

Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Dinda Novitasari¹, Endah Dwi Kusumastuti²

¹Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012
Email: dinda.novitasari.akun415@polban.ac.id

²Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012
Email: endah.dwik@polban.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada para karyawan yang bekerja pada bagian *Shared Service Operation Finance (SSOF)* di PT X yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Populasi karyawan pada bagian *Shared Service Operation Finance (SSOF)* di PT X berjumlah 72 karyawan. Sehingga dilakukan teknik *sampling* berdasarkan populasi tersebut, menghasilkan 61 karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan akuntansi. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS *Statistics* 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi serta variabel kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Kata Kunci

Kecurangan akuntansi, kompensasi, pengendalian internal

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi antar perusahaan baik sektor privat, nirlaba serta sektor-sektor lainnya sangatlah ketat. Hal ini menyebabkan setiap perusahaan berlomba-lomba dalam memperoleh citra yang positif di kalangan publik. Salah satu upaya untuk mewujudkan citra yang positif dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan cara menyelaraskan tujuan masing-masing anggota

organisasi dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sistem pengendalian manajemen yang baik mempengaruhi perilaku sedemikian rupa sehingga suatu organisasi memiliki tujuan yang selaras; artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi [1]. Salah satu tujuan organisasi yang hendak dicapai

adalah kelangsungan usaha atau operasi secara terus menerus (*going concern*). Sehingga dibutuhkan peran para akuntan yang dapat menjaga kepercayaan publik terhadap suatu organisasi.

Akuntan dianalogikan sebagai jembatan dimana informasi keuangan mengenai organisasi terkait dihasilkan oleh para akuntan. Tanpa adanya seorang akuntan dalam suatu organisasi maka proses akumulasi dan distribusi sumber daya ekonomi tidak dapat berjalan dengan baik. Peranan akuntan juga menjadi sangat penting dan strategis dalam membangun budaya dimana seorang akuntan memegang teguh nilai-nilai etika dan fokus terhadap nilai tambah bagi perekonomian nasional. Dalam PSAK No.01 paragraf ke-24 menyatakan karakteristik kualitatif laporan keuangan sehingga informasi dalam laporan keuangan yang disajikan bermanfaat bagi para pemakai laporan keuangan yakni; dapat dipahami, relevan, dapat diandalkan, dan dapat diperbandingkan. Sehingga akuntan seharusnya dapat membantu organisasi agar dapat menjamin transparansi dalam menyajikan informasi keuangan sehingga dapat diandalkan oleh para pemakai laporan keuangan dalam hal pembuatan keputusan yang tepat.

Pada kenyataannya, tindakan kecurangan akuntansi kian marak terjadi terutama pada perusahaan-perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). *Fraud* (kecurangan) merupakan kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak yang lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang mengandalkan fakta tersebut mengalami kerugian [2].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak PT. X, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Kecurangan akuntansi yang pernah terjadi di PT X dilakukan oleh sembilan oknum pegawai berupa pencurian bandwidth hingga perusahaan mengalami kerugian senilai Rp 15 miliar. Terjadinya pencurian aset ini menunjukkan bahwa pengendalian yang ada, belum berjalan secara efektif. Dalam ilmu

akuntansi, jenis kecurangan ini disebut dengan penyalahgunaan aset. Penyalahgunaan aset adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya [3].

Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang sering menemukan kecurangan yang dilakukan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam hal perhitungan akuntansi. Wakil ketua BPK periode 2011-2014 Hasan Bisri mengatakan bahwa kecurangan tersebut telah berlangsung sejak lama dan merupakan modus kuno.

Untuk menangani permasalahan kecurangan akuntansi upaya dalam mencegah kecurangan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki sistem pengawasan dalam suatu organisasi [4]. Agar hasil dari sistem pengawasan menunjukkan hasil yang baik, maka dibutuhkan pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan, dimana pengendalian internal memastikan pencapaian tujuan, kinerja yang efektif, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip akuntansi dan pengendalian resiko yang efektif dengan tujuan untuk mengurangi jumlah kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja agar terhindar dari kecurangan yang dilakukan oleh karyawan ataupun pihak yang memiliki wewenang [5]. Selain faktor yang telah diuraikan sebelumnya, pencegahan kecurangan akuntansi juga dapat dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi [6]. Kompensasi merupakan sesuatu berupa uang yang diberikan kepada seseorang sebagai pengganti atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, selain itu kompensasi tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk non tunai. Implementasi sistem kompensasi tidak hanya dapat meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keselamatan, kualitas, dan keberhasilan suatu perusahaan [7]. Diharapkan dengan adanya kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial yang maksimal akan menyebabkan kepuasan individu terpenuhi dan tidak menimbulkan dorongan untuk berbuat curang sehingga kecurangan akuntansi dapat berkurang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai keefektifan

pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi dan mengetahui bagaimana pengaruh kedua hal tersebut secara simultan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini yakni dapat menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai literatur bagi penelitian serupa di masa mendatang, disamping itu manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini yakni dapat digunakan sebagai acuan serta tolak ukur pada perusahaan dalam mencegah kecurangan akuntansi. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

H₂: Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

H₃: Persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan [8]. Referensi [9] menjelaskan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dari mempelajari perilaku keorganisasian, yakni :

1. Memahami perilaku yang terjadi di dalam organisasi.
2. Meramalkan kejadian-kejadian yang terjadi di dalam organisasi.
3. Mengendalikan perilaku.

2.1.1 Perilaku Individu dalam Organisasi

Manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa: karakteristik persepsi, sikap, dan kepuasan kerja [10].

Selain itu, organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Karakteristik organisasi, antara lain yaitu *reward system* dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi. Salah satu penilaian yang dilakukan untuk menentukan seseorang layak atau tidak menjadi karyawan dilihat dari segi perilaku (*behaviour* [11]).

2.1.2 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang [12]. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

2.1.3 Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal



Gambar 1: COSO Cube

Sumber: Kagermann dkk. (2007:568) [13]

Sistem pengendalian internal menurut COSO (Gambar 1) merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan yakni; Efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan konsep

COSO tersebut, Pengendalian internal memiliki tujuan untuk mencapai tiga kategori tujuan yang memiliki fokus pada aspek pengendalian internal yang berbeda-beda, yakni mencakup tujuan operasi, tujuan-tujuan pelaporan, dan tujuan-tujuan ketaatan [14]. Efektivitas dan efisiensi operasi entitas, tujuan kinerja dan operasional keuangan, dan penjaagaan aset dari kerugian dicakup dalam tujuan-tujuan operasi. pengendalian internal dibagi kedalam 5 komponen, yakni:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activity*)
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
5. Pemantauan (*Monitoring*)

H₁: Persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

2.1.4 Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja [15].

Penggolongan kompensasi terbagi menjadi dua kelompok [16], yaitu :

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial), kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.
2. *Non financial compensation* (kompensasi non finansial), kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi adalah sebagai berikut [17]:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
2. Keterkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja
3. Keterkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan
4. Keterkaitan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama

dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

2.1.5 Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Dikemukakan pula oleh *Auditing Standards Board, Statement of Auditing Standard, SAS 110* definisi kecurangan akuntansi adalah sebagai berikut :

"...kecurangan" terdiri dari kecurangan untuk mendapatkan keuntungan keuangan yang tidak adil atau ilegal dan kesalahan penyajian yang disengaja sehingga mempengaruhi laporan keuangan oleh satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Kecurangan mungkin melibatkan pemalsuan atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pengubahan, menyalahgunakan aset atau pencurian, Menekan atau menghilangkan efek transaksi dari catatan atau dokumen, Pencatatan transaksi tanpa substansi, Penerapan kesalahan yang disengaja terhadap kebijakan akuntansi, dan Penyesalan yang disengaja atas transaksi atau keadaan entitas" [18].

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE-2000), mengategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut [3]:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*), kecurangan ini dapat dibagi kedalam beberapa kelompok:
 - a. *Timing difference (improper treatment of sales)*; bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda atau lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.
 - b. *Fictitious revenues*; adalah bentuk laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
 - c. *Concealed liabilities and expenses*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
 - d. *Improper disclosure*; adalah bentuk

kecurangan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi di perusahaan sehingga pembaca laporan keuangan tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan.

- e. *Improper asset valuation*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.
2. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*). Kategori kecurangan ini digolongkan kedalam:
 - a. Kecurangan kas (*cash fraud*); adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
 - b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*); kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.
3. Korupsi, yang meliputi pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap, pemberian ilegal, dan pemerasan ekonomi.

Kecurangan sulit terdeteksi karena sifatnya yang tersembunyi dan menipu. Tetapi suatu kecurangan dapat dicegah dengan cara menerapkan suatu pengendalian kecurangan. Pengendalian kecurangan tersebut terbagi kedalam 2 bagian yakni:

1. Pencegahan keras (*hard prevention*), meliputi pemeriksaan karyawan, rotasi pekerjaan serta membentuk kebijakan anti penipuan.
2. Pencegahan lunak (*soft prevention*), meliputi pengadaan program dukungan karyawan, pelatihan untuk membangun kesadaran akan penipuan serta tinjauan dari pihak manajemen mengenai pengendalian internal. [19]

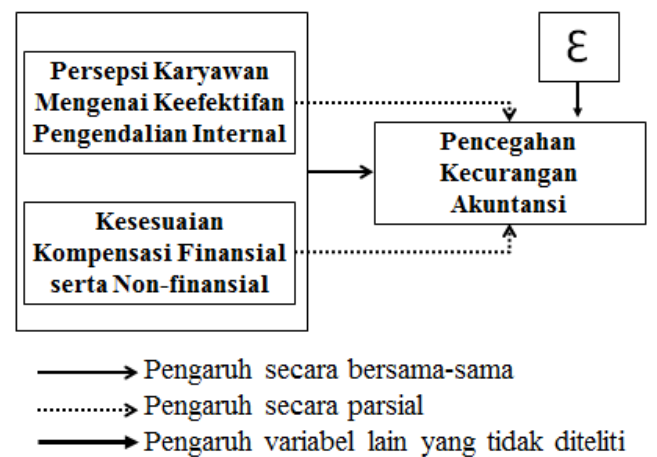
3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi finansial

serta non finansial dan pencegahan kecurangan akuntansi. Tipe hubungan antar variabel yang ada termasuk kedalam tipe hubungan kausal (hubungan sebab akibat).

Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi yang digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut (Gambar 2):



Gambar 2. Bagan Paradigma Penelitian

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu penelitian dengan menggunakan sampel/populasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel pada sampel/populasi yang diteliti. Berdasarkan jenis lingkungan/*setting* penelitian, penelitian ini termasuk kedalam jenis *setting* alamiah yaitu studi lapangan. Adapun unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individu. Horizon waktu dari penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian yang menggunakan data pada suatu periode waktu tertentu namun dilakukan pada sejumlah karyawan sebagai subjek penelitiannya.

Variabel persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal diukur berdasarkan lima indikator yang diadaptasi dari COSO. Variabel kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial diukur berdasarkan empat indikator kompensasi finansial meliputi serta dua indikator kompensasi non finansial. Disamping itu,

variabel pencegahan kecurangan akuntansi diukur berdasarkan tujuh indikator.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada di bagian *Shared Service Operation Finance (SSOF)* pada PT X yang berjumlah sebanyak 72 karyawan. Jumlah ini sudah melebihi ketentuan minimal jumlah responden dalam penelitian kuantitatif yang berjumlah 30 responden agar data yang diolah dapat berdistribusi normal. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara *convenience sampling* berjumlah 61 karyawan.

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*). Hal ini dikarenakan data penelitian yang akan diambil berupa persepsi, sikap dan juga pengalaman yang dimiliki oleh para responden. Adapun sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan dilakukannya analisis regresi berganda yakni memprediksi pengaruh beberapa variabel terhadap suatu variabel dependen. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, suatu persamaan regresi linear terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh suatu persamaan regresi linear agar model tersebut valid sebagai alat penduga.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Jumlah kuisioner yang dibagikan kepada responden adalah 61. Jumlah ini mengacu pada jumlah sampel penelitian yang sebelumnya sudah dihitung menggunakan rumus Slovin. Dari 61 kuisioner yang telah didistribusi, terdapat sebanyak 46 kuisioner yang dikembalikan oleh responden (*response rate* sebesar 75%).

Tabel 1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase
Usia		
1. < 30 tahun	5	11%

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase
2. 30 – 40 tahun	11	24%
3. 41 – 50 tahun	6	13%
4. > 50 tahun	24	52%
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	17	37%
2. Perempuan	29	63%
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	4	9%
2. D1	1	2%
3. D2	1	2%
4. D3	12	26%
5. S1	24	52%
6. S2	4	9%
Lama bekerja		
1. < 10 tahun	11	24%
2. 10 – 30 tahun	19	41%
3. > 30 tahun	16	35%

Seluruh perhitungan dan pengujian data menggunakan bantuan SPSS 24 *Statistics software*. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pertanyaan kuisioner. Hasil pengujian validitas pada item pernyataan kuisioner pada seluruh variabel dalam penelitian ini menyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid. Hal tersebut dapat terjadi karena nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (0.301). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa item pernyataan pada kuisioner bersifat konsisten atau stabil jika pengukuran dilakukan secara berulang. Hasil penelitian menunjukkan pada item pernyataan kuisioner pada seluruh variabel dalam penelitian ini menyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut reliabel. Hal tersebut dapat terjadi karena koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dibandingkan 0.6.

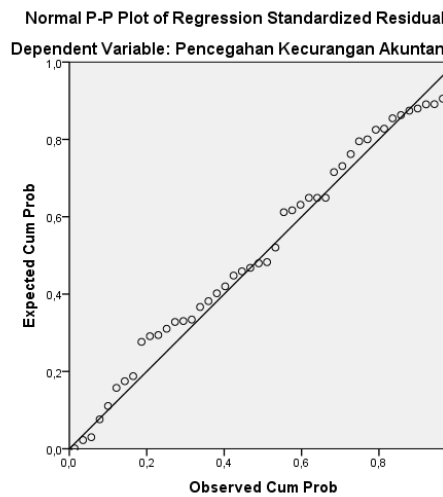
Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memprediksi pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Dalam hal ini model persamaan regresi yang dihasilkan akan digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Pencegahan Kecurangan Akuntansi) akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel independen (Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial).

Model persamaan yang diperoleh yakni:

$$Y = 0.787 + 0.312X_1 + 0.107X_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji statistik linear berganda menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi cukup besar yaitu 54.6%.

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji *scatter-plot*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal tersebut tampak pada persebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Selanjutnya, pada pengujian multikolonieritas bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 serta nilai VIF kurang dari 10 untuk masing-masing variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya indikasi multikolonieritas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *glejser*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada setiap masing-masing variabel independen lebih dari 0.05 (5%). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi sehingga model tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Uji hipotesis terbagi kedalam dua bagian yaitu uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa $F\text{-stat} (25.890) > F\text{-}$

tabel(3.20) dan dengan nilai sig. (0.000) < (0.05) ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terbukti bahwa persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Uji t dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel X_1 nilai t-hitung(4.400) > nilai t-tabel(2.017) serta untuk variabel X_2 nilai t hitung(2.076) > nilai t-tabel (2.107) ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga terbukti bahwa persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Persepsi karyawan secara tepat mengenai keefektifan pengendalian internal akan meningkatkan implementasi pencegahan atas tindak kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak dan Wahyuni bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi [20]. Kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila pengendalian internal gagal diterapkan [18]. Lemahnya suatu pengendalian internal yang ada di suatu perusahaan dapat membuka peluang terjadinya kecurangan semakin besar, sedangkan ketika suatu perusahaan memiliki pengendalian internal yang kuat dan efektif maka peluang terjadinya kecurangan akan semakin kecil [21].

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena suatu pengendalian internal yang efektif dapat memastikan penggunaan sumber daya yang efisien, menjaga aset, memenuhi tujuan anggaran, mencegah kecurangan serta meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku [22]. Pengendalian internal yang buruk dan tidak memadai menyebabkan suatu kecurangan tidak dapat terdeteksi dan dicegah [23]. Berdasarkan *Association of*

Certified Fraud Examiners (ACFE) menyatakan 23% kecurangan dapat terdeteksi melalui pengendalian internal yang telah dibentuk [24]. Dengan kata lain, dapat disintesis bahwa pengendalian internal yang berjalan secara efektif dan disadari keberadaannya oleh segenap elemen perusahaan akan mencegah terjadinya kecurangan akuntansi. Untuk memberikan kesadaran penuh bagi karyawan bahwa mereka diawasi secara penuh oleh perusahaan, dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan pengendalian yang kokoh, melakukan penilaian terhadap resiko-resiko yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian internal, melakukan pengembangan kebijakan dan prosedur organisasi, membentuk suatu sistem informasi dan komunikasi di internal perusahaan serta pemantauan yang dilakukan oleh manajemen. Hal tersebut berarti bahwa persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal memang sangat penting dalam mencegah segala bentuk tindakan kecurangan akuntansi.

4.2.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Kesesuaian kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan sehingga kecurangan akuntansi dapat dicegah. Hal tersebut didukung oleh referensi [15] yang mengemukakan penyebab terjadinya kecurangan adalah adanya tekanan. Dengan demikian, tekanan tersebut tidak akan tercipta selama kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh referensi [25] mengatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai, pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meliany dan Hernawati bahwa kesesuaian kompensasi dapat menekan terjadinya kecurangan akuntansi [25]. Mengacu pula pada referensi [26] yang mengemukakan bahwa kecurangan akuntansi lebih sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memberikan kompensasi terlalu rendah atau tidak sesuai.

Dengan adanya penerimaan gaji yang sesuai, karyawan dapat memperoleh kepuasan dan mampu memenuhi kebutuhan ekonomi masing-masing. Perolehan insentif pada jam lembur akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan tidak merasa tertekan apabila karyawan tersebut harus bekerja pada jam lembur. Disamping itu pemberian segala jenis tunjangan, jaminan, pekerjaan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mengurangi dorongan maupun alasan karyawan untuk berbuat curang.

4.2.3 Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Hipotesis yang menyatakan persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi adalah dapat diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan semakin sesuai kompensasi finansial serta non finansial yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meliany dan Hernawati yang menyatakan bahwa pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi dapat menekan kecenderungan kecurangan akuntansi [25]. Pengendalian internal yang berjalan secara efektif dan disadari keberadaannya oleh segenap elemen perusahaan akan mencegah terjadinya kecurangan akuntansi.



Gambar 4. Model *Fraud Triangle*

Mengacu pada model *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Donald Cressey tahun 1950 dijelaskan bahwa salah satu hal

penyebab terjadinya kecurangan adalah adanya peluang. Peluang yang besar akan meningkatkan terjadinya resiko kecurangan akuntansi. Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan disadari penuh keberadaannya oleh karyawannya, akan mengurangi bahkan menutup peluang untuk melakukan kecurangan akuntansi di perusahaan. Selanjutnya, pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja bagi mereka sehingga terjadinya kecurangan akuntansi dapat dicegah. Didasari pula oleh model *Fraud Triangle* yang menjelaskan hal lain yang menyebabkan kecurangan terjadi adalah adanya tekanan. Biasanya tekanan yang sering dialami oleh para pelaku kecurangan adalah tekanan keuangan [3]. Dengan demikian, adanya pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja dan mengurangi tekanan keuangan yang dimiliki karyawan sehingga terjadinya kecurangan akuntansi pun dapat dicegah. Apabila kedua variabel tersebut sudah diperhatikan oleh perusahaan maka kecurangan akuntansi dapat dicegah sedini mungkin.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi
2. Persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi
3. Secara parsial persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal berpengaruh sebesar 31.2%, sedangkan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial berpengaruh sebesar 10.7% terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Secara simultan berpengaruh sebesar 54.6%.
4. Variabel independen yang paling mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi adalah persepsi karyawan

mengenai keefektifan pengendalian internal dengan pengaruh sebesar 31.2%.

5. Secara umum persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial di PT X.
6. Kesesuaian kompensasi finansial serta non finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi sudah baik. Namun, terkait lingkungan pengendalian yakni pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal dan kompensasi finansial yakni pemberian insentif masih belum optimal.

Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh dewan direksi sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara mengembangkan sistem pengendalian internal dan sistem manajemen resiko secara terstruktur dan komprehensif agar dapat meningkatkan pencegahan kecurangan akuntansi. Selanjutnya, lakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian internal yang sudah diterapkan sebelumnya agar dapat diketahui jika masih terdapat kekurangan-kekurangan yang terjadi, supaya perusahaan dapat terhindar dari kecurangan yang dilakukan oleh oknum internal perusahaan.
2. Perlu dibuat program pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik seperti mampu melampaui target pencapaian yang telah ditetapkan sebelumnya dan mampu membuat sebuah inovasi baru yang dapat menguntungkan perusahaan. Dengan diberikan insentif, maka karyawan akan merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya karena apa yang telah dikerjakan diapresiasi oleh perusahaan.
3. Perlu diadakan program kesadaran kecurangan (*fraud awareness program*) dalam bentuk sosialisasi. Program ini bertujuan untuk mendidik karyawan tentang keterampilan dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan. Dengan memiliki pengetahuan tersebut, karyawan akan lebih mengetahui apabila terdapat indikasi kecurangan. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat memberi peringatan perihal konsekuensi dari tindak kecurangan yang dilakukan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel independen agar

tidak terfokus pada faktor-faktor internal perusahaan saja melainkan juga mencakup berbagai faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi.

6. KETERBATASAN PENELITIAN

Kontribusi pengaruh persepsi karyawan mengenai keefektifan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi sebesar 54.6%, sedangkan sisanya sebesar 46.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi seperti *whistleblowing*, gaya kepemimpinan, asimetri informasi, budaya organisasi serta peran auditor internal.

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada karyawan perusahaan terkait yang terlibat dalam berjalannya penelitian ini. Perusahaan tidak bisa disebutkan namanya semata-mata untuk menjaga nama baik perusahaan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. R. Anthony and V. Govindarajan, *Management Control System (Sistem Pengendalian Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- [2] J. Hall, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- [3] W. T. Singleton and A. J. Singleton, *Fraud Auditing and Forensic Auditing (Fourth Edition)*, Hoboken: Wiley, 2010.
- [4] Wilopo, "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia," *The Indonesian Journal of Accounting Research (IJAR)*, vol. 9, no. 3, 2006.
- [5] V. Lakis and G. Lukas, "The Concept of Internal Control System: Theoretical Aspect," *Ekonomika*, vol. 91, no. 2, pp. 142-152, 2012.
- [6] P. F. Shintadevi, "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening," *Nominal*, vol. 4, no. 2, 2015.
- [7] N. Gupta and S. J.D, "Employee Compensation: The Neglected Area of HRM Research," *Human Resource Management Review*, vol. 24, no. 1, pp. 1-4, 2014.
- [8] A. Utaminingsih, *Perilaku organisasi (Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, Malang: UB Press, 2014.
- [9] K. Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- [10] V. R. Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [11] I. Fahmi, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- [12] H. Y. Ayuningtyas, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah)," Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- [13] H. Kagermann, W. Kinney, K. Kuting and C.-P. Weber, *Internal Audit Handbook*, Berlin: Springer, 2007.
- [14] R. Supriyono, *Akuntansi Keprilakuan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018.
- [15] R. Zainal, "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)," *Jurnal Akuntansi*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [16] Mondy and Noe, *Motivation and Work Behaviour*, New York: McGraw Hill, 2003.
- [17] M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- [18] M. Jones, *Creative Accounting, Fraud, and International Accounting Scandals*, London: Wiley, 2011.
- [19] G. S., *Managing Fraud Risk: A Practical Guide for Directors and Managers*, New Jersey: John Wiley & Sons, 2012.
- [20] N. S. Simanjuntak, "Pengaruh

- Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di Perusahaan," Universitas Sumatera Utara, Medan, 2013.
- [21] V. Adelin and E. Fauzihardani, "Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis," *WRA*, vol. 1, no. 2, 2013.
- [22] R. Allen, H. R. and P. B., *The International Handbook of Public Financial Management*, London: Palgrave Macmillan, 2012.
- [23] K. M. Zakaria, A. Nawawi and A. Salin, "Internal Control and Fraud Empirical Evidence from Oil and Gas Company," *Financial Crime*, vol. 23, no. 4, pp. 1154-1168, 2016.
- [24] Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), "Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse," ACFE, Austin, 2012.
- [25] L. Meliany and E. Hernawati, "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Akuntansi," *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, vol. 3, no. 1, 2013.
- [26] M. Conyon and L. He, "Executive Compensation and Corporate Fraud in China," *Business Ethics*, vol. 134, no. 4, pp. 669-691, 2014.