

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, ASIMETRI
INFORMASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (*FRAUD*)
(Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah Dan Swasta Di Kota Padang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (SI)



Oleh:

RIZKI ZAINAL

(13041/2009)

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2013

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

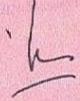
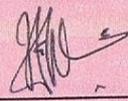
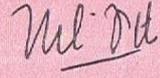
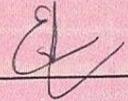
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, ASIMETRI
INFORMASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD)
PADA KANTOR CABANG BANK PEMERINTAH
DAN SWASTA DI KOTA PADANG**

Nama : Rizki Zainal
NIM/BP : 13041/2009
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Eka Fauzihardani, SE, M. Si, Ak	 _____
2. Sekretaris	: Herlina Helmy, SE, Akt, M.S, Ak	 _____
3. Anggota	: Nelvirita, SE, M. Si., Ak	 _____
4. Anggota	: Erly Mulyani, SE. M.Si. Ak	 _____

ABSTRAK

Rizki Zainal (2009/13041). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi, Terhadap Kecenderungan kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Eka Fauzihardani, SE. M.Si, Ak

Pembimbing II : Herlina Helmy, SE.Akt, M.S.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai (1) Pengaruh efektivitas pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, (2) pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, (3) pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kantor cabang bank pemerintah dan swasta yang berada di kota Padang yang berjumlah 25 perusahaan. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan jumlah sampel 25 kantor cabang bank pemerintah dan swasta yang berada di Kota Padang. Responden pada penelitian ini yaitu kepala cabang/pimpinan dan staf akuntansi pada bank pemerintah dan swasta yang berada di kota Padang. Jenis data merupakan data subyek, dan sumber data merupakan data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu memenuhi uji pra-syarat analisis yakni uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Variabel penelitian adalah kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel terikat; sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi sebagai variabel bebas.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa; (1) Efektivitas pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.634 > 1,6829$ dan ($sig\ 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 1 diterima; (2) Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,450 > 1,689$ dan ($sig\ 0,019 < 0,05$), sehingga hipotesis 2 diterima; (3) Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.142 > 1,6829$ dan ($sig\ 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 3 diterima.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala Puji Syukur kepada Allah SWT, atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, ASIMETRI INFORMASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) Studi Empiris Pada Kantor Cabang Bank Pemerintah Dan Swasta Di Kota Padang ”**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi prasyarat untuk menyelesaikan studi sarjana S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Eka Fauzihardani, S.E., M.Si., Ak. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah sangat sabar membimbing dan sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Herlina Helmy SE, Akt, M.S, Ak. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah sangat sabar membimbing dan sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Fefri Indra Arza. SE. MSc, Ak. selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi atas arahan dan dukungannya.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

6. Kedua orang tua terkasih dan tersayang (AIPTU Zainal. M.F dan Ratmainis,S.Pd) yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam segala hal. Tak ada kata yang mampu penulis ungkapkan untuk rasa terimakasih atas pengorbanan yang dilakukan selama ini.
7. Untuk Kakak ku (Rully Zainal) dan Adik-adikku (Revy Fitria Zainal dan Rahmi Seba Zainal), penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan moral yang diberikan selama penulisan skripsi ini.
8. Untaian terimakasih juga penulis ucapkan kepada Tommy Gunawan yang selalu memberikan semangat, dukungan dan mengajarkan kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini walaupun ditengah permasalahan yang banyak dan mengajarkan penulis untuk berfikiran dewasa meski selalu berada dibalik layar.
8. Teman-teman akuntansi angkatan '09 yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi (Viska Risanty, Nilam Sanuari, Vanny Adelin, Fitriani) dan semua teman-teman akuntansi manajemen .

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, September 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1 Kecurangan Akuntansi (Fraud).....	11
a. Pengertian	11
b. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan gejalanya.....	12
c. Unsur-Unsur kecurangan.....	16
d. jenis-jenis Kecurangan	18
e. Pendeteksi Kecurangan dan Pencegahan Kecurangan Akuntansi	23
f. Indikator Kecurangan Akuntansi.....	25
2. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern	27
a. Pengertian Pengendalian Intertn	27
b. Peran dan Tanggung jawab Pengendalian Intern.....	29
c. Komponen Sistem Pengendalian Intern	31

d. Fungsi dari Sistem pengendalian Intern	33
e. Ciri-Ciri Pengendalian Intern yang Kuat dan Keterbatasannya.....	37
f. Indikator Pengendalian Intern	39
3. Asimetri Informasi.....	41
a. Pengertian Asimetri Informasi.....	41
b. Bentuk Asimetri Informasi	43
c. Tipe Asimetri Informasi.....	43
d. Indikator asimetri Informasi.....	44
4. Kesesuaian Kompensasi.....	45
a. Pengertian Kompensasi.....	45
b. Tujuan Kompensasi.....	47
c. Komponen-Komponen dan faktor-faktor yang Menjadi Pertimbangan Kompensasi.....	48
d. Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi	51
e. Indikator Kompensasi.....	54
5. Pengendalian Intern Pada Bank.....	54
6. Penelitian yang Relevan.....	57
7. Hubungan Antar Variabel	59
a. Hubungan Sistem Pengendalian Intern Dengan Kecurangan Akuntansi.....	59
b. Hubungan Asimetri Informasi dengan Kecurangan Akuntansi	61
c. Hubungan Kesesuaian Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi.....	64
8. Kerangka Konseptual.....	66

BAB III. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian	68
b. Populasi dan Sampel	68
c. Jenis dan Sumber Data.....	70
d. Metode pengambilan Data	71
e. Variabel Penelitian.....	71
f. Pengukuran Variabel	72

g.	Instrumen Penelitian	74
h.	Uji Instrumen	76
i.	Uji Asumsi Klasik	77
j.	Model dan Teknik Analisis Data.....	79
k.	Defenisi operasional	82
BAB IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
a.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	84
b.	Deskripsi Demografi Responden Penelitian.....	85
c.	Deskripsi hasil Penelitian.....	88
d.	Uji Instrumen	95
e.	Uji Asumsi Klasik.....	100
f.	Analisis Data.....	103
g.	Pembahasan	108
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		
a.	Kesimpulan	113
b.	Keterbatasan Penelitian.....	113
c.	Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....		115
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang	69
Tabel 2. Skala Pengukuran Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	72
Tabel 3. Skala Pengukuran Variabel Efektivitas Pengendalian Intern	72
Tabel 4. Skala Pengukuran Variabel Asimetri Informasi	73
Tabel 5. Skala Pengukuran variabel Kesesuaian Kompensasi	73
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	74
Tabel 7. Tabel Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner	85
Tabel 8. Responden Berdasarkan Jabatan	85
Tabel 9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
Tabel 10. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal	87
Tabel 11. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	87
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan akuntansi	88
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Pengendalian Intern.....	90
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Asimetri Informasi	92
Tabel 15. Distribusi frekuensi Variabel Kesesuaian Kompensasi	94
Tabel 16. Uji Validitas Variabel Efektivitas Pengendalian Intern	96
Tabel 17. Uji Validitas Variabel Asimetri Informasi	97
Tabel 18. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi	97
Tabel 19. Uji Validitas Variabel Kecurangan akuntansi	98
Tabel 20. Nilai Cronbach Alpha Instrumen Penelitian	99
Tabel 21. Uji Normalitas	100
Tabel 22. Uji Multikolinearitas	102
Tabel 23. Uji Heteroskedastisitas	103

Tabel 24. Adjusted R Square	104
Tabel 25. Uji F Model	105
Tabel 26. Koefisien Regresi Beranda	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Objek Penelitian dan Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN II Kuisisioner Penelitian

LAMPIRAN III Statistik Deskriptif

LAMPIRAN IV Tabulasi data Variabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecenderungan kecurangan akuntansi telah menarik banyak perhatian media dan menjadi isu yang menonjol serta penting di mata pemain bisnis dunia. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan (Alison, 2006 dalam Rahmawati, 2012).

Ikatan Akuntansi Indonesia seperti yang dikutip oleh Wilopo (2006) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang menimbulkan kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau menghilangkan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan dan 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.

Umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi (Wilopo, 2006). Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan mark-up yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Indikasi adanya kecurangan akuntansi dapat dilihat dari bentuk kebijakan

yang disengaja dan tindakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang merugikan pihak lain yang berkepentingan dengan perusahaan.

Dampak dan konsekuensi yang ditimbulkan oleh kecurangan akuntansi tidak dapat dihindarkan. Perusahaan akan menderita kerugian yang signifikan karena hal tersebut. Kecurangan akuntansi biasanya dipicu oleh perusahaan yang ingin agar laporan keuangannya terlihat baik. Selain itu, perusahaan juga ingin mengurangi persepsi di mata para calon investor bahwa perusahaannya beresiko. Saham perusahaan mungkin akan dinilai lebih tinggi jika investor menilai bahwa perusahaan tersebut memiliki tingkat resiko yang rendah, karena mereka tidak akan khawatir perusahaan akan bangkrut.

Untuk menciptakan persepsi yang baik tersebut beberapa perusahaan menggunakan strategi yang licik dengan melakukan penipuan, seperti kasus Perusahaan Enron (2001) merupakan perusahaan terbesar ke tujuh di Amerika Serikat yang bergerak di bidang industri energi yang jatuh bangkrut karena memanipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan yang besar padahal perusahaan tersebut mengalami kerugian dan keadaan ini diperparah dengan tidak independennya audit yang dilakukan oleh KAP Arthur Andersen, tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan Enron tetapi juga telah melakukan tindakan tidak etis dengan menghancurkan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan kasus Enron (Suyoso, 2012)

Wilopo (2006) mengatakan bahwa kecurangan akuntansi telah berkembang di berbagai negara di dunia termasuk di Indonesia, misalnya pada tahun 1998 sampai 2001 banyak terjadi skandal keuangan di perusahaan publik yang melibatkan persoalan pelaporan keuangan dan yang pernah diterbitkan diantaranya adalah PT. Lippo Tbk dan PT. Kimia Farma Tbk. Pada kasus PT. Lippo Tbk dan PT. Kimia Farma Tbk. melibatkan pelaporan keuangan (*financial reporting*) yang berawal dari terdeteksi adanya manipulasi dan penyalahgunaan informasi keuangan yang merugikan pihak-pihak yang berkepentingan terutama investor. (Koroy, 2008).

Bukti lain dari kecurangan akuntansi yang terjadi di Indonesia diantaranya adalah adanya likuidasi beberapa bank, penggelapan terhadap penerimaan kas, pencurian aktiva perusahaan, *mark-up* harga dan terjadinya transaksi tidak resmi, misalnya kasus Citibank yang terjadi pada Maret 2011 yaitu pembobolan dana nasabah yang dilakukan oleh karyawan senior yang menjabat sebagai *vice president* di bank tersebut dan juga karyawan Citibank yang bertugas sebagai teller.

Dengan adanya kasus seperti citibank tersebut kepercayaan masyarakat untuk melakukan penyimpanan maupun transaksi lainnya pada bank menjadi berkurang, padahal faktor kepercayaan dari masyarakat merupakan faktor utama dalam menjalankan bisnis perbankan. Manajemen bank dihadapkan pada berbagai upaya untuk menjaga kepercayaan tersebut, sehingga dapat memperoleh simpati dari para calon nasabahnya.

Bank itu sendiri merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat. Fungsi bank merupakan perantara diantara masyarakat yang membutuhkan dana dengan masyarakat yang kelebihan dana, disamping menyediakan jasa-jasa keuangan lainnya. Apabila kepercayaan masyarakat terhadap bank menurun maka bank akan kehilangan banyak nasabahnya dan hal tersebut akan mengganggu kegiatan operasinya. Untuk menghindari hal tersebut terjadi, maka bank berupaya memperbaiki sistem manajemen untuk meminimalisir terjadinya kecurangan akuntansi.

Menurut Friskila (2010) tindakan kecurangan dapat dipengaruhi oleh adanya efektivitas pengendalian internal dan monitoring oleh atasan. Abbot et al dalam Wilopo (2006) menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika sistem pengendalian internal lemah maka akan menyebabkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat di percaya, tidak efektif dan efisiennya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat di patuhinya kegiatan manajemen yang di tetapkan.

Apabila pengendalian intern dalam suatu perusahaan telah efektif, maka dapat memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo, 2006)

Selain pengendalian intern faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi adalah asimetri informasi. Nicholson (1997: 487-489) dalam Wilopo (2006) mencatat bahwa tindakan yang dilakukan oleh manajemen dipengaruhi oleh situasi asimetri informasi. Asimetri informasi adalah situasi ketika terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Asimetri informasi disebabkan oleh permasalahan keagenan yang terjadi bila prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen.

Menurut Rahmawati (2006), adanya asimetri informasi antara manajer sebagai (*agent*) dan pemilik (*principal*) menyebabkan kesenjangan pengetahuan keuangan internal perusahaan sehingga pihak manajer bisa melakukan rekayasa demi meningkatkan laba untuk mendapat kompensasi atau imbalan dari pemilik. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. Pemilik menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas investasi yang salah satunya dicerminkan dengan kenaikan porsi deviden dari tiap saham yang dimiliki. Sedangkan manajer menginginkan kepentingannya diakomodir dengan pemberian kompensasi atau bonus yang “memadai” dan sebesar-besarnya atas kinerjanya.

Bila terjadi asimetri informasi, maka kesempatan manajemen untuk melakukan manipulasi laporan keuangan akan semakin besar dan

manajemen akan menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi mereka, demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan dan lainnya.

Selain faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan akuntansi. Kompensasi acapkali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002 dalam Friskila, 2010). Dengan kompensasi yang sesuai, kecurangan akuntansi dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku curang dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan ke perusahaan. jika di kelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai dan adil) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang di rasa kurang dan tidak adil akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan

fisik dan psikologis seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan kecurangan (Rivai, 2004:358)

Jansen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai keinginan pemegang saham, yaitu memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini menggunakan bank sebagai objek penelitian, walaupun bank identik dengan kompensasi yang cukup besar dan sistem pengendalian intern yang cukup ketat, namun pada faktanya masih ada beberapa yang dilikuidasi akibat terjadinya kecurangan akuntansi dalam perusahaan tersebut. Selain Citibank, Bank Century juga melakukan kecurangan akuntansi dan dapat dikatakan bahwa tragedi Century merupakan tragedi kebangkrutan terbesar dalam ranah perbankan di Indonesia pada tahun 2009. Pemerintah terpaksa melakukan *bail out* 6.7 triliun rupiah untuk menyelamatkan likuiditas Bank Century (Devi, 2011). Direktur utama Bank Mutiara atau Bank Century Maryono juga mengakui adanya *fraud* yang dilakukan oleh Dwi Tantular pada Januari hingga November 2008. *Fraud* tersebut dilakukan dengan cara penggelapan kas valuta asing sehingga merugikan bank sebesar US\$ 18 juta (Tempo 15 Februari 2010 dalam Devi, 2011)

Selain itu dua Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Garut, Jawa Barat, dilikuidasi. Kondisi itu terjadi akibat adanya kredit macet dan penyimpangan keuangan oleh oknum pejabat lembaga tersebut. Kerugian keuangan yang ditimbulkan akibat masalah tersebut mencapai sekitar Rp.2.8 milyar. Kerugian itu terdiri dari BPR Talegong sekitar Rp.1,2 miliar, sedangkan kerugian untuk BPR Semarang sebesar Rp.1,6 miliar (Tempo, 25 Januari 2011 dalam Devi 2011). Dari fakta di atas dapat dilihat bahwa kecurangan akuntansi masih dapat terjadi walaupun telah dibuat peraturan yang memadai di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut:

- a. Sejuahmana keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)
- b. Sejuahmana asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)

- c. Sejauhmana kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)
- b. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)
- c. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, berguna untuk memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi serta menambah wawasan dan pengetahuan terhadap pengembangan ilmiah.
- b. Bagi perusahaan, dapat menambah informasi untuk meminimalkan kecurangan akuntansi dengan pertimbangan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

a. Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)

a. Pengertian

IAI (2001 : 316) menjelaskan bahwa, kecurangan akuntansi sebagai (1) salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui para pemakai laporan keuangan, (2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering kali disebut sebagai penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Kecurangan menurut *The Institute of Internal Auditor Amerika* dalam Amin Widjaja (1992:17) mendefinisikan kecurangan mencakup suatu kesatuan ketidakberesan (*irregularities*) dan tindakan ilegal yang bercirikan penipuan yang disengaja, ia dapat dilakukan untuk manfaat dan/atau kerugian organisasi oleh orang diluar atau didalam organisasi.

Defenisi *fraud* menurut *Black Law Dictionary* dalam Tunggal (2010:218) adalah:

- a. Kesengajaan atas 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 disengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan.
- b. Penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang secara ceroboh/ tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat.
- c. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/ tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak merugikan.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecurangan akuntansi dan gejalanya.

Wilopo (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi adalah keefektifan pengendalian intern, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen. Menurut Singleton (2006) dalam Friskila (2010), terdapat 3 faktor yang mendorong seseorang untuk meakukan kecurangan yang dikenal dengan sebutan "*fraud triagel*" sebagai berikut:

a. *Preassure* (Tekanan)

Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan, misalnya tekanan karena dia memiliki hutang atau tekanan untuk dapat memperbaiki posisinya di perusahaan.

b. *Opportunity* (Kesempatan)

Kecurangan dapat terjadi jika ada kesempatan untuk melakukan kecuranga perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki pengendalian intern yang efektif, kesempatan untuk melakukan kecurangan terbuka lebar. Tapi dengan pengendalian intern yang memadai akan mengurangi atau menghilangkan kesempatan atau godaan para pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan.

c. *Ratinalization* (Rasionalisasi)

Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit saja atau meminjamkan harta perusahaan dan tidak merugikan perusahaan.

Menurut Sawyer (2006:357) terdapat tiga kondisi terjadinya kecurangan atau penggelapan. Tiga faktor ini bersifat kolektif dan dapat terjadi dengan tingkatan yang berbeda-beda. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Situasi akan kebutuhan

Situasi ini dapat disebabkan oleh alasan keuangan karena pengeluaran atau kerugian uang lainnya yang tidak dapat ditutupi oleh sumber daya keuangan yang normal dari individu tersebut.

b. Lingkungan yang mengundang terjadinya penggelapan

Biasanya merupakan situasi dimana tidak terdapat kontrol, atau dimana kontrolnya lemah, atau dimana terdapat kontrol tetapi tidak berfungsi.

c. Karakteristik perilaku seseorang

Kedua kondisi diatas dapat terjadi, namun jika individu tersebut memiliki sifat jujur yang tinggi, kecurangan tidak akan dilakukan. Akan tetapi kedua hal di atas dapat menguasai moral dasar seseorang yang menjauhi hal-hal dasar seperti itu akan membuka pintu terjadinya penyelewengan.

Menurut Amrizal dalam artikelnya "*Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor*" (2004), dalam Friskilla (2010) pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila :

- a. Pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif
- b. Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka.

- c. Pegawai diatur, dieksploitasi dengan baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan.
- d. Model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan.
- f. Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan.

Menurut Irditkesad dalam artikel dalam Devi (2011) terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut juga dengan teori GONE, yaitu:

- a. *Greed* (Keserakahan)
- b. *Opportunity* (Kesempatan)
- c. *Need* (Kebutuhan)
- d. *Exposure* (Pengungkapan).

Gejala terjadinya *Fraud* menurut Tunggal (2010:228) adalah:

- a. Gejala kecurangan pada manajemen
 - 1) Ketidak cocokan diantara manajemen puncak.
 - 2) Moral dan motivasi karyawan yang rendah

- 3) Departemen akuntansi kekurangan staf
- 4) Tingkat komplain yang tinggi terhadap organisasi/ perusahaan dari pihak konsumen, pemasok, atau badan otoritas.
- 5) Kekurangan kas secara tidak tertaur dan tidak terantisipasi.
- 6) Laba menurun sementara utang dan piutang meningkat.
- 7) Perusahaan mengambil kredit sampai batas maksimal untuk jangka waktu yang lama
- 8) Terdapat peningkatan jumlah ayat jurnal penyesuaian pada akhir tahun buku.

b. Gejala kecurangan pada karyawan

- a. Pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian/ penjelasan pendukung.
- b. Pengeluaran tanpa dokumen pendukung
- c. Pencatatan yang sah atau tidak akurat pada buku jurnal/besar
- d. Penghancuran, penghilangan, penrusakan dokumen pendukung pembayaran
- e. Faktur ganda.

c. **Unsur-unsur Kecurangan**

Dalam Amin Widjaja (1992:19) dijelaskan unsur-unsur *fraud* secara umum adalah :

Dari beberapa defenisi atau pengertian fraud, maka tergambarakan bahwa yang dimaksud dengan kecurangan (*fraud*) adalah sangat luas dan dapat dilihat pada beberapa kategori kecurangan. Namun secara umum, unsur-unsur dari kecurangan (keseluruhan unsur harus ada, jika ada yang tidak ada maka dianggap kecurangan tidak terjadi) adalah:

- a. Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*)
- b. Dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*)
- c. Fakta bersifat material (*material fact*)
- d. Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make-knowingly or recklessly*)
- e. Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi
- f. Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misreprerentation*) yang merugikan (*detriment*).

Menurut James A Hall (2001:135) *fraud* menunjuk pada penyajian fakta yang bersifat material secara salah yang dilakukan oleh suatu pihak kepada pihak lain, dengan tujuan untuk membohongi dan mempengaruhi pihak lain untuk bergantung kepada fakta tersebut, fakta yang akan merugikan. Menurut hukum yang berlaku suatu tindakan curang (*fraudulent act*) harus memenuhi 5 kondisi:

- a. Penyajian yang salah, harus terdapat laporan yang salah/tidak diungkapkan
- b. Fakta yang sifatnya material, suatu fakta harus merupakan faktor yang substansial yang mendorong seseorang untuk bertindak.
- c. Tujuan, harus terdapat tujuan untuk menipu/ pengetahuan bahwa laporan tersebut salah.
- d. Ketergantungan yang dapat dijudifikasi, penyajian salah harus merupakan faktor substansial yang menyebabkan pihak lain merugi karena ketergantungan.
- e. Perbuatan tidak adil atau kerugian, kebohongan tersebut menyebabkan ketidakadilan atau kerugian bagi korban *fraud*.

Kecurangan disini juga termasuk (namun tidak terbatas pada) manipulasi, penyalahgunaan jabatan, penggelapan pajak, pencurian aktiva, dan tindakan buruk lainnya yang dilakukan oleh seseorang yang dapat mengakibatkan kerugian organisasi/perusahaan.

d. Jenis-jenis kecurangan

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE-2000) dalam Devi (2011), mengategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1) Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut singleton dalam Devi (2011):

- (1) *Timing difference (imporer 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.
- (2) *Fictious revenues*; adalah bentuk laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- (3) *Cancealed liabilities and expenses*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
- (4) *Imporer 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.
- (5) *Imporer 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*)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam:

- a. Kecurangan kas (*cash fraud*); yang termasuk kecurangan kas 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*); adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

3) Korupsi

Korupsi terbagi atas:

- a. Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*); pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk ke dalam tiga kategori yaitu, perencanaan penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.
- b. Suap (*bribery*); adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- c. Pemberian ilegal (*illegal gratuity*); pemberian ilegal hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk

mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.

- d. Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*); pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

Simanjuntak (2008) dalam Suyoso (2012) mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) menjadi 4 golongan;

- 1) Berdasarkan Pencatatan

Kecurangan berupa pencurian aset dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu:

- a. Pencurian aset yang tampak secara terbuka pada buku, seperti duplikasi pembayaran yang tercantum pada catatan akuntansi (*fraud open onthebooks*), kecurangan jenis ini lebih mudah di temukan.
- b. Pencurian aset yang tampak pada buku, namun tersembunyi diantara catatan akuntansi yang valid, seperti *Kickback*
- c. Pencurian aset yang tidak tampak pada buku, dan tidak akan dapat dideteksi melalui pengujian transaksi akuntansi “yang dibukukan”, seperti pencurian uang pembayaran piutang dagang yang telah hapus bukukan.

2) Berdasarkan frekuensi

Pengklasifikasian kecurangan berdasarkan frekuensi terjadinya, yaitu;

- a. Tidak berulang (*non-repeating fraud*), kecurangan yang tidak berulang, walaupun terjadi beberapa kali, pada dasarnya bersifat tunggal. Misalnya kecurangan dalam pembayaran cek mingguan karyawan, maka pelaku memerlukan kartu kerja mingguan untuk melakukan pembayaran cek yang tidak benar.
- b. Berulang (*repeating fraud*), kecurangan berulang, tindakan yang menyimpang terjadi beberapa kali dan hanya dianalisis sekali saja, selanjutnya terjadi terus menerus sampai di hentikan.

3) Berdasarkan konspirasi

Kecurangan yang terjadi berdasarkan konspirasi *bona-fide* maupun *pseduo*, *bonafide conspirasi* yaitu semua pihak sadar akan adanya kecurangan, sedangkan *pseduo conspirasi*, ada pihak-pihak yang tidak mengetahui terjadinya kecurangan.

4) Berdasarkan keunikan

Kecurangan berdasarkan keunikannya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Kecurangan khusus (*specialized fraud*), terjadi secara unik pada orang-orang yang bekerja pada operasi bisnis tertentu.

- b. Kecurangan umum (*garden varieties of fraud*), kecuranga yang mungkin dihadapi oleh semua orang dalam organisasi bisnis secara umum.

e. Pendeteksi Kecurangan dan Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Menurut BMI *Training & Consulting* dalam Devi (2011) teknik mendeteksi *fraud* adalah:

- a. Perhatikan kelemahan sistem pengendalian intern yang berlaku pada perusahaan/instalasi.
- b. Tentukan titik kelemahan yang memiliki resiko kegagalan yang tinggi.
- c. Perhatikan informasi awal yang ada, yang berasal dari:
 - 1) Hasil audit sebelumnya (audiot ekstern/intern)
 - 2) Informasi masyarakat
 - 3) Media massa
 - 4) Masukan dari stakeholder,dll

Pendeteksian terjadinya praktik kecurangan menurut Suyoso (2012) dapat dilakukan dengan mengenali gejala-gejala:

- a. Gejala kecurangan pada manajemen

Umumnya agak sulit mendeteksi, namun dapat dikenali timbulnya ketidakcocokan diantara manajemen puncak, rendahnya moral dan motivasi karyawan, departemen akuntansi kekurangan staf, tingkat

komplain yang tinggi terhadap organisasi, terjadi kekurangan kas secara tidak teratur dan tidak terantisipasi.

b. Gejala kecurangan pada karyawan/pegawai

Gejala kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dapat dikenali antara lain yaitu pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian/ penjelasan pendukung, munculnya faktur ganda, dan penggantian mutu barang.

Untuk pencegahan terjadinya praktek kecurangan akuntansi dapat dilakukan beberapa cara. Wilopo (2006) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa upaya menghilangkan kecurangan akuntansi dapat dilakuakn antara lain dengan:

- a. Mengefektifkan pengendalian internal, termasuk penegakan hukum.
- b. Perbaiki sistem pengawasan dan pengendalian.
- c. Pelaksanaan good governance
- d. Memperbaiki moral dari pengelola perusahaan yang diwujudkan dengan mengembangkan sikap komitmen terhadap perusahaan, negara dan masyarakat.

Sedangkan menurut Theodorus (2007: 272), upaya pencegahan *fraud* dimulai dari pengendaian intern, dan dua konsep penting lainnya adalah menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assessment*).

f. Indikator Kecurangan Akuntansi

Adapun indikator kecurangan akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE-2000) dalam Devi (2011) dilihat dari beberapa kelompok kecurangan akuntansi sebagai berikut:

1) Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut Singleton dalam Devi (2011):

- 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. *Imporer 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*)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam:

- a. Kecurangan kas (*cash fraud*); yang termasuk kecurangan kas 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*); adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

3) Korupsi

- a. Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*); pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk ke dalam

tiga kategori yaitu, perencanaan penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.

- b. Suap (*bribery*); adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- c. Pemberian ilegal (*illegal gratuity*); pemberian ilegal hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
- d. Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*); pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2. Efektivitas Pengendalian Internal

e. Pengertian

Menurut Arens (2003:396) suatu pengendalian intern terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya.

Krismadji (2002:219) mengatakan bahwa pengendalian intern adalah metoda yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva,

menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk melindungi kebijakan manajemen.

Selain dari pada itu Tunggal (2010:195) juga berpendapat bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang dijadikan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut: (1) keandalan laporan keuangan, (2) keefektifan dan efisiensi operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern menurut COSO (1992) dalam Devi (2011) adalah: suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh dewan, manajemen dan pegawai untuk memberikan kepastian yang memadai dalam mencapai kegiatan usaha yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lainnya yang relevan.

Defenisi dari sistem pengendalian intern yang khusus digunakan untuk mencegah *fraud* dalam Theodorus (2007:277) adalah suatu sistem dengan proses dan prosedur yang bertujuan khusus, dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan, untuk mencegah dan menghalangi (dengan membuat jera) terjadinya *fraud*.

Laporan COSO dalam Boyton (2002:373) menekankan bahwa konsep fundamental dinyatakan dalam defenisi berikut:

- 1) Pengendalian intern merupakan suatu proses. Pengendalian intern terdiri dari serangkaian tindakan yang meresap dan terintegrasi dengan tidak ditambah ke dalam infrastruktur suatu entitas.
- 2) Pengendalian intern dilaksanakan oleh orang. Dilaksanakan oleh orang pada berbagai bidang dan tingkatan organisasi, termasuk dewan direksi, manajemen dan personel lainnya.
- 3) Pengendalian intern dapat diharapkan untuk menyediakan hanya keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang mutlak, kepada manajemen dan dewan direksi suatu entitas karena suatu keterbatasan yang melekat dalam semua sistem pengendalian intern dan perlunya untuk mempertimbangkan biaya dan manfaat relatif dari pengadaan pengendalian.
- 4) Pengendalian intern diarahkan pada pencapaian tujuan dalam kategori yang saling tumpang tindih dari pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

f. Peran dan Tanggung Jawab dalam Pengendalian Intern

Peran dan tanggung jawab dalam pengendalian intern menurut Boynton (2002:376) adalah:

- 1) Manajemen; merupakan tanggung jawab manajemen untuk menciptakan pengendalian intern yang efektif.
- 2) Dewan direksi dan komite audit; anggota dewan, sebagai bagian dari pengaturan umum dan tanggung jawab terhadap kekeliruan, harus menentukan bahwa manajemen telah memenuhi tanggung jawabnya

untuk menciptakan dan memelihara pengendalian intern. Komite audit harus waspada dalam mengidentifikasi keberadaan penolakan manajemen atas pengendalian atau pelaporan keuangan yang curang, dan segera mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi tindakan yang tidak sesuai oleh manajemen

- 3) Auditor internal; auditor intern harus memeriksa dan mengevaluasi kecukupan pengendalian intern suatu entitas secara periodik dan membuat rekomendasi untuk perbaikan.
- 4) Personel entitas lainnya; tanggung jawabnya menyediakan informasi kepada pihak yang berkepentingan, menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem mencakup pengendalian intern harus memahami bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk mengkomunikasikan masalah apapun yang tidak sesuai dengan pengendalian atau tindakan melawan hukum yang mereka temui kepada tingkat yang lebih tinggi di organisasi.
- 5) Auditor independent; sebagai hasil dari prosedur audit keuangan, seorang auditor eksternal mungkin akan menemukan kekurangan dalam pengendalian intern yang akan dikomunikasikan kepada manajemen, komite, audit, atau dewan direksi, bersamaan dengan rekomendasi perbaikan.
- 6) Pihak eksternal lainnya; pembuat atura menetapkan persyaratan minimum untuk pengadaan pengendalian intern oleh entitas-entitas tertentu.

g. Komponen Sistem Pengendalian Intern

Menurut COSO dalam Tungal (2010:232), pengendalian intern terdiri dari 5 komponen yang saling terkait yaitu :

- 1) Lingkungan pengendalian (*control environment*) menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

Lingkungan pengendalian mencakup:

- (1) Integritas dan nilai etika.
- (2) Komitmen terhadap kompetensi
- (3) Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
- (4) Filosofi dan gaya operasi manajemen
- (5) Struktur organisasi
- (6) Pemberian wewenang dan tanggung jawab
- (7) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

- 2) Penaksiran resiko (*risk Assesment*) adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. Resiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut :

- (1) Perubahan dalam lingkungan organisasi
- (2) Personel baru
- (3) Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
- (4) Teknologi baru
- (5) Lini produk, produk atau aktivitas baru

(6) Operasi luar negeri

(7) Standar akuntansi baru

3) Standar Pengendalian (*control activities*) adalah kebijakan dari prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

Kebijakan dan prosedur yang dimaksud berkaitan dengan:

(1) Penelaahan terhadap kinerja

(2) Pengolahan informasi

(3) Pengendalian fisik

(4) Pemisahan tugas

4) Informasi dan komunikasi (*information and communication*) adalah pengidentifikasian, pengungkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.

5) Pemantauan (*monitoring*) adalah proses menentukan mutu kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian yang tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi.

d. Fungsi dari sistem pengendalian intern

Fungsi dari sistem pengendalian intern yaitu :

- 1) *Preventif* yaitu pengendalian untuk mencegah kesalahan-kesalahan baik itu berupa kekeliruan ataupun ketidakberesan yang sering terjadi dalam operasi suatu kegiatan
- 2) *Detective*, yaitu untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
- 3) *Corective*, yaitu untuk memperbaiki kelemahan, kesalahan dan penyimpangan yang terdeteksi
- 4) *Directive*, yaitu untuk mengarahkan agar pelaksanaan dilakukan dengan tepat dan benar
- 5) *Compensative*, yaitu untuk menetralisasi kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

Menurut Theodorus (2007:100) dari bentuk kecurangan pengambilan aset secara ilegal (*asset misappropriation*) dalam bahasa sehari-hari disebut pencurian (*larceny*) yaitu bentuk penjarahan yang dikenal sejak awal peradaban manusia. Dimana peluang untuk terjadinya penjarahan ini masih berkaitan dengan lemahnya perlindungan keselamatan aset (*safeguarding of asset*) yang merupakan akibat dari pengendalian intern yang tidak efektif.

Suhardjono (2006) dalam Devi (2011) menyatakan bahwa untuk mendapatkan fungsi yang baik, pengendalian intern pada perusahaan perbankan dilakukan berlapis-lapis, antara lain:

1) Pengendalian internal melalui sistem

Pengendalian melalui sistem dilakukan, baik melalui sistem operasional maupun melalui sistem aplikasi komputer. Keduanya dilakukan dengan cara:

- a. Komputer yang digunakan untuk melakukan transaksi harus didaftar terlebih dahulu ke dalam sistem komputer sentral, sehingga hanya komputer yang telah terdaftar saja yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi perbankan.
- b. Pencatatan ke dalam sistem komputer sentral, tidak hanya mencakup komputer yang digunakan, akan tetapi juga petugas-petugas yang diperkenankan menggunakan komputer transaksi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan identitasnya telah dicatat ke dalam komputer sentral, sehingga hanya petugas yang diberikan wewenang saja yang dapat menggunakan komputer untuk melakukan transaksi jasa perbankan.
- c. Selanjutnya petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan, tidak dapat sembarangan menggunakan aplikasi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diberikan wewenang menggunakan komputer untuk

melakukan transaksi masing-masing diberi menu aplikasi yang berbeda.

- d. Petugas *teller* yang diberikan kewenangan untuk melakukan transaksi pembukuan keuangan diberi kewenangan secara terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integritasnya kepada perusahaan.

2) Pengendalian internal melalui prosedur

Sistem pengendalian internal melalui prosedur diterapkan antara lain dengan menerapkan konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS) dalam setiap transaksi keuangan, pemisahan tugas dan pengawasan ganda

a. Konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS)

Menjamin bahwa pemrosesan transaksi keuangan dilakukan dengan seksama sehingga dapat diselesaikan secara benar dan tepat. *Maker* adalah petugas yang menyiapkan dokumen keuangan, *checker* adalah petugas yang melakukan pengecekan atas kebenaran isi dokumen keuangan dan *signer* adalah petugas yang memberikan persetujuan atas dokumen keuangan tersebut.

- b. Pemisahan tugas (*separation of duty*), adalah pengawasan yang dilakukan untuk menjamin proses yang benar tidak akan di korbakan karena adanya kepentingan pribadi. Ada

dua jenis pemisahan tugas yaitu pemisahan tugas dalam satu bagian atau satu seksi dan pemisahan tugas antarbagian atau antarseksi berlainan.

c. Pengawasan ganda, adalah pengawasan yang dilakukan dengan dua jenis pengawasan, yaitu pembuatan dua dokumen yang berbeda dari sumber yang sama selanjutnya kedua dokumen tersebut dicocokkan satu sama lain, dan penjagaan ganda dilakukan dengan menunjuk dua orang untuk dapat melakukan pengawasan.

3) Pengendalian internal melalui struktur organisasi, yaitu pembatasan kewenangan melakukan transaksi keuangan dengan membatasi kewenangan pembukuan pada petugas tertentu saja.

Beberapa pengendalian internal yang dilakukan perbankan melalui penerapan prosedur pembukuan tersebut dimaksudkan untuk mengeliminir terjadinya risiko dan kecurangan di bidang akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Abbot et al,(2002) dalam Friskila (2010) tentang pengaruh keefektifan pengendalian intern terhadap kecenderungan akuntansi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

e. Ciri-ciri Pengendalian Intern yang Kuat dan Keterbatasannya

Menurut Tunggul (2010:209), ciri-ciri pengendalian intern yang kuat yaitu:

- 1) Karyawan yang kompeten dan jujur antara lain menguasai standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan peraturan pasar modal.
- 2) Transaksi diotorisasi oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Transaksi dicatat dengan benar (jumlah, estimasi, dan perlakuan akuntansi)
- 4) Pemisahan tugas yang mengambil inisiatif timbulnya suatu transaksi, yang mencatat, dan menyimpan
- 5) Akses terhadap asset dan catatan perusahaan sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan
- 6) Perbandingan secara periodik antara saldo menurut buku dengan jumlah secara fisik.

Ciri-ciri di atas harus dapat memenuhi 3 kriteria pengendalian yang efektif yaitu:

- (1) Bersifat *prefentif* (dapat menghentikan kesalahan pada saat akan terjadi)
- (2) *Detektif* (segera dapat mengetahui suatu kesalahan yang telah terjadi secara tepat waktu)

(3) *Kotrekatif* (membantu untuk memecahkan kesalahan yang terjadi)

Keterbatasan pengendalain intern dalam suatu entitas menurut Boynton, (2002:376) adalah:

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan. Pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam meaksanakan tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, keterbatasan waktu, atau prosedur lainnya.
- 2) Kemacetan. Terjadi ketika personel salah memahami instruksi atau membuat kekeliruan akibat kecerobohan, kebingungan atau kelelahan..
- 3) Kolusi. Individu yang bertindak bersama, seperti karyawan yang melaksanakan suatu pengendalian penting bertindak bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok, dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat di deteksi oleh pengendalian intern.
- 4) Penolakan manajemen. Manajemen dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan tidak sah seperti keuntungan pribadi atau presentasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas yang dinaikkan atau status ketaatan.
- 5) Biaya versus manfaat. Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh.

d. Indikator pengendalian intern

Indikator pengendalian intern pada penelitian ini mengacu kepada pendapat Suhardjono (2006) dalam Devi (2011) yang menyatakan bahwa pengendalian intern yang berlapis pada perusahaan perbankan diharapkan dapat mengeliminir terjadinya resiko kecurangan akuntansi. indikator tersebut meliputi:

1) Pengendalian internal melalui sistem

Pengendalian melalui sistem dilakukan, baik melalui sistem operasional maupun melalui sistem aplikasi komputer. Keduanya dilakukan dengan cara:

- a. Komputer yang digunakan untuk melakukan transaksi harus didaftar terlebih dahulu ke dalam sistem komputer sentral, sehingga hanya komputer yang telah terdaftar saja yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi perbankan.
- b. Pencatatan ke dalam sistem komputer sentral, tidak hanya mencakup komputer yang digunakan, akan tetapi juga petugas-petugas yang diperkenankan menggunakan komputer transaksi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan identitasnya telah dicatat ke dalam komputer sentral, sehingga hanya petugas yang diberikan

wewenang saja yang dapat menggunakan komputer untuk melakukan transaksi jasa perbankan.

c. Selanjutnya petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan, tidak dapat sembarangan menggunakan aplikasi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diberikan wewenang menggunakan komputer untuk melakukan transaksi masing-masing diberi menu aplikasi yang berbeda.

d. Petugas *teller* yang diberikan kewenangan untuk melakukan transaksi pembukuan keuangan diberi kewenangan secara terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integritasnya kepada perusahaan.

2) Pengendalian internal melalui prosedur, sistem pengendalian internal melalui prosedur diterapkan antara lain dengan menerapkan konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS) dalam setiap transaksi keuangan, pemisahan tugas dan pengawasan ganda

a. Konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS). Menjamin bahwa pemrosesan transaksi keuangan dilakukan dengan seksama sehingga dapat diselesaikan secara benar dan tepat. *Maker* adalah petugas yang menyiapkan dokumen keuangan, *checker* adalah petugas yang melakukan pengecekan atas kebenaran isi dokumen keuangan dan *signer* adalah petugas yang memberikan persetujuan atas dokumen keuangan tersebut.

- b. Pemisahan tugas (*separation of duty*), adalah pengawasan yang dilakukan untuk menjamin proses yang benar tidak akan di korbankan karena adanya kepentingan pribadi. Ada dua jenis pemisahan tugas yaitu pemisahan tugas dalam satu bagian atau satu seksi dan pemisahan tugas antarbagian atau antarseksi berlainan.
 - c. Pengawasan ganda, adalah pengawasan yang dilakukan dengan dua jenis pengawasan, yaitu pembuatan dua dokumen yang berbeda dari sumber yang sama selanjutnya kedua dokumen tersebut dicocokkan satu sama lain, dan penjagaan ganda dilakukan dengan menunjuk dua orang untuk dapat melakukan pengawasan.
- 3) Pengendalian internal melalui struktur organisasi, yaitu pembatasan kewenangan melakukan transaksi keuangan dengan membatasi kewenangan pembukuan pada petugas tertentu saja.

3. Asimetri Informasi

a. Pengertian Asimetri Informasi

Keadaan dimana salah satu pihak mempunyai pengetahuan lebih daripada yang lainnya terhadap sesuatu hal atau ketidakselarasan prolehan informasi antara pihak manajemen dengan pemegang saham disebut *Information Asimetry* (Kusumastuti, 2012).

Anthony dan Govindrajan (2001), menyatakan bahwa kondisi asimetri informasi muncul dalam teori keagenan (*agency theory*), yaitu *principal* (pemilik/atasan) memberikan wewenang kepada *agen* (manajer/bawahan)

untuk mengatur perusahaan yang dimilikinya. Pendelegasian wewenang akan menyebabkan manajer sebagai pengelola perusahaan akan lebih mengetahui prospek dan informasi perusahaan sehingga menimbulkan ketidak seimbangan informasi antara manajer dengan pemilik yang disebut dengan asimetri informasi.

Asimetri informasi antara manajer (*agen*) dan pemilik (*principal*) inilah yang dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan tindakan-tindakan kecurangan yang dapat menguntungkan dirinya.

Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan. Selanjutnya Rahmawati dkk. (2006) dalam Adryani (2011) mengemukakan beberapa kondisi perusahaan yang berkemungkinan besar memberikan kesempatan timbulnya asimetri informasi, yaitu perusahaan-perusahaan yang sangat besar yang mempunyai penyebaran secara geografis, yang memiliki prosedur beragam, dan membutuhkan teknologi.

b. Bentuk Asimetri Informasi

Ada dua bentuk asimetri informasi, yaitu:

1. Asimetri informasi vertikal

Yaitu informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.

2. Asimetri informasi horizontal

Yaitu informasi yang mengalir dari orang-orang dan jabatan yang sama tingkat otoritasnya atau informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan antara satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsionalnya yang berbeda dalam organisasi namun dalam level yang sama.

c. Tipe asimetri Informasi.

Menurut Scoot (2000) dalam Kusumastuti (2012) ada dua tipe asimetri informasi yaitu:

1. *Adverse selection*

Adverse selection adalah sejenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangusungkan suatu transaksi usaha, atau transaksi usaha potensial memiliki informasi lebih atas pihak-pihak lain. *Adverse selection* dapat terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan dan para pihak dalam (*insider*) lainnya lebih

mengetahui kondisi kini dan prospek kedepan suatu perusahaan daripada para investor.

2. *Moral Hazard*

Moral hazard adalah jenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangsungkan atau akan melangsungkan suatu transaksi usaha atau transaksi usaha potensial dapat mengamati tindakan-tindakan mereka dalam penyelesaian transaksi-transaksi mereka sedangkan pihak-pihak yang lainnya tidak. *Moral hazard* dapat terjadi karena adanya pemisahan kepemilikan dengan pengendalian yang merupakan karakteristik kebanyakan perusahaan besar.

d. **Indikator Asimetri Informasi**

Asimetri informasi dalam penelitian ini mempunyai beberapa indikator yang mengacu pada salah satu tipe asimetri informasi yang dikemukakan oleh Scoot (2000) dalam Kusumastuti (2012) yaitu *Adverse selection* adalah sejenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangsungkan suatu transaksi usaha, atau transaksi usaha potensial memiliki informasi lebih atas pihak-pihak lain. *Adverse selection* dapat terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan dan para pihak dalam (*insider*) lainnya lebih mengetahui kondisi kini dan prospek kedepan suatu perusahaan daripada para investor, serta mengacu kepada indikator penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006). Sehingga indikator pada penelitian ini adalah:

1. Situasi dimana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar perusahaan
2. Situasi dimana manajemen lebih mengenal hubungan input-output dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar perusahaan.
3. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui potensi kinerja yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar perusahaan.
4. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
5. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui pengaruh faktor eksternal dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
6. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui apa yang dapat dicapai dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar perusahaan.

4. Kesesuaian Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

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

pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Kompensasi menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003:119), didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sependapat dengan Edwin, Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2003:119) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa/ ekuivalen. Kompensasi menurut Veithzal (2004:357) juga diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2010:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2002: 149) kompensasi dapat diartikan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa.

J. Long (1998) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian (*parsial*) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi secara umum menurut Rivai (2010:743) adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi ;

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar sehingga mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendak memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan,

rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder di bandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

c. Komponen-komponen dan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan kompensasi

Menurut Rivai (2010:744), komponen kompensasi terdiri dari:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Menurut Giri (2008) dalam Devi (2011), pemberian kompensasi oleh suatu organisasi yang dilandasi *mind set* yang baik, biasanya

kompensasi tersebut diberikan atas prinsip dasar yang memenuhi lima komponen, yaitu:

- 1) Adil (*fair/requitable*), penetapan tingkat/besarnya upah memang harus dianggap “adil” yang dalam istilah buku disebut “*internal equity*” atau “*equitable*”
- 2) Atraktif dan komparatif, tingkat upah/gaji/imbalan yang ditawarkan harus menarik dan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Untuk menjamin bahwa hal itu dapat tercapai, perusahaan harus secara rutin melakukan *benchmarking* (perbandingan) melalui survei pada sektor industri yang sama atau lebih luas lagi.
- 3) Tepat, mudah dan mutakhir, kebijakan dan sistem imbalan yang digunakan harus tepat/cocok untuk perusahaan tersebut.
- 4) Semua kebijakan mematuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah
- 5) Cukup/layak, tingkat upah atau gaji relatif cukup dan layak bagi penerimanya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2002:150), agar pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai tujuan perusahaan tercapai, maka kompensasi harus dibuat dan dirancang berdasarkan:

1. Pendidikan dan pengalaman.
2. Prestasi kerja
3. Beban pekerjaan.

Menurut Robbins (2008:285), cara pembayaran atau pemberian penghargaan kepada karyawan individual adalah:

1. Melalui program variabel bayaran
 - a. Berdasarkan tarif pembagian atau penyelesaian tugas
 - b. Bayaran berdasarkan prestasi
 - c. Bonus
2. Berdasarkan keterampilan

Sebuah alternatif untuk bayaran berdasarkan pekerjaan biasanya adalah bayaran berdasarkan kepada banyaknya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan atau berapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu dengan program pengakuan kepada karyawan atas kinerjanya

Robbins (2010:278), menyatakan satu-satunya cara bagi manajer untuk memberi imbalan kepada karyawan adalah dengan memberikan mereka bonus atau mempromosikan karyawan ke bagian lain.

d. Kebijakan dalam pemberian kompensasi

Untuk mengembangkan kebijakan pemberian kompensasi yang akan digunakan untuk dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan, sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai yang diharapkan. Maka harus ditentukan sistem pemberian kompensasi yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip penggajian. Dessler dalam Friskila (2010) mengatakan bahwa untuk menentukan skala gaji/upah da beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya :

1) Faktor hukum

Dalam faktor ini besaran gaji atau upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.

2) Faktor serikat buruh

Serikat dan undang-undang hubungan tenaga kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan.

3) Faktor kebijakan

Yaitu pemberian kompensasi upah dibayarkan, kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah/gaji bagi pegawai yang masih dalam percobaan.

a. Faktor keadilan

Faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi. Proses menetapkan tarif upah dengan menjamin keadilan eksternal dan internal menempuh lima langkah :

- a. Lakukan sebuah survei gaji tentang beberapa pembayaran dalam organisasi lain untuk pekerjaan sebanding

- b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi jabatan.
- c. Kelompokkan pekerjaan –pekerjaan serupa kedalam tingkat upah.
- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
- e. Tentukan dengan tarif upah.

Filippo (1987: 75-75) dalam Friskilla (2010), mengemukakan prinsip-prinsip penggajian yang harus diperhatikan antara lain dalam menentukan formula penggajian harus memperhitungkan tingkat inflasi, tanggung jawab pekerjaan, dan kebutuhan aktualisasi. Disamping itu, sistem penggajian harus dinaikkan dengan rangking pekerjaan yang sesuai dengan sifat pekerjaan, misalnya : sangat sulit, sulit, sedang, mudah dan mudah sekali yang didasari atas penilaian kinerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan atas tingkat gaji didefenisikan sebagai persepsi kepuasan gaji/upah secara langsung, sedangkan kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas struktur dan pengadministrasian gaji didefenisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hierarki gaji internal dengan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan tidak langsung yang diterima karyawan

f. **Indikator kompensasi**

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Kasmir (2002) agar pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai tujuan perusahaan tercapai, maka kompensasi harus dibuat dan dirancang berdasarkan kepada pendidikan dan pengalaman, prestasi kerja, beban pekerjaan dan Robbins (2008) menyatakan satu-satunya cara bagi manajer untuk memberi imbalan kepada karyawan adalah dengan memberikan mereka bonus atau mempromosikan karyawan ke bagian lain, maka indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan dan pengalaman kerja
2. Prestasi kerja
3. Beban pekerjaan
4. Penyelesaian tugas
5. Bonus
6. Keterampilan.

5. Pengendalian Intern Pada bank

Salah satu jenis resiko yang dihadapi bank adalah resiko operasional yang merupakan resiko kerugian yang langsung maupun tidak langsung yang diakibatkan oleh kegagalan internal perusahaan dalam menerapkan pengendalian internalnya (Bastian dalam Devi,2011).Pengendalian internal yang diterapkan pada bank adalah:

1) Pengendalian internal melalui sistem

Pengendalian risiko melalui sistem dilakukan, baik melalui sistem operasional perbankan maupun melalui sistem aplikasi komputer, antara lain dengan cara:

- (1) Komputer yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi jasa perbankan harus didaftarkan dahulu kedalam komputer sentral.
- (2) Pencatatan ke dalam komputer sentral, tidak hanya mencakup komputer yang digunakan, akan tetapi juga petugas-petugas yang diperkenankan menggunakan komputer transaksi jasa perbankan.
- (3) Petugas diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan, tidak dapat sembarangan menggunakan aplikasi jasa perbankan. Petugas-petugas diberi kewenangan menggunakan komputer untuk melakukan jasa transaksi perbankan, masing-masing diberi menu aplikasi jasa perbankan yang berbeda menurut jenis pekerjaannya.
- (4) Petugas teller yang diberi kewenangan melakukan transaksi pembukuan keuangan tersebut diberikan kewenangan secara terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integrasinya kepada perusahaan

2) Pengendalian internal melalui prosedur

Sistem pengendalian internal melalui prosedur diterapkan antara lain dengan:

(1) Konsep *maker, cheker and signer* (MCS)

Maker adalah petugas yang menyiapkan dokumen keuangan, *checker* adalah petugas yang melakukan pengecekan atas kebenaran isi dokumen keuangan, *signer* adalah petugas yang memberikan persetujuan atas dokumen keuangan tersebut. *Checker* dan *maker* dapat dilakukan oleh petugas yang sama karena jumlah nilai transaksi relatif kecil, sedangkan *maker* dan *signer* tidak boleh dirangkap oleh petugas yang sama, karena kalau ini dilakukan tujuan pengawasan jadi tidak tercapai.

(2) Pemisahan tugas adalah pengawasan yang dilakukan untuk menjamin proses yang benar tidak akan dikorbankan karena adanya kepentingan pribadi

(3) Pengawasan ganda adalah pengawasan yang dilakukan oleh dua jenis pengawasan, yaitu pembuatan dokumen yang berbeda dari sumber yang sama selanjutnya kedua dokumen tersebut dicocokkan satu sama lain, dan penjagaan ganda dilakukan dengan menunjuk dua orang untuk dapat melakukan pengawasan.

3) Pengendalian internal melalui struktur organisasi

Untuk mengeliminir terjadinya *fraud* dalam sistem akuntansi, bank menerapkan pembatasan terhadap pengguna (*user*) akuntansi keuangan bank. Pada umumnya bank membagi kewenangan petugas dalam aplikasi komputer bank menjadi dua kelompok, yaitu *user*

untuk aplikasi transaksi keuangan dan kelompok untuk aplikasi non keuangan.

6. Penelitian yang relevan

Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN dan perusahaan terbuka lainnya yang diukur dengan variabel bebas: sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, ketaatan akuntansi, asimetri informasi dan moralitas manajemen, terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel independen.

Hasil penelitian ini menunjukkan keefektifan pengendalian intern mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap perilaku tidak etis dan pengendalian intern yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan tersebut. Sedangkan kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis pada BUMN dan perusahaan terbuka di Indonesia. Untuk ketaatan atas aturan akuntansi memberikan pengaruh yang signifikan negatif terhadap perilaku tidak etis dari manajemen dan ketaatan dari akuntan atau penanggung jawab penyusun laporan keuangan terhadap aturan akuntansi memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan.

Asimetri informasi menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan positif terhadap perilaku tidak etis pada perusahaan dan pengaruh yang signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Friskilla (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, moralitas dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada perusahaan BUMN yang berada di kota Padang. kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah ketaatan akuntansi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kemudian sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi serta moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Devi (2011) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta yang berada di kota Padang. Berdasarkan penelitian tersebut di dapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank yang dia teliti dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta yang berada di kota Padang.

Rahmawati (2012) melakukan penelitian dengan judul analisis pengaruh faktor internal dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif dengan koefisien parameter $-0,290$ dan *T-statistic* $2,43$ dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi namun tidak signifikan dengan koefisien parameter $0,0609$ dan nilai *T-statistic* $1,94$. Begitu juga dengan variabel ketaatan akuntansi, asimetri informasi dan moralitas manajemen yang mempunyai pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

7. Hubungan antar variabel

a. Hubungan sistem pengendalian intern dengan kecurangan akuntansi

Sistem pengendalian intern merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran yaitu : reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas operasional, dan ketaatan pada hukum dan aturan (Arens, 2006:370). Menurut Amrizal dalam Friskila (2010), salah satu penyebab terjadinya kecurangan akuntansi adalah pengendalian intern yang tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern yang tidak efektif akan membuat seseorang lebih mudah untuk melakukan tindakan kecurangan yang akan merugikan perusahaan dan mengganggu keberlangsungan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai.

About aet al (2002) menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi sejalan dengan pernyataan tersebut penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Rahmawati (2012), menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecederungan kecurangan akuntansi.

Dari penelitian terdahulu di atas dapat dijelaskan bahwa kecurangan akuntansi umumnya dilakukan karena adanya kesempatan dan peluang yang muncul akibat lemahnya pengendalian intern dalam perusahaan. pengendalian intern yang lemah, membuat seseorang tidak takut untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, karena tindakan yang mereka lakukan tidak terdeteksi oleh siapapun. Sebaliknya, jika semakin efektif pengendalian intern dalam perusahaan maka tindakan kecurangan akuntansi akan sulit dilakukan, karena setiap kegiatan yang mereka lakukan telah dibatasi dan dikelola sebatas pada tanggung jawab mereka masing-masing terhadap tugasnya. Sehingga setiap kegiatan akan dikontrol oleh bagian lain, jika terjadi kecurangan,

maka pihak lain akan mengetahuinya, sehingga setiap orang yang memiliki niat melakukan kecurangan dapat dicegah.

Dengan adanya pengendalian intern yang efektif, maka diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi dalam perusahaan. Karena dengan adanya sistem pengendalian intern tersebut semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dapat di monitor dan diawasi oleh manajer sehingga apapun kegiatan yang dilakukan oleh karyawan berada di dalam pengawasan dan otorisasi manajer. Jadi, semakin efektif tingkat pengendalian intern dalam suatu perusahaan, maka akan semakin semakin kecil pula kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan, dan penelitian ini menghipotesiskan sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.

H_1 : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

b. Hubungan Asimetri Informasi dengan Kecurangan Akuntansi

Keadaan dimana salah satu pihak mempunyai pengetahuan lebih daripada yang lainnya terhadap sesuatu hal disebut *Information Asimetry* (Utomo, 2006) dalam Friskila (2010). Apabila terjadi asimetri informasi maka manajemen akan menyajikan laporan keuangan yang bias dan bermanfaat bagi mereka seperti untuk mempertahankan

jabatan, memperoleh kompensasi yang tinggi atau hanya sekedar untuk mendapatkan apresiasi dari atasan atas kinerjanya.

Asimetri informasi ini timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan (Nasution dan Doddy, 2007 dalam Rahmawati, 2012). Asimetri informasi yang terjadi antara *principal* dan *agent* mendorong *agent* untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja *agent*. Hal ini memacu *agent* untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya.

Alberch (2004) dalam Wilopo (2006) menyatakan bahwa apabila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan akan membuat bias atau melakukan manipulasi laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi manajemen, dan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) membuktikan bahwa asimetri informasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi perusahaan, artinya semakin tinggi tingkat asimetri informasi pada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat terjadinya kecenderungan akuntansi pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa adanya asimetri informasi memberikan kesempatan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan, karena informasi yang disediakan oleh pihak penyedia informasi tidak selaras dengan informasi yang dibutuhkan, dan manajemen memanfaatkan keadaan tersebut untuk kepentingan pribadinya dengan cara melakukan penyajian laporan keuangan yang bias yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, hal ini akan semakin besar peluang keterjadiannya apabila manajemen atau perusahaan tidak memiliki sistem pengendalian intern yang efektif.

Untuk meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh manajemen, maka pengendalian intern perusahaan juga harus ditingkatkan, apabila pengendalian intern sudah baik, maka kesempatan terjadinya asimetri informasi akan dapat diminimalisir yang akan bermuara pada penghentian tindakan kecurangan dalam perusahaan. Apabila sistem pengendalian intern lemah maka akan semakin tinggi tingkat terjadinya asimetri informasi dan semakin besar kesempatan manajemen untuk melakukan kecurangan yang memberikan keuntungan pribadi. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini menghipotesiskan asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

H_2 : Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

c. **Hubungan kompensasi dengan kecurangan akuntansi**

Kompensasi menurut Rivai (2010:741) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kesesuaian kompensasi dimaksudkan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikannya adalah sesuai dengan pengorbanannya, sehingga imbalan tersebut mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

BMI *Training & Consulting* dalam Devi (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan tingginya *fraud* salah satunya adalah gaji yang rendah, dan menurut IAI (2001:316) salah satu indikator khusus yang merupakan dorongan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah bagian signifikan kompensasi manajemen yang diwujudkan dalam bonus, *stock option*, atau insentif lain, yang nilainya tergantung pada kemampuan entitas dalam mencapai target yang terlalu agresif dalam hasil operasi, posisi keuangan, atau arus kas.

Jensen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai keinginan pemegang saham, yaitu memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan dan diharapkan mengurangi kecenderungan akuntansi. Menurut penelitian Friskila

(2010) bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dari penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa 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. Semakin tidak sesuai kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dengan kompensasi yang mereka terima maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mereka merasa pekerjaannya dihargai oleh pihak perusahaan, sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan.

Kompensasi yang mencukupi atau bahkan lebih akan dapat menghindarkan perusahaan dari niat karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan akibat tekanan keuangan yang mereka rasakan. Sehingga dengan kompensasi yang mencukupi akan meminimalisir terjadinya kecurangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan dan tugas karyawannya, maka tingkat terjadinya

kecenderungan akuntansi dalam perusahaan tersebut akan semakin dapat diminimalisir, karena karyawan dan manajemen telah bertindak sesuai dengan keinginan pemegang saham. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menghipotesiskan kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₃: Kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

8. Kerangka Konseptual

Kecurangan akuntansi merupakan tindakan-tindakan yang tidak wajar yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan peraturan yang berlaku dalam standar akuntansi. Tindakan ini pada umumnya dapat merugikan perusahaan, investor, dan pihak lain yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap tindakan kecurangan akuntansi adalah pengaruh sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan.

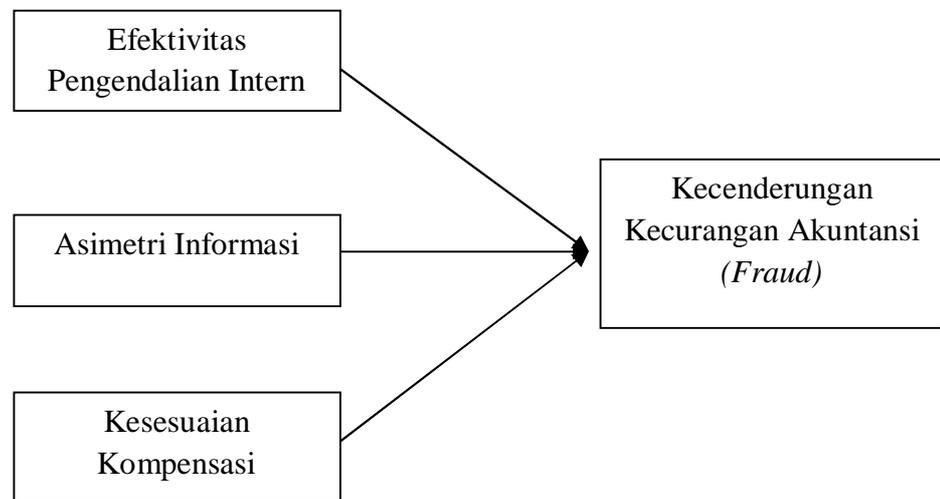
Efektivitas pengendalian internal mempunyai kontribusi yang besar terhadap pencegahan terjadinya kecurangan akuntansi. Dengan pengendalian intern yang efektif akan membuat karyawan berfikir panjang untuk melakukan kecurangan dan kemudian niat dari karyawan untuk melakukan kecurangan tersebut akan terhalangi karena adanya

berbagai aturan yang diterapkan oleh perusahaan, seperti pembagian tugas dan pengawasan ganda sehingga tidak mudah untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan. Semakin buruk pengendalian intern dalam sebuah perusahaan, maka semakin besar kemungkinan untuk terjadinya tindakan kecurangan akuntansi.

Selain pengendalian intern yang efektif, adanya asimetri informasi di dalam suatu perusahaan juga akan memberikan kesempatan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan akuntansi, karena terdapat ketidakselarasan informasi yang disediakan oleh agen dengan informasi yang dibutuhkan oleh principal, dan agen akan memanfaatkan situasi ini untuk melakukan kecurangan pada laporan keuangan yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi dirinya. Hal ini akan semakin mudah untuk dilakukan oleh manajemen apabila perusahaan tidak didukung oleh sistem pengendalian intern yang baik.

Kompensasi juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan serta selaras dengan tujuan perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan dianggap tidak sesuai maka karyawan dapat saja melakukan tindakan ilegal yang dapat merugikan perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima cukup memadai maka karyawan akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan termotivasi untuk memberikan hal yang terbaik dari dirinya untuk perusahaan, serta akan bertindak sesuai dengan keinginan principal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini akan menguji pengaruh efektivitas pengendalian intern, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hubungan antara efektivitas pengendalian intern, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar I
Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh efektivitas pengendalian intern, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di kota padang. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta dikota Padang
2. Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta dikota Padang
3. Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta dikota Padang

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sedikitnya kuesioner yang dapat diolah karena banyaknya bank yang menolak untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner dengan alasan sedang sibuk atau tidak menerima penelitian

sehingga mengakibatkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk semua kantor cabang bank pemerintah dan swasta dikota padang.

2. Kuesioner yang diadopsi terkadang belum mampu menjelaskan secara maksimal indikator pada setiap variabel.

C. Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik sebaiknya penelitian selanjutnya melakukan teknik wawancara sehingga didapatkan jawaban responden yang sesuai dengan penelitian ini.
2. Penelitian ini juga bisa dilanjutkan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi seperti perilaku tidak etis, asimetri informasi dan ketaatan aturan akuntansi.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas populasi dan dilakukan pada lokasi serta waktu yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi lagi