan dan menjaga kecurangan tersebut agar tidak ada yang mengetahui.

2. **Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kecurangan (*Fraud*) menurut *Black Low Dictionary* dalam Tunggal (2010) adalah kesengajaan atau salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan. Dalam bidang akuntansi dan keuangan, *fraud* merupakan istilah yang umum digunakan yang diartikan sebagai penipuan atau kecurangan. Hall (2007) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut.

Sedangkan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2001), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai berikut:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk melabui laporan pemakai laporan keuangan.
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2014) juga mengklasifikasi kecurangan/*fraud* dalam tiga kategori berdasarkan jenis perbuatannya, yaitu:

1. *Corruption* (korupsi)
2. *Assets misappropriation* (penyalahgunaan/penggelapan aset)
3. *Fraudulent statement* (pernyataan palsu atau salah pernyataan)

3. Kesesuaian Kompensasi

Menurut Griffin (2004), kompensasi adalah remunerasi *financial* yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2009) menyatakan kompensasi merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain,

kompensasi adalah pengganti dari suatu hal dalam bentuk lainnya yang cukup memberikan rasa keadilan tertentu pada seseorang.

Kompensasi dalam lingkup bisnis adalah pengganti dari jasa pekerjaan dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan-tunjangan pekerjaan lainnya. Umumnya tujuan pemberian kompensasi selain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai juga bertujuan untuk menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya. Kompensasi bias berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja. Menurut Rivai (2006), kompensasi yang diberikan kepada pegawai terdiri dalam dua bentuk yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat *financial*

Bentuk kompensasi ini ada dua macam, yaitu kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedualian keagamaan, dan sebagainya.

2. Kompensasi yang bersifat non *financial*

Bentuk kompensasi ini seperti pujian, menghargai diri sendiri, promosi, jabatan, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

4. Pengendalian Internal

Menurut PP No. 8 Tahun 2006 pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Sedangkan menurut COSO (2013), pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pengendalian internal yang kuat akan mampu menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi, jika pengendalian internalnya lemah maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin besar.

Tiga tujuan pengendalian internal menurut Mulyadi (2002) yaitu:

1. Keandalan informasi keuangan Manajer bertanggung jawab atas menyiapkan laporan keuangan untuk investor, kreditur, dan para pemakai lainnya. Manajemen mempunyai tanggung jawab baik hukum dan profesional untuk menyakinkan bahwa informasi tersebut disiapkan secara wajar.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku Kendali dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan yang efektif

dan efisien atas sumber dayanya, mencakup personel untuk mengoptimalkan sasaran manajemen.

3. Efektivitas dan efisiensi operasi Perusahaan harus mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan, dimana kegiatan operasi perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Budaya Organisasi

Robbins et al., (2013) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya. Adanya budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja/karyawan.

Menurut Robbins et al., (2013) bahwa dalam membentuk budaya organisasi yang etis, dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Menjadi model peran yang visible (*be a visible role model*)
2. Komunikasi harapan-harapan etis. (*communicate ethical expectations*).
3. Mengadakan Pelatihan etis (*provide ethical training*).
4. Memberikan imbalan dan hukuman terhadap tindakan etis (*visibly reward ethical acts and punish unethical ones*)

5. Mengadakan mekanisme perlindungan etika (*provide protective mechanisms*).

6. Kompetensi

Menurut Mathis & Jackson (2009), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*capability*). Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kemampuan (*capability*) merupakan bagian dari kompetensi. Model *fraud diamond theory* yang dikembangkan oleh Wolfe & Hermanson (2004) menggambarkan kemampuan (*capability*) dalam enam komponen, yaitu:

1. posisi atau fungsi dalam organisasi (*position/function*)
2. kecerdasan/keahlian (*brains*)
3. keyakinan/ego (*confidence/ego*)
4. kemampuan untuk memaksa orang lain (*coercion skills*)
5. kemampuan untuk berbohong (*effective lying*)
6. kemampuan untuk mengelola stres (*immunity to stress*)

Selanjutnya Spencer & Spencer (1993) menyusun kelompok kompetensi dalam enam cluster, yaitu:

1. kompetensi berprestasi dan tindakan (*achievement and action*)
2. kompetensi melayani (*helping human service*)
3. kompetensi memimpin (*influence*)
4. kompetensi mengelola (*managerial*)
5. kompetensi berfikir (*cognitive*)

6. kompetensi kepribadian efektif (*personal effectiveness*)

7. Ketaatan Aturan Akuntansi

Hery (2013) standar akuntansi mencakup konvensi, peraturan, dan prosedur yang telah disusun dan di sahkan oleh sebuah lembaga resmi (badan pembentuk standar) pada saat tertentu. Standar ini merupakan tentang cara pencatatan sumber-sumber ekonomi, kewajiban, modal, pendapatan, biaya, dan pelaporannya dalam bentuk laporan keuangan. Ada dua kebutuhan yang berkepentingan terhadap hasil laporan keuangan yaitu pihak ekstern dan pimpinan selaku pihak pengelola keuangan dan pengelola aset dan penyajian laporan keuangan. Dari pihak esktern pemakai laporan keuangan terdiri dari: investor, kreditor, pemasok, masyarakat, pemerintah, pelanggan. Mereka memiliki kebutuhan informasi yang berbeda-beda yang harus dipenuhi, secara teoritis, ketaatan akuntansi juga merupakan kewajiban yang harus diterapkan oleh masingmasing organisasi.

Agar menghasilkan laporan yang berkualitas maka penyajian laporan keuangan harus sesuai dengan prosedur dan prinsip serta aturan kerja sesuai dengan prinsip akuntansi. Prinsip-prinsip akuntansi merupakan sejumlah aturan yang menjadi pedoman bertindak dalam melaksanakan akuntansi.

B. Telaah Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Telaah Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Siregar & Hamdani (2018)	Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal,	Pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> sedangkan

Tabel 2.1
Telaah Peneliti Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti dan Tahun	Varibel	Hasil Penelitian
		Budaya Organisasi, Kompetensi, dan <i>Fraud</i>	kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i>
2.	Nuraini et al., (2018)	Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Pengendalian Internal dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
3.	Irwansyah & Syufriadi (2018)	Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Akuntansi, Asimetri Informasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Efektivitas pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, Kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
4.	Chandrayatna & Sari (2019)	Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Budaya Etis Organisasi, Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Pengendalian internal, moralitas individu, dan budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi
5.	Firnanda et al., (2019)	Budaya Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Pencegahan Kecurangan	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan, dan kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
6.	Alou et al., (2017)	Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
7.	Yadnya et al., (2017)	Moralitas Individu, Efektifitas Sistem	Moralitas individu, efektivitas sistem pengendalian internal, dan

Tabel 2.1
Telaah Peneliti Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti dan tahun	Variabel	Hasil Penelitian
8.	Muhammad & Ridwan (2017)	Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Kecurangan	ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) Kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> .
9.	Roslina (2016)	Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Kecenderungan Kecurangan	Efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
10.	Shintadevi (2015)	Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis

. Sumber: data penelitian terdahulu diolah, 2020.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Hariandja, 2005). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan

karyawan. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan (Mathis & Jackson, 2009). Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan

Salah satu faktor penyebab terjadinya kecurangan adalah *insentive/kepentingan*. Wexley & Gary (2005) menyebutkan bahwa adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang membosankan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengalami ketidakpuasan dengan kompensasinya cenderung mencari penghasilan lain, yang dalam hal ini mencari penghasilan lain dengan melakukan korupsi. Oleh karena itu variabel kesesuaian kompensasi di proksikan sebagai elemen dari *insentive*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Hamdani (2018) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya kompensasi yang disesuaikan tinggi maupun rendah kepada karyawan tidak mempengaruhi pegawai tersebut untuk melakukan *fraud*. Penelitian Muhammad &

Ridwan (2017) juga menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka akan semakin menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh karyawan maupun manajemen yang berada didalamnya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Meliany & Hernawati (2013) menjelaskan pengendalian internal sebagai kebijakan atau prosedur dengan tujuan untuk mengurangi kerugian-kerugian atas terjadinya ancaman keamanan dalam berbagai bentuk informasi. Oleh karena itu, pengendalian internal diharapkan dapat menyediakan informasi yang handal. Pengertian ini serupa dengan penjelasan dalam Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dimana pengendalian internal merupakan suatu proses 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 dengan keandalan pelaporan

keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Dewi, 2017).

Faktor kedua yang menjadi penyebab kecurangan yaitu *opportunity* (peluang). Kristy & Nava (2008) menyatakan bahwa, jika seseorang merasakan adanya peluang/*opportunity* karena lemahnya pengendalian internal dan ia memiliki kemampuan atau kekuatan untuk memanfaatkan peluang itu, maka dengan begitu seseorang dapat melakukan *fraud*. Adanya sistem pengendalian internal yang baik diyakini akan mempersempit atau mengurangi peluang dan kesempatan yang ada untuk melakukan *fraud*. Oleh karena itu variabel pengendalian internal di proksikan sebagai elemen dari *opportunity*.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah & Syufriadi (2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini sejalan dengan Chandrayatna & Sari (2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya dengan adanya pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional secara terus-menerus, akan membantu dalam mengurangi adanya kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2. Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang penting sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Schein (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Robbins et al., (2013) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya.

Faktor ketiga yang menjadi penyebab kecurangan yaitu *rationalization*. Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi memungkinkan pelaku *fraud* untuk melihat diri mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara moral menjadi dipaksa untuk bertindak tidak etis. Adanya budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, seharusnya memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap perilaku karyawan Robbins et al., (2013). Oleh karena itu variabel budaya organisasi diprosikan sebagai elemen dari *rationalization*.

Hasil penelitian dari Siregar & Hamdani (2018) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan

akuntansi, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini sejalan dengan Priyanto & Aryati (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin menurunkan risiko terjadinya *fraud*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3. Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*capability*) Mathis & Jackson (2009). Indikator kompetensi terdiri dari tiga item pertanyaan dimensi kompetensi yang digunakan oleh Spencer & Spencer (1993) yaitu kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi berfikir, dan tiga item pertanyaan dari elemen *capability* yang digambarkan oleh Wolfe & Hermanson (2004)) yaitu *position/function*, *confidence/ego*, dan *immunity to stress*.

Faktor keempat yang menjadi penyebab kecurangan yaitu *capability*. Wolfe & Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen

capability yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah kecerdasan dan kreativitas. Dengan kecerdasan, pelaku *fraud* dapat memahami kelemahan prosedur kerja dan pengendalian internal secara umum yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan kecurangan. Dengan adanya kreativitas, pelaku *fraud* dapat menembus sistem pengendalian internal untuk mengambil keuntungan pribadi. Berdasarkan hal tersebut, variabel kompetensi merupakan proksi penting dari elemen *capability*.

Hasil penelitian dari Siregar & Hamdani (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Njonjie et al., (2019) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin kompeten seseorang, maka semakin berkurang kecurangan yang dapat dilakukan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4. Kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

5. Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Secara teoritis, ketaatan akuntansi merupakan suatu kewajiban. Sebab, jika laporan keuangan dibuat tanpa mengikuti aturan akuntansi

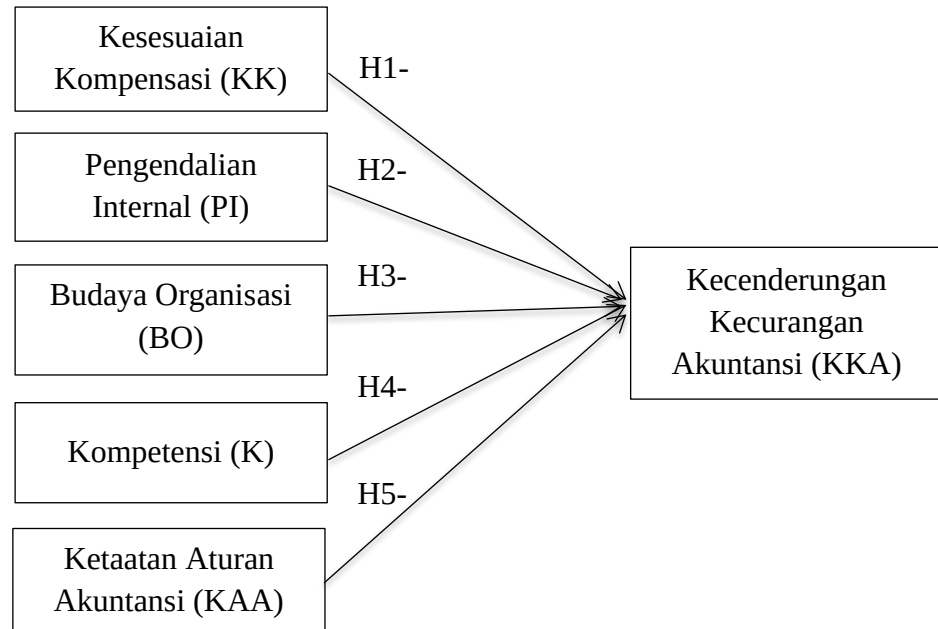
yang berlaku, keadaan tersebut dinyatakan sebagai suatu bentuk kegagalan dan akan menimbulkan kecenderungan kecurangan atau perilaku tidak etis yang tidak dapat atau sulit ditelusuri auditor. Ketaatan aturan akuntansi wajib dilakukan guna mencegah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini dikarenakan bahwa manfaat dari ketaatan aturan akuntansi adalah bahwa dalam melakukan setiap proses pengelolaan administrasi keuangan harus berdasarkan pada prinsip dan standar akuntansi yang telah ditetapkan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku (Nuraini et al., 2018). Agar menghasilkan laporan yang berkualitas maka penyajian laporan keuangan harus sesuai dengan prosedur dan prinsip serta aturan kerja sesuai dengan prinsip akuntansi. Prinsip-prinsip akuntansi merupakan sejumlah aturan yang menjadi pedoman bertindak dalam melaksanakan akuntansi.

Standar akuntansi disusun untuk menjadi dasar penyusunan laporan keuangan. Standar akuntansi tersebut terdiri atas pedoman-pedoman yang digunakan untuk mengukur dan menyajikan laporan keuangan. Perusahaan yang menaati segala pedoman dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku akan memperkecil celah karyawan dalam melakukan kecurangan akuntansi. Sebaliknya, perusahaan yang tidak menaati standar akuntansi dalam mengukur dan menyajikan laporan keuangan, peluang karyawan untuk melakukan kecurangan akuntansi akan semakin tinggi.

Faktor kedua yang menjadi penyebab kecurangan yaitu *opportunity*. Selain dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal, *opportunity* dapat terjadi karena kurangnya pemahaman tentang aturan akuntansi sehingga dapat menjadi peluang seseorang untuk melakukan *fraud*. Berdasarkan hal tersebut, variabel ketaatan aturan akuntansi merupakan proksi penting dari elemen *opportunity*.

Penelitian yang dilakukan Suhardi et al., (2019) menunjukkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini sejalan dengan Windasari & Juliarsa (2016) yang menunjukkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya seseorang yang taat/patuh terhadap peraturan akuntansi yang berlaku, maka cenderung tidak akan melakukan kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H5. Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

D. Model Penelitian

Gambar 2.2
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang. Sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja dibagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang. Responden dalam penelitian ini adalah kepala OPD, kepala bagian keuangan, bendahara serta karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja di OPD Kabupaten Magelang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang melaksanakan fungsi akuntansi atau tata usaha keuangan pada OPD seperti:

- a. Kepala bagian keuangan
- b. Pegawai bagian keuangan yang berada di dinas dan badan di OPD Kabupaten Magelang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survei yang dikumpulkan melalui pengirisan kuisisioner dari kepala OPD, kepala bagian keuangan, bendahara serta pegawai bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja di OPD Kabupaten Magelang. Skala

pengukuran kuesioner menggunakan 5 skala *likert*, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradiasi mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara penyebaran langsung kepada sampel penelitian.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Jenis Variabel	Nama Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Dependen	Kecenderungan kecurangan Akuntansi	Kecenderungan kecurangan akuntansi merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan pribadi secara tidak wajar seperti menutupi kebenaran, penipuan, manipulasi, kelicikan atau mengelabui yang	Instrumen dikembangkan dari(Wilopo, 2006) yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator: 1. Kecenderungan untuk melakukan manipulasi catatan akuntansi 2. Menghilangkan informasi Menyajikan laporan keuangan yang salah	Interval

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)

Jenis Variabel	Nama Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Independen		dapat berupa salah saji atas laporan keuangan, korupsi dan penyalahgunaan aset (Chandrayatna & Sari, 2019)	3. Memalsukan dokumen 4. Menerapkan prinsip akuntansi yang salah.	Interval
	Kesesuaian Kompensasi	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Irwansyah & Syufriadi, 2018)	Instrumen dikembangkan dari Gibson, Ivancevic, dkk (2012) dan 1 item pernyataan yang dikembangkan oleh (Colquitt, 2001) yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator: 1. Kompensasi keuangan, 2. Pengakuan atas keberhasilan dalam pekerjaan 3. Promosi 4. Fasilitas pekerjaan 5. Prosedur kompensasi yang mengekspresikan pandangan dan perasaan	
	Pengendalian	Pengendalian internal merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk melindungi aset perusahaan dari penyalahgunaan, memastikan informasi usaha yang disajikan telah	Instrumen dikembangkan dari SPAP Seksi 319 IAI indikatornya diadopsi dari COSO (2013) yaitu: 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan	

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)

Jenis Variabel	Nama Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
	Internal	akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti (Muhammad & Ridwan, 2017)	komunikasi 5. Pemantauan.	
	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya (Robbins et al., 2013)	Indikator budaya organisasi terdiri dari 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Robbins et al., (2013) yaitu: 1. Model peran yang visible 2. Komunikasi harapan-harapan etis 3. Pelatihan etis 4. Hukuman bagi tindakan etis 5. Mekanisme perlindungan etika	Interval
	Kompetensi	Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (<i>knowledge</i>), keterampilan (<i>skill</i>), dan kemampuan (<i>capability</i>) (Mathis & Jackson, 2009)	Instrumen dikembangkan dari 3 item pernyataan yang digunakan oleh Spencer & Spencer (1993) yaitu: 1. Kompetensi melayani 2. Kompetensi memimpin. 3. Kompetensi berfikir Dan 3 item pernyataan dari elemen <i>capability</i> yang digambarkan oleh Wolfe & Hermanson (2004) yaitu:	Interval

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)

Jenis Variabel	Nama Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
	Ketaatan Aturan Akuntansi	Ketaatan aturan akuntansi adalah kepatuhan dalam menaati pedoman-pedoman yang digunakan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan (Irwansyah & Syufriadi, 2018)	1. <i>Position/function</i> 2. <i>Confidence/ego</i> 3. <i>Immunity to stress.</i> Instrumen dikembangkan dari Shintadevi (2015) yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1. Persyaratan pengungkapan 2. Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik. 3. Prinsip objektif 4. Memenuhi syarat kehati-hatian 5. Memenuhi konsep konsistensi penyajian	Interval

Sumber: data variabel dan pengukuran variabel, 2020.

D. Alat Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu metode-metode pengumpulan, penyajian, dan pengaturan data yang berguna untuk membuat gambaran yang jelas variasi sifat data yang dapat mempermudah proses analisis dan interpretasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *minimum*, *maksimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *swekness* (kemencengan distribusi) (I Ghozali, 2018).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (I Ghazali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menguji validitas instrumen kuesioner. CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi suatu variabel. Dengan analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Barlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Semakin besar sampel menyebabkan *Barlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Selain itu, alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat *interkorelasi* dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor yaitu *Olkin Measure of Sampling Adequasi (KMO NSA)*. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ dan *cross loading* $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (I Ghazali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Dengan kata lain, suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (I Ghozali, 2018). Kuesioner yang reliabel akan menghasilkan data yang benar atau data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shoot* yaitu pengukuran yang hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolok ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ atau 70% (I Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen dan beberapa variabel independen (I Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda untuk lima variabel independen yaitu

Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Ketaatan Aturan Akuntansi adalah sebagai berikut:

$$KKA = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 PI + \beta_3 BO + \beta_4 K + \beta_5 KAA + e$$

Keterangan:

KKA	= Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
KK	= Kesesuaian Kompensasi
PI	= Pengendalian Internal
BO	= Budaya Organisasi
K	= Kompetensi
KAA	= Ketaatan Aturan Akuntansi
α	= Nilai Y jika X= 0 (konstanta)
β	= Angka Koefisien Regresi

4. Pengujian Hipotesis

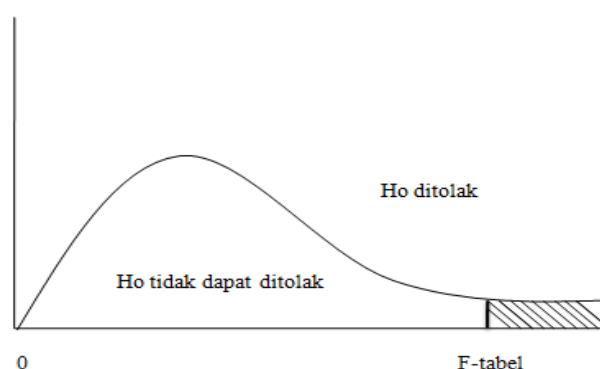
a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilihat dari *adjusted R square* yang artinya seberapa besar kontribusi variabel terikat. Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu, semakin mendekati 0 maka koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (I Ghozali, 2018).

b. Uji F (*goodness of fit test*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (I Ghozali, 2018). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikan 5% dengan derajat kebebasan pemilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n - k - 1$ dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (*tidak fit*).

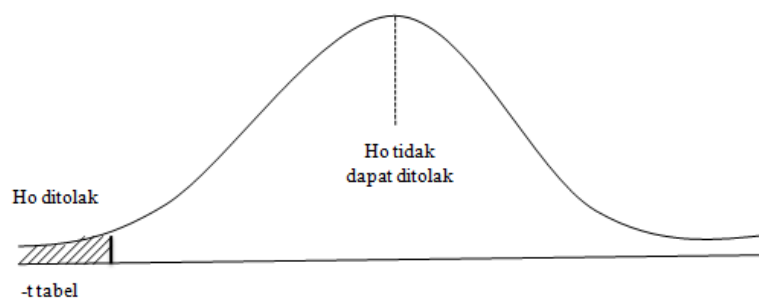


Gambar 3.1
Uji F

c. Uji Statistik t (t-test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (I Ghozali, 2018). Dasar kriteria penerimaan hipotesis negatif:

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a tidak diterima, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t Kriteria Negatif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 pegawai yang bekerja dibagian keuangan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Temuan hasil penelitian ini kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dan budaya organisasi, kompetensi, dan ketaatan aturan akuntansi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan 36,8%, yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen hanya sebesar 36,8%. Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian.
2. Objek penelitian ini hanya Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mempertimbangkan faktor-faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi seperti asimetri informasi. Asimetri informasi merupakan situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Schoot, 2003). Sehingga kondisi ini akan memberikan kesempatan kepada agen menggunakan informasi yang diketahuinya untuk memanipulasi pelaporan keuangan sebagai usaha untuk memaksimalkan keuntungan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian misalnya Organisasi Perangkat Daerah di wilayah Karesidenan Kedu.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2014). Report to The Nation on Occupational Fraud And Abuse Global Fraud Study. In *Association of Certified fraud Examiners*. Association of Certified Fraud Examiners.
- Agustina, I. (2018). Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.7 No.2, 1–10.
- Alou, S. D., Ilat, V., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan konstruksi di manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol.12 No.1, 139–148.
- Apriadi, R. N., & Fachriyah, N. (2015). Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi*, Vol.3, 1–25.
- Atmaja, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Pengalaman Audit Terhadap Kemampuan Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam Mendeteksi Fraud dengan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) sebagai Variabel Moderasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing, & Informasi*, Vol.16, 53–68.
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik* (Edisi 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Bhasin, M. L. (2013). Corporate Accounting Fraud: A Case Study of Satyam Computers Limited. *Open Journal of Accounting*, Vol.2 No 2, 26–38.
- Chandrayatna, I. D. G. P., & Sari, M. M. R. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal , Moralitas Individu Dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 27(2), 1063–1093.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, Vol.86 No.3, 386
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework, Executive Summery*. Durham: North Carolina.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Montclair: JN Patterson Smith.
- Dewi, G. A. K. R. S. (2017). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah

- Daerah Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol.1 No.1, 77–92.
- Firnanda, R., Fariz, M., Pangestu, L. P., Umar, H., & Trisakti, U. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi*, Vol.7, 1–7.
- Gaviria, A. (2002). Assessing the effects of corruption and crime on firm performance: Evidence from Latin America. *Emerging Markets Review*, Vol.3 No.3, 245–268.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Hall. (2007). *Sistem Informasi Akuntansi* (Amir Abadi Yusuf (ed.); 3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hery. (2013). *Akuntansi dan Auditing*. Jakarta: Gava Media.
- Hogan, C. E., Rezaee, Z., Riley, R. A., & Velury, U. K. (2008). Financial Statement Fraud: Insights from the Academic Literature. *Journal of Practice & Theory*, Vol.27 No.2, 231–253.
- IAI. (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik. PSA 29 SA Seksi 508*. Jakarta: IAI.
- Irwansyah, & Syufriadi, B. (2018). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, Vol.8 No.2, 89–100.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- KPK. (2020). *Publikasi Laporan Tahunan*. <https://www.kpk.go.id/id/laptah2019>
- Kristy, R., & Nava, S. (2008). Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud. *Manajerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124.

- Kuria, P., & Muturi, W. (2015). The Relationship between Auditors Experience and Fraud Detection. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(4), 79–86.
- Liu, X. (2016). A Literature Review on the Definition of Corruption and Factors Affecting the Risk of Corruption. *Open Journal of Social Sciences*, Vol.04 No.06, 171–177.
- Mangala, & Kumari. (2017). Auditors' Perceptions of the Effectiveness of Fraud Prevention and Detection Methods. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(2), 118–142.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resource management, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meliany, L., & Hernawati, E. (2013). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi*, Vol.3, 1–10.
- Muhammad, R., & Ridwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, Vol.2 No.4, 136–145.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Njongjie, P., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 79–88.
- Nuraini, Muslimin, & Kahar, A. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Bendahara SKPD Se-Kabupaten Buol). *Jurnal Akuntansi*, Vol.6 No.6, 92–102.
- Ozcan, A. (2016). Firm Characteristics and Accounting Fraud: A Multivariate Approach. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, Vol.4, 2(2), 128–144.
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, Vol.11 No.2, 89–104.

- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik* (Edisi Pert). Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosliana. (2016). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada PT.Sumigita Jaya di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.5 No.2, 1–11.
- Salem, M. S. M. (2016). An Overview of Research on Auditor's Responsibility to Detect Fraud on Financial Statements. *Journal of Global Business Management*, Vol.8 No.2, 218–229.
- Salim, S., Wijaya, H., Cahyadi, H., & Angela, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Auditor Internal, Peran Auditor Eksternal, dan Internal Control terhadap Pencegahan Fraud di Surabaya. *Conference on Management and Behavioral Studies*, Vol.7 No.4, 135–145.
- Scoot, W. R. (2003). *Financial Accounting Theory* (Third). University of Waterloo: Prentice Hall.
- Shintadevi, P. F. (2015). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, Vol.IV No.2, 111–126.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, Vol.9 No.2, 30–37.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. Canada: Jhon Wiley and Son.Inc.
- Suhardi, A. S. H., Nasaruddin, F., & Rahim, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Pengendalian dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi pada Pemerintah Kota Palopo. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar*, Vol.53 No.9, 1689–1699.
- Vickry, A., Herawati, & Rahmawati, N. (2016). Pengaruh Moralitas Individu, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, dan Pengendalian Internal, terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi*, Vol.8 No.1, 1–15.

- Wexley, K., & Gary, Y. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.2 No.2*, 1–18.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal STIE Perbanas – Surabaya*.
- Windasari, M. Y., & Juliarsa, G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal dalam Mencegah Kecurangan pada BPR di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.17 No.3*, 1924–1952.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal, Vol.74 No.12*, 38–42.
- Wulandari, S. (2014). Determinan Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan (Presepsi pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB). *Jurnal Akuntansi, 4(2)*, 1–32.
- Yadnya, M. D. K., Sinarwati, N. K., & Yuniarta, G. A. (2017). Pengaruh Moralitas Individu, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada KSP Kecamatan Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.7 No.1*, 1–10.
- Zainal, R., Fauzihardani, E., & Helmy, H. (2013). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang). *Jurnal A, Vol.1 No.3*, 22–38.