

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KECENDERUNGAN PRAKTEK KECURANGAN
(Studi Empiris pada Perusahaan kontraktor ketenagalistrikan)**

Novi Akhsani

Universitas Esa Unggul
vieakhsani@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of internal control (PI), Compensation Compliance (KK) and Organizational Culture (BO) to Tendency of Fraud Practices (PK) in Electricity Company incorporated in the Association of Indonesian Electricity Contractors, especially DKI Jakarta. Through good internal control is expected to reduce the action to commit fraud. Data collection techniques through survey using primary data. Data processing using SPSS software version 20. The results showed that simultaneously Internal Control variables (PI), Compensation Compliance (KOM) and Organization Culture (BO) have a significant effect on Tendency of Fraud Practices (PK). Coefficient of Determination (R^2) shows the number of Adj R 0.352 which means 35.2% dependent (Y) Tendency of Fraud Practices (PK) influenced by three independent factors (X) while the rest of 64.8% is influenced by other variables.

Keywords: *Internal Control (PI), Compensation Compliance (KK), Organization Culture (BO), Tendency of Fraud Practices (PK).*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal (PI), Kesesuaian Kompensasi (KK) dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan (KPK) Pada Perusahaan Ketenagalistrikan yang tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia khususnya DKI Jakarta. Melalui pengendalian internal yang baik diharapkan mampu menurunkan tindakan untuk melakukan kecurangan. Teknik pengumpulan data menggunakan survey data primer. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengendalian Internal (PI), Kesesuaian Kompensasi (KOM) dan Budaya Organisasi (BO) berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan (PK). Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan angka Adj R 0,352 yang artinya 35,2% dependen (Y) Kecenderungan Praktek Kecurangan (PK) dipengaruhi ketiga faktor independen (X) sedangkan sisanya sebesar 64,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Pengendalian Internal (PI), Kesesuaian Kompensasi (KK), Budaya Organisasi (BO), Kecenderungan Praktek Kecurangan (KPK).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu usaha penunjang perekonomian di Indonesia yaitu bisnis dalam klasifikasi usaha kontraktor ketenagalistrikan. Saat ini Pemerintah menargetkan adanya proyek Pembangkit Listrik 35.000 Megawatt (MW) sampai dengan tahun 2019, dengan demikian *progress* proyek tersebut menjadi perhatian dunia usaha dan para investor. Namun dengan berkembangnya kompleksitas bisnis dan semakin terbukanya peluang usaha dan investasi menyebabkan risiko terjadinya hal yang tidak profesional pada Perusahaan semakin tinggi, salah satunya yaitu adanya sebuah kecenderungan paktek kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) telah berkembang di berbagai negara termasuk di Indonesia, dalam indeks korupsi Indonesia berada diposisi ke 90 dari 176 negara pada tahun 2016 kemudian *Association of certified fraud examiners dalam frequency of fraud schemes by industry* menunjukkan tingkat korupsi pada level perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi mencapai 36% di tahun 2016. Kecurangan dalam bisnis ketenagalistrikan sudah terjadi beberapa kali di Indonesia. Salah satunya Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan potensi kerugian negara sebesar Rp 554 miliar dalam program percepatan pembangunan pembangkit listrik atau Fast Track Program (FTP) 10.000 Mega Watt (MW). Kecurangan (*Fraud*) tersebut memberi keuntungan bagi pihak yang melakukannya dan membawa dampak yang cukup fatal bagi korbannya, seperti misalnya menghancurkan reputasi organisasi, menyebabkan kerugian organisasi, kerugian keuangan negara, rusaknya moril karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal dapat berpengaruh terhadap kecenderungan praktek kecurangan?
2. Apakah kesesuaian kompensasi dapat berpengaruh terhadap kecenderungan praktek kecurangan?
3. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kecenderungan praktek kecurangan?
4. Apakah pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan praktek kecurangan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

2. Untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan.
3. Untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan.
4. Untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk Perusahaan di bidang energi sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan upaya pencegahan kecurangan serta penilaian dalam penentuan kebijakan yang akan diterapkan pihak regulator dalam bidang ketenagalistrikan.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor- faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor- faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Ikhsan dan Ishak 2005). Hal yang sama dikemukakan Robbins (2006) bahwa Teori Atribusi merupakan dari penjelasan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, bergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu.

Fraud Triangel. Menurut Cressey (1973) ada tiga faktor dalam waktu bersamaan yang dapat menyebabkan timbulnya fraud: Elemen pertama dari segitiga kecurangan adalah tekanan. Tekanan dapat diakibatkan oleh berbagai hal termasuk tekanan yang bersifat finansial dan non finansial. Faktor kecurangan yang kedua adalah kesempatan. Terbukanya kesempatan ini dikarenakan pelaku percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Elemen ketiga dalam tindakan kecurangan adalah rasionalisasi. Hal ini merupakan pembenaran terhadap tindakan yang dilakukan. Para pelaku *fraud* biasanya mencari berbagai alasan secara rasional untuk menjustifikasi tindakan mereka.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi dan kecenderungan praktek kecurangan. Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

H2 = Terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

H3 = Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

H4 = Terdapat pengaruh Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi secara simultan dengan kecenderungan praktek kecurangan.

3. METODE RISET

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam kontraktor ketenagalistrikan yang tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia, dengan kriteria perusahaan yang relevan dengan penelitian ini.

Kriteria Pemilihan Sampel

Kriteria
Perusahaan ketenagalistrikan yang tergabung dalam (Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia) berada di wilayah DKI Jakarta
Kualifikasi perusahaan masuk ke dalam kategori M2 atau kualifikasi usaha menengah.
Klasifikasi perusahaan masuk ke dalam kategori kode EL001 yaitu perusahaan ketenagalistrikan yang mendapat proyek pembangkit listrik energi baru terbarukan.
Proses registrasi badan usaha pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) dengan status selesai.

Unit analisis yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di area keuangan dan karyawan di area *leader project (site project)*

3.2 Definisi Operasionalisasi

3.2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini: (a) kendalalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (SPAP SA Seksi 319).

3.2.2 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kesesuaian kompensasi yang diberikan untuk karyawan dapat memberikan dampak yang baik dalam memperkuat tingkah laku.

3.2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu komponen penting di dalam sebuah perusahaan karena merupakan suatu nilai yang akan menentukan perilaku dari seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut dan merupakan suatu komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

3.2.4 Kecenderungan Praktek Kecurangan (fraud) Kecenderungan

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan kebenaran dan dilakukan dengan sengaja untuk memperoleh sesuatu yang bukan hak pelakunya, sehingga mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

3.3 Pengukuran Variabel

3.3.1 Pengendalian Internal

Pengukuran instrumen menggunakan skala *likert* 1-4 dengan menggunakan data ordinal. Jawaban terdiri dari empat pilihan, yakni: 1 = tidak dijalankan, 2 = kadang-kadang dijalankan, 3 = selalu dijalankan dan 4 = sudah dijalankan dengan baik.

3.3.2 Kesesuaian Kompensasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesesuaian kompensasi dikembangkan dari penelitian Andi (2014) yang kemudian dimodifikasi terdiri dari 4 (Empat) item pertanyaan, yakni: 1 = sangat tidak sesuai, 2 = tidak sesuai, 3 = cukup sesuai, dan 4 = sangat sesuai.

3.3.3 Budaya Organisasi

Instrumen untuk mengukur budaya organisasi dikembangkan dari penelitian sebelumnya. Ricardo, Ronald, & Jolly (2003) mengemukakan 7 (tujuh) dimensi yang mempengaruhi budaya organisasi yang kemudian dimodifikasi menjadi 7 (tujuh) item pertanyaan. Jawaban terdiri dari empat pilihan, yakni: 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju.

3.3.4 Kecenderungan Praktek Kecurangan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kecenderungan praktek kecurangan dikembangkan dari penelitian Putra (2012) dengan melihat kecurangan yang dilakukan dari internal perusahaan. Pengukuran instrumen ini menggunakan skala *likert* 1-4. Jawaban terdiri dari empat pilihan, yakni: 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangatsetuju

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Hasil Uji Validitas Data

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Pengendalian Internal (X_1)

Variabel	Kode	No.			Ket
----------	------	-----	--	--	-----

Pengendalian Internal (X ₁)	PI.1.1	1	0,727	0,188	Valid
	PI.1.2	2	0,627	0,188	Valid
	PI.2.1	3	0,482	0,188	Valid
	PI.2.2	4	0,701	0,188	Valid
	PI.3.1	5	0,721	0,188	Valid
	PI.3.2	6	0,602	0,188	Valid
	PI.4.1	7	0,645	0,188	Valid
	PI.4.2	8	0,613	0,188	Valid
	PI.5.1	9	0,692	0,188	Valid
	PI.5.2	10	0,683	0,188	Valid

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Kesesuaian Kompensasi (X₂)

Variabel	Kode	No.			Ket
Kesesuaian Kompensasi (X ₂)	KOM.1.1	1	0,652	0,188	Valid
	KOM.1.2	2	0,651	0,188	Valid
	KOM.1.3	3	0,730	0,188	Valid
	KOM.2.1	4	0,814	0,188	Valid
	KOM.2.2	5	0,790	0,188	Valid
	KOM.2.3	6	0,762	0,188	Valid

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X₃)

Variabel	Kode	No.			Ket
Budaya Organisasi (X ₃)	BO.1.1	1	0,499	0,188	Valid
	BO.1.2	2	0,603	0,188	Valid
	BO.1.3	3	0,672	0,188	Valid
	BO.1.4	4	0,444	0,188	Valid
	BO.1.5	5	0,525	0,188	Valid
	BO.1.6	6	0,709	0,188	Valid
	BO.1.7	7	0,644	0,188	Valid

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas Kecenderungan Praktek Kecurangan (Y)

Variabel	Kode	No.			Ket
Kecenderungan Praktek Kecurangan (Y)	PK.1.1	1	0,489	0,188	Valid
	PK.1.2	2	0,620	0,188	Valid
	PK.2.1	3	0,623	0,188	Valid
	PK.2.2	4	0,711	0,188	Valid
	PK.3.1	5	0,700	0,188	Valid
	PK.3.2	6	0,611	0,188	Valid

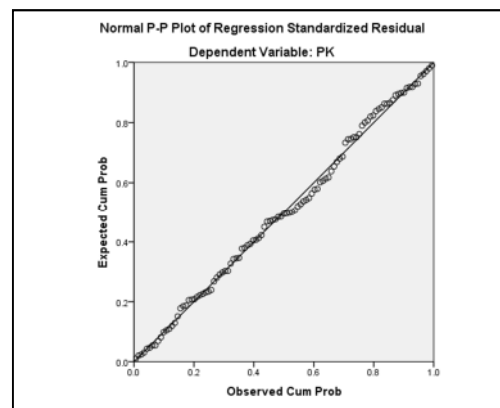
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Data Instrumen Penelitian Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keterangan
X ₁ Pengendalian Internal	0,849	0,60	Reliabel
X ₂ Kesesuaian Kompensasi	0,827	0,60	Reliabel
X ₃ Budaya Organisasi	0,683	0,60	Reliabel
Y Kecenderungan Praktek Kecurangan	0,684	0,60	Reliabel

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas Data



Gambar 4.1

4.2.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai VIF umumnya berada disekitar 1 dan mempunyai angka *tolerance* tidak melebihi 1, sehingga model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas. Rangkuman uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini :

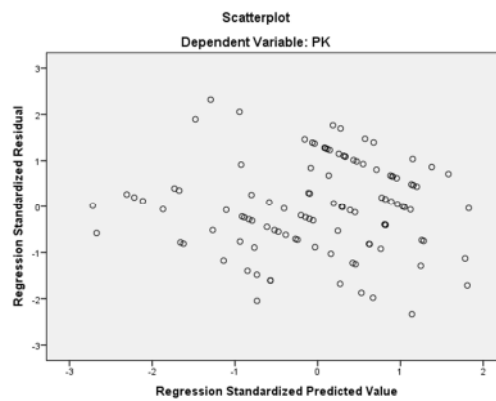
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF

1	Pengendalian Internal	0,933	1.072
	Kesesuaian Kompensasi	0,813	1.229
	Budaya Organisasi	0,764	1.308

4.2.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, memperlihatkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.352	1.775

a. Predictors: (Constant), BO, PI, KOM

b. Dependent Variable: PK

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi seberapa jauh seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari Tabel

4.18 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diberikan variabel independen (X) pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) kecenderungan praktek kecurangan yang ditunjukkan oleh *R square* (R^2) pada tabel 0,370 Dengan Adj *R square* 0,352. Hal ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi secara bersama dapat menjelaskan tentang kecenderungan praktek kecurangan sebesar 35,2 % dan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

4.3.2 Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.19 variabel independen secara individu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Hasil uji statistik T dapat dilihat pada tabel 4.19, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 . Sedangkan jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Kesimpulan
		Unstandardized		Standardized			
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	28.87	1.985		14.546	.000	
1	PI	-.340	.059	-.470	-5.808	.000	H_1 diterima
	KOM	.247	.050	.427	4.927	.000	H_2 diterima
	BO	-.075	.064	-.104	-1.160	.249	H_3 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2017

1. Uji T Variabel Pengendalian Internal (X_1)
Variabel pengendalian internal mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_1 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengendalian internal lebih kecil dari 0,05.
2. Uji T Variabel Kesesuaian Kompensasi (X_2)
Variabel kesesuaian kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_2 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kesesuaian kompensasi lebih kecil dari 0,05.
3. Uji T Variabel Budaya Organisasi (X_3)
Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,249. Hal ini berarti menolak H_3 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya

organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05.

4.3.3 Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada table 4.20, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 . Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a (Gozali,2009).

**Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.712	3	63.571	20.173	.000 ^b
	Residual	324.577	103	3.151		
	Total	515.290	106			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), BO, PI, KOM

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 20,173 atau 20,17 (pembulatan 2 angka dibelakang koma). Untuk mengetahui F_{tabel} , terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df2 (n-k-1) atau 107-3-1 = 103 (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). df1 disebut sebagai df untuk pembilang (N1) dan df2 disebut sebagai df untuk penyebut (N2). Dengan demikian, F_{tabel} yang dicari terdapat diantara baris N2= 107 dengan kolom N1= 3. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh adalah 2,69. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,17 > 2,69), maka penulis menyimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari ketiga variabel x secara simultan (pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi) terhadap variabel y (kecenderungan praktek kecurangan) terbukti.

4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi antara pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan dimaksudkan untuk mengetahui pola dan mengukur perubahan pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan pada karyawan area keuangan dan *leader project* pada perusahaan ketenagalistrikan.

Tabel 4.21**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.872	1.985		14.546	.000
PI	-.340	.059	-.470	-5.808	.000
KOM	.247	.050	.427	4.927	.000
BO	-.075	.064	-.104	-1.160	.249

a. Dependent Variable: PK

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.21. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 28.872 - 0,340X_1 + 0,247X_2 - 0,075X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta Y (a) = 28.872 ini menunjukkan bahwa apabila sikap pengendalian internal (X₁), kesesuaian kompensasi (X₂), dan budaya organisasi (X₃) adalah nol, maka kecenderungan praktek kecurangan (Y) sebesar 28.872.
- 2) Koefisien (b₁) = 0,340 variabel sikap pengendalian internal (X₁), terhadap kecenderungan praktek kecurangan (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,340 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengendalian internal mengalami kenaikan 1% maka kecenderungan praktek kecurangan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,340. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara sikap pengendalian internal dengan kecenderungan praktek kecurangan, maka semakin baik pengendalian internal, akan semakin rendah tingkat kecenderungan praktek kecurangan.
- 3) Koefisien (b₂) = 0,247 pengaruh kesesuaian kompensasi (X₂) terhadap kecenderungan praktek kecurangan (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,247 mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kesesuaian kompensasi (X₂) sebesar 1 satuan, maka kecenderungan praktek kecurangan (Y) akan meningkat sebesar 0,247. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara sikap kesesuaian kompensasi dengan kecenderungan praktek kecurangan, maka semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkat peluang kecenderungan praktek kecurangan.
- 4) Koefisien (b₃) = 0,075 pengaruh budaya organisasi (X₃) terhadap kecenderungan praktek kecurangan (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,075 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan 1% maka kecenderungan praktek kecurangan akan mengalami penurunan sebesar 0,075. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara sikap budaya organisasi dengan kecenderungan praktek kecurangan.
- 5) Nilai e (*Standart error*) didapatkan sebesar 1.985

4.5 Pembahasan Uji Hipotesis

4.5.1 Pembahasan Uji T (Parsial)

H₁: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) yaitu pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan praktek kecurangan. Pengendalian internal (X₁) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan uji t pada variabel pengendalian internal menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $(5,808) > t_{tabel}$ (1,97). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, nilai negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah yang artinya bahwa semakin tinggi pengendalian internal maka semakin rendah kecenderungan praktek kecurangan terjadi pada perusahaan kontraktor energi yang tergabung dalam penelitian ini yaitu perusahaan dengan kualifikasi yang masuk ke dalam kategori M2 atau kualifikasi usaha menengah. Melalui pengendalian internal dapat diketahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif. Pengendalian internal yang baik dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku dan mengurangi praktek kecurangan, sebagaimana dalam teori *fraud triangle* yaitu adanya kesempatan (*opportunity*) untuk setiap orang melakukan kecurangan. Akan tetapi dengan memperkecil kesempatan (*opportunity*) dapat menurunkan kecenderungan praktek kecurangan dan dapat lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan sejak dini.

H₂: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) yaitu kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan praktek kecurangan. Kesesuaian kompensasi (X₂) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan uji t pada variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $(4,927) > t_{tabel}$ (1,97). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, nilai positif menunjukkan pengaruh bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin tinggi kecenderungan praktek kecurangan yang terjadi, hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Wulandari (2014) dengan pengaruh positif dan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 32%. Karakteristik responden yang sebagian besar pria dengan sisi psikologi lebih mengedepankan logika juga menjadi pengaruh yang dominan dalam kecenderungan praktek kecurangan, disamping itu salah satu jabatan dalam penelitian ini adalah *ledaer project* kemungkinan sangat berpengaruh juga terhadap hasil penelitian ini. Berdasarkan pengalaman dilapangan, *fraud* tidak selalu terjadi karena faktor kompensasi yang dianggap kurang sesuai, banyak sebagian kasus korupsi terjadi di Indonesia justru pelakunya adalah mereka yang sebenarnya bergaji cukup tinggi atau posisi seseorang dalam otoritas memiliki pengaruh besar atas situasi atau lingkungan tertentu. Pengaruh positif antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan praktek kecurangan dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka semakin tinggi pula tanggung jawab dan kewenangan atau

otoritas karyawan tersebut. Seseorang yang memiliki kewenangan dan kekuasaan cenderung lebih berpeluang melakukan tindak kecurangan.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan. Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,249 lebih besar dari 0,05 dan uji t pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,160 < 1,97).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan konsep dan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Sulistyowati (2007), Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Adiputra dan Herawati (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menjadi nilai dan norma dalam organisasi yang diimplementasikan dalam perilaku etis dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Apabila setiap individu menerapkan dengan baik maka hal tersebut dapat mencegah terjadinya perbuatan yang dapat merugikan organisasi salah satunya yaitu bentuk kecurangan. Namun, hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sulastris dan Simanjuntak (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kecurangan. Penelitian Wilopo (2009) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kecenderungan praktek kecurangan. Semakin tinggi etika dalam budaya organisasi yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi belum tentu dapat mengurangi kecenderungan praktek kecurangan, karena kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja, bahkan oleh karyawan yang pada awalnya memiliki norma dan etika yang baik. Adanya kesempatan untuk melakukan suatu tindakan kecurangan bisa mendorong seseorang untuk berubah.

4.5.2 Pembahasan Uji F (Simultan)

H₄: Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan praktek kecurangan.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,17 > 2,69), dengan signifikansi untuk beberapa variabel lebih kecil dari 0,05 maka penulis menyimpulkan hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari ketiga variabel X (pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi) secara simultan terhadap variabel Y (kecenderungan praktek kecurangan) terbukti berpengaruh.

Hasil ini didukung dengan hasil pengujian secara parsial variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi. Walaupun ada variabel yang secara parsial tidak signifikan tetapi hasil secara simultan variabel pengendalian internal tersebut berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan praktek kecurangan, hal ini berarti semakin tinggi pengendalian internal maka semakin rendah kecenderungan praktek kecurangan yang terjadi. Kecurangan dapat diminimalisir dengan memahami dan mencegah faktor-faktor penyebabnya. Teori *fraud triangle* menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat tiga

faktor utama yang menyebabkan terjadinya kecurangan yaitu kesempatan, tekanan dan rasionalisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi kesempatan untuk melakukan kecurangan dalam perusahaan ketenagalistrikan khususnya yang masuk dalam penelitian ini adalah dengan meningkatkan pengendalian internal.

4.6 Temuan dari Penelitian

Dalam 14 (empat belas) perusahaan yang masuk dalam kategori penelitian ini, ada satu perusahaan yang peneliti jadikan sampel untuk dilakukan wawancara dengan salah satu auditor internal perusahaan tersebut, untuk lebih menggali temuan apa saja yang pernah terjadi dalam proses pendeteksian praktek kecurangan selama kurun waktu 3 bulan terakhir sampai dengan proses penelitian ini berlangsung. Secara garis besar detail temuan yang dapat dirangkum adalah sebagai berikut:

1. Temuan praktek kecurangan terhadap peralatan proyek yang dijadikan milik pribadi. Kejadian ini menjadi pengawasan pada saat pertama kali terjadi dan salah satu cara terbaik adalah dengan memperkuat pengendalian internal di area *site project*. Ini mengapa pengendalian internal sangat berpengaruh signifikan negatif untuk meminimalisir kecenderungan praktek kecurangan terulang kembali.
2. Temuan praktek kecurangan di area *leader* yaitu komisi *project* yang diterima setelah *closing project* tidak dilaporkan sebagai pendapatan perusahaan. Terkait hal ini dapat menjawab mengapa kompensasi yang semakin tinggi justru berpengaruh positif terhadap meningkatnya kecenderungan praktek kecurangan, karena semakin tinggi jabatan seseorang maka kewenangan dan otoritasnya pun semakin luas untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan demi keuntungan pribadi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan angka Adj R 0,352 yang artinya 35,2% dependen (Y) kecenderungan praktek kecurangan dipengaruhi ketiga faktor independen (X) pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 64,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
- 2) Hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kecenderungan praktek kecurangan. Hal ini didasarkan dari hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,17 > 2,69$).
- 3) Variabel independen (Pengendalian internal secara parsial memiliki berpengaruh yang lebih dominan terhadap variabel dependen

(kecenderungan praktek kecurangan). Hal ini didasarkan dari hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5.808) > (1,98)$.

- 4) Variabel kesesuaian kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_2 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kesesuaian kompensasi lebih kecil dari 0,05.
- 5) Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,249. Hal ini berarti menolak H_3 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05.
- 6) Dalam 14 (empat belas) perusahaan yang masuk dalam kategori penelitian ini, ada satu perusahaan yang peneliti jadikan sampel untuk dilakukan wawancara dengan salah satu auditor internal perusahaan tersebut, faktanya perusahaan yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan khususnya area keuangan dan area *leader project* memang membutuhkan pengendalian internal diterapkan, agar celah atau kesempatan untuk melakukan kecenderungan praktek kecurangan dapat diminimalisir dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pencegahan kecenderungan praktek kecurangan dengan standar operasional prosedur dan memperhatikan KPI (*key performance indicator*) atau dengan melakukan penilaian kinerja agar terlihat kesesuaian antara *jobdesc* dengan kompensasi. Kemudian budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan, sehingga perusahaan disarankan untuk memperbaiki lingkungan organisasi agar hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk Perusahaan sebagai faktor pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan upaya pencegahan praktek kecurangan dengan membangun ideologis manajemen melalui budaya organisasi yang sehat.

2. Bagi Regulator

Pihak regulator disarankan dapat menilai kembali hasil penelitian ini untuk memberikan penentuan kategorisasi perusahaan serta kebijakan yang akan diterapkan pihak regulator dalam bidang ketenagalistrikan (Lembaga Jasa Konstruksi dan Asosiasi Ketenagalistrikan Indonesia).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian mendatang memungkinkan meneliti mengenai variabel-variabel lain.
- 2) Peneliti mendatang dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel moderating atau intervening.

- 3) Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., N. (2011). *Kecurangan Pelaporan Keuangan Menguk Perspektif Praktis Keuangan*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Aisyah, Mimin Nur. (2006). Peningkatan Peran Auditor Dalam Pencegahan dan Pendeteksian Fraud. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia (Vol. V, No.1)*
- Apriadi, Rangga Nuh. (2014). *Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Arens, A.S., Elder, R.J., & Basley, M.S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan*. Jilid 1, Edisi 9. Jakarta: Indeks
- Artini, Ni Luh Eka, I Made Pradana Adiputra dan Nyoman Trisna Herawati. 2014. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha (Vol.1, No.1)*.
- Chariri Anis. (2008). Questioning The Popularity Of Agency Theory In Accounting Research. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.XIV*, No.1 Hal 1-14. Universitas Diponegoro Semarang.
- Delfi, et, al., (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (survey pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru). *JOM FEKON Vol.1 No.2*
- Dewi Gusti Ayu Ketut Rencana Sari. (2004). *Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal pada kecurangan akuntansi (studi eksperimen pada pemerintah daerah Bali_*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Diany Yuvita Avrie dan Ratmono Dwi.(2004). Determinan Kecurangan Laporan Keuangan: Pengujian Teori Fraud Triangle. *Diponegoro Journal Of Accounting Volume 3, nomor 2, Tahun 2014*, Halaman 1-9 ISSN (Online) 2337-3806.
- Festi T, et,al. (2014). Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Perbankan di Pekanbaru). *JOM FEKON Vol.1 No.2 Oktober 2014*.
- Hermiyetti. (2010). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang. STEKPI Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). Standar Pemeriksaan Akuntan Publik. SA Seksi 316. Pertimbangan Atas Kecurangan Dalam Audit Laporan Keuangan.
- Laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2015
- Laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2016

- Pramudita, Aditya. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai pada Dinas se-Kota Salatiga)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Pristiyanti, Ika Ruly. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintah. *Accounting Analysis Journal (Vol.1 No,1)*. Universitas Negeri Semarang. Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul Pedoman Penyusunan Tesis, Jakarta
- Putra, Y.,H.,S. (2012). Praktek Kecurangan Akuntansi dalam Perusahaan. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Jurnal Akuntansi EI muhasaba*.Vo.1.No.1
- Setyani Irma dan Septiani Aditya. (2014). Kualitas Dari Prosedur Pengendalian Internal:Lima Bentuk Pengendalian COCO dan Pengaruh Moderating Pada Keadilan Organisasional Dan Kecurangan Karyawan pada Perusahaa di Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Accounting volume 3, nomor 3, tahun 2014, halaman 1-13 issn (online) 2337-3806*
- Sofianingsih, Dewi. Pengaruh Komponen Struktur Pengendalian Internal untuk mencegah kecurangan pada perusahaan. *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*.
- Sulastri dan Binsar H. Simanjuntak. (2014). Fraud pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Etika Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris Dinas Pemerintah Provinsi DKI Jakarta). *E-Journal Magister Akuntansi Trisakti (Vo.1, No.2; 199-227)*. Universitas Trisakti.
- Sukirman dan Sari. (2013). Model Deteksi Kecurangan Berbasis Fraud Triangle (Studi kasus pada perusahaan publik di indonesia). *Jurnal Akuntansi & Auditing Volume 9/vol.2/MEI2013 : 199-225*, Universitas Negeri Semarang.
- Suprajadi Lusy. (2009). Teori Kecurangan, Fraud Awareness, dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan, *Volume 13, nomor 2*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
- Thoyibatun Siti. (2009). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Orgaisasi. *Ekuitas:Jurnal ekonomi dan keuangan issn 1411-0393 akreditasi no.110/dikti/kep2009*.
- Wilopo, (2006). "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang
- Zulkarnain, Rifqi Mirza (2013). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang