

**PENGARUH KOMPENSASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
KECURANGAN AKUNTANSI PADA KANTOR
CABANG BANK PEMERINTAH DAN SWASTA
DI KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



OLEH :
DEVI NOVITA
84439/2007

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRAK

Devi Novita. (84439). Pengaruh Kompensasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Akuntansi pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Nelvrita, SE. M.Si, Ak
Pembimbing II : Herlina Helmy, SE. Ak., M. S. Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang (1) pengaruh kompensasi terhadap kecurangan akuntansi, (2) pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi pada penelitian ini adalah kantor cabang bank pemerintah dan swasta di kota Padang, yaitu pimpinan cabang dan staf bagian akuntansi. Peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang diantar langsung kepada pimpinan cabang dan staf bagian akuntansi kantor cabang bank pemerintah dan swasta Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan kecurangan akuntansi sebagai variabel terikat dan kompensasi dan sistem pengendalian intern sebagai variabel bebas.

Hasil penelitian ini menyimpulkan (1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 adalah 2,941, signifikan pada level 0,006, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,941 > 1,6871$ ($sig. 0,006 < 0,05$) dan nilai β dengan arahnya positif sebesar 1,034. (2) sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan nilai $t_{hitung}=1,244$ signifikan pada level 0,222 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,244 < 1,6871$ ($sig. 0,222 > 0,05$) dan nilai β dengan arahnya negatif sebesar -0,392.

Peneliti menyarankan bagi kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang memperhatikan faktor-faktor lain selain kompensasi dan sistem pengendalian intern yang dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan kecurangan akuntansi serta memilih pegawai yang jujur dan memberikan pembinaan rohani sebagai dasar mental yang baik bagi karyawan. Sistem pengendalian intern dalam perusahaan sebaiknya harus lebih dimaksimalkan dan sistem pengendalian intern ini sebaiknya diterapkan terhadap seluruh kegiatan perusahaan baik yang rutin maupun tidak dan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Perusahaan sebaiknya juga memberikan sanksi yang tegas terhadap tindakan kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang". Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nelvirita, SE. M.Si, Ak dan Ibu Herlina Helmy, SE. Ak., M. S. Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Pimpinan cabang bank pemerintah dan swasta di kota Padang yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Kedua orang tua (Jasman dan Rosma) yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan agar penulis dapat mencapai apa yang dicita-citakan.
6. Kakak (Nova, Nir dan Efendi) serta Adik (Dahrul, Arif dan Nia) yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga apak, Drs. Darman, keluarga etek Rosmi dan keluarga etek Murni yang juga telah memberikan dukungan kepada penulis.
8. Teman-teman Prodi Akuntansi angkatan 2007 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan teman-teman FSI_er RMI atas motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kecurangan Akuntansi	11
a. Pengertian.....	11
b. Pelaku Kecurangan Akuntansi	12
c. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecurangan Akuntansi dan Gejalanya	13
d. Jenis-Jenis Kecurangan	17
e. Pendeteksian Kecurangan dan Pencegahan Kecurangan Akuntansi.....	19
2. Kompensasi	23
a. Pengertian.....	23
b. Tujuan Kompensasi.....	24

c. Komponen-Komponen dan Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Kompensasi.....	26
d. Tantangan-Tantangan Dalam Kompensasi	30
3. Sistem Pengendalian Intern.....	32
a. Pengertian.....	32
b. Peran dan Tanggung Jawab dalam Pengendalian Intern....	33
c. Komponen Sistem Pengendalian Intern	35
d. Ciri-Ciri Pengendalian Intern yang Kuat dan Keterbatasannya	37
e. Pengendalian Intern pada Bank.....	38
4. Penelitian yang Relevan.....	41
5. Hubungan Antar Variabel	43
a. Hubungan Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi....	43
b. Hubungan Sistem Pengendalian Intern dengan Kecurangan Akuntansi.....	44
B. Kerangka konseptual.....	46
C. Hipotesis.....	48

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel	49
C. Jenis dan Sumber Data	51
D. Metode Pengumpulan Data	52
E. Variabel Penelitian	52
1. Variabel Terikat (Y).....	52
2. Variabel Bebas (X)	52
F. Instrumen Penelian.....	53
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	56
H. Uji Asumsi Klasik.....	57

1. Uji Normalitas Residual	57
2. Uji Heteroskedastisitas	58
3. Uji Multikolinearitas	58
I. Teknik Analisis Data.....	59
1. Analisis Deskriptif.....	59
2. Metode Analisis Data	60
3. Uji Hipotesis.....	61
J. Definisi Operasional	62
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
B. Analisis Deskriptif	65
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
D. Uji Asumsi Klasik.....	69
1. Uji Normalitas Residual.....	69
2. Uji Multikolinearitas	70
3. Uji Heterokedastisitas	71
E. Deskripsi Hasil Penelitian.....	72
F. Analisis Data	76
1. Uji Model	76
2. Uji Hipotesis	79
G. Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang.....	50
2. Skala Pengukuran.....	53
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	54
4. Uji Validitas Pilot Tes	56
5. Uji Reliabilitas pilot test.....	57
6. Penyebaran dan pengembalian kuesioner	65
7. Responden Berdasarkan Jabatan.....	65
8. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
9. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal.....	66
10. Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja	67
11. Uji Validitas Data Penelitian	66
12. Uji Reliabilitas Data Penelitian	69
13. Uji Normalitas	70
14. Uji Multikolinearitas	70
15. Uji Heterokedastisitas.....	72
16. Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan Akuntansi	73
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	74
18. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Intern.....	75
19. Uji F	77
20. Adjusted R Square.....	77
21. Koefisien Regresi Berganda	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Permohonan Mengisi Kuesioner.....	91
2. Kuesioner Penelitian	92
3. Tabulasi Data <i>Pilot Test</i>	96
4. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	99
5. Tabulasi Data Hasil Penelitian	104
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Penelitian.....	108
7. Uji Asumsi Klasik	113
8. Uji Model	115
9. Uji Hipotesis	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat. Fungsi bank merupakan perantara di antara masyarakat yang membutuhkan dana dengan masyarakat yang kelebihan dana, disamping menyediakan jasa-jasa keuangan lainnya. Oleh karena itu, 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 (Kasmir, 2002: 3). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bank harus melakukan hal-hal yang dapat mempertahankan kepercayaan tersebut, salah satunya adalah dengan menaati seluruh peraturan yang ada dan tidak melakukan kesalahan yang dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan dan kecurangan. Di Indonesia, kecurangan akuntansi dibuktikan dengan adanya likuidasi beberapa bank, diajukannya beberapa manajemen BUMN dan swasta ke pengadilan, kasus kejahatan perbankan, manipulasi pajak, korupsi di komisi penyelenggara pemilu, dan DPRD.

Kecurangan menurut *Institut of Internal Auditors* (IIA) dalam Sawyers (2006: 339) meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan ini dapat merugikan ataupun menguntungkan bagi suatu organisasi yang dilakukan baik oleh orang dalam maupun luar organisasi tersebut, yang pada umumnya bermaksud untuk

memenuhi kepentingan pribadi dari pelaku tersebut. Namun kecurangan pada umumnya yang dilakukan oleh SDM dalam perusahaan adalah tindakan yang merugikan perusahaan sehingga perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengantisipasi terjadinya kecurangan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Karni (2000: 44) pencegahan terhadap kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan (1) sistem pengendalian intern yang baik (2) memberikan gaji dan pendapatan lain yang cukup memadai (3) pengawasan yang cukup, dan bila ada pelanggaran dikenakan sanksi (4) adanya rotasi pegawai (5) setiap pegawai diwajibkan untuk menggunakan hak cutinya dan selama itu pekerjaan atau tugasnya digantikan oleh orang lain (6) tindakan yang tegas bagi pelaku kecurangan (7) pemberian penghargaan bagi mereka yang berjasa bagi perusahaan.

Dari teori tersebut dapat dilihat ada beberapa faktor yang berkaitan dengan kecurangan, diantaranya yaitu gaji dan pendapatan atau disebut juga kompensasi dan pengendalian intern yang merupakan faktor yang cukup penting dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Penetapan kompensasi yang wajar akan memberikan berbagai keuntungan seperti ketenangan dalam bekerja, adanya rasa memiliki sehingga pada akhirnya motivasi dan gairah kerja karyawan juga akan meningkat. Jika SDM dalam perusahaan merasa imbalan yang mereka terima tidak memadai, maka SDM di perusahaan tersebut dapat saja melakukan tindakan-tindakan menyimpang yang akan merugikan perusahaan karena imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus mereka penuhi. Sedangkan sistem pengendalian intern yang buruk akan memberikan keleluasaan

bagi SDM perusahaan tersebut untuk melakukan tindakan-tindakan yang menurut mereka dapat memberikan keuntungan bagi dirinya. Sehingga pengendalian yang rendah akan memberikan kesempatan yang besar bagi SDM untuk melakukan kecurangan. Oleh karena itu, kompensasi dan sistem pengendalian intern dalam perusahaan harus dikelola secara profesional dan berkesinambungan, apalagi di dunia perbankan memerlukan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan bermoral tinggi.

Menurut Giri (2008), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi, bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Selain itu, menurut IAI (2001: 316), salah satu indikator khusus yang merupakan suatu 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. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal yang terbaik untuk perusahaan sehingga tindakan yang dilakukan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pengorbanannya, maka karyawan dapat saja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan yaitu dengan melakukan berbagai tindakan kecurangan.

Hal yang berkaitan dengan kompensasi ini juga sesuai dengan pendapat Jensen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006), bahwa dalam teori keagenan pemberian kompensasi yang memadai membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham). Namun pendapat ini bertentangan dengan penelitian Wilopo (2006) yang berjudul analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia, menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi tetapi kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian Monigka (2007) tentang pengaruh pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan ritel di Kota Manado, Tomohon dan Bitung, juga menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian lain tentang kompensasi menunjukkan hasil yang berbeda dengan Wilopo dan Monigka adalah penelitian Sumiati (2010) tentang pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) menemukan bahwa sistem pengendalian intern dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Selain kompensasi, faktor lain yang memiliki pengaruh besar dalam tindakan kecurangan akuntansi adalah sistem pengendalian intern dalam

perusahaan. Menurut Tunggal (2010: 195), 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 pelaporan keuangan, (2) efektifitas dan efesiensi operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan perusahaan, dengan sistem pengendalian intern yang baik, maka perusahaan dapat melaksanakan seluruh aktifitasnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, jika tujuan perusahaan telah tercapai berarti tindakan karyawan telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang merugikan perusahaan.

Hasil survai yang dilakukan oleh KPMG dalam “*KPMG, 1998 Fraud Survey*”(New York: KPMG,1998), yang dikutip dalam artikel Mustafa (2004) menunjukkan, bahwa dari jawaban responden lemahnya pengendalian intern merupakan penyebab tertinggi terjadinya kecurangan (*fraud*). Kemudian disusul oleh manajemen yang mengabaikan pengendalian intern. Sedangkan menurut Bastian dan Suhardjono (2006: 92), salah satu jenis risiko yang dihadapi bank adalah risiko operasional, bentuk risiko operasional antara lain adalah risiko *human fraud*, risiko teknologi informasi, risiko operasional kredit, dan risiko operasional non kredit. Risiko operasional sebagian besar diakibatkan oleh kegagalan internal perusahaan dalam menerapkan pengendalian internalnya. Ini berarti bahwa ketika sistem pengendalian intern dalam perusahaan tidak efektif, maka tingkat tindakan kecurangan akan sangat mudah terjadi, karena tidak ada hal

yang dapat membatasi tindakan SDM dalam perusahaan, sehingga hal ini akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wilopo (2006) yang telah dijelaskan sebelumnya. Anggraini (2008) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan pelaporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Sumatera Barat menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Murniati (2009) tentang pengaruh pelaksanaan pengendalian intern dan peran auditor intern terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) menyatakan bahwa, pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Wiliya (2010) tentang pengaruh moralitas, motivasi, dan sistem pengendalian intern aparatur pemerintah terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pemerintah Kota Padang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern aparatur Negara berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan dalam laporan keuangan pemerintah daerah Kota Padang, Gusvi (2010) tentang pengaruh pelaksanaan sistem pengendalian intern dan peran inspektorat terhadap kecurangan akuntansi menemukan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi dan Sumiati (2010) yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun berbeda dengan penelitian Monigka (2007) bahwa variabel pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dari teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian ini menggunakan bank sebagai objek penelitian, walaupun setiap bank identik dengan kompensasi yang cukup besar dan sistem pengendalian intern yang cukup ketat, namun pada faktanya masih ada beberapa bank yang dilikuidasi akibat terjadinya kecurangan akuntansi dalam perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa Bank 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 (Media Indonesia, 16 September 2009). Direktur Utama Bank Mutiara atau Bank Century Maryono juga mengakui adanya fraud yang dilakukan oleh Dewi Tantular pada Januari hingga November 2008. *Fraud* tersebut dilakukan dengan cara penggelapan kas valuta asing hingga merugikan bank sebesar US\$ 18 juta (Tempo, 15 Februari 2010).

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 itu mencapai sekitar Rp 2,8 miliar. Kerugian itu terdiri dari BPR Talegong sekitar Rp 1,2 miliar, sedangkan kerugian untuk BPR Samarang sebesar Rp 1,6 miliar (Tempo, 25 Januari 2011). Dari fakta diatas dapat dilihat bahwa kecurangan akuntansi masih dapat terjadi walaupun telah dibuat peraturan yang memadai di dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monigka (2007), tentang pengaruh pengendalian intern dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada

perusahaan ritel di Kota Manado, Tomoha dan Bitung, serta penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumiati (2010), tentang pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN di Kota Padang. Penelitian ini akan dilakukan pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang dengan tahun yang sudah berbeda yaitu tahun 2011. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang meneliti mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Akuntansi pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi ?
2. Sejauh mana efektifitas audit internal berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
3. Sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
4. Sejauh mana rotasi pegawai berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi ?
5. Sejauh mana pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar penelitian ini lebih fokus, maka peneliti hanya akan menganalisis mengenai kompensasi dan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
2. Sejauh mana sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti secara empiris mengenai :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kecurangan akuntansi
2. Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, peneliti berharap dapat menambah pengetahuan peneliti dalam bidang ilmu yang sedang peneliti geluti khususnya mengenai kesesuaian kompensasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi.

2. Bagi akademis, dapat menambah wawasan ilmu bagi dunia akademik mengenai kompensasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang.
3. Institusi tempat meneliti, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi yang bisa memberikan perbaikan dan perubahan yang positif pada Institusi tempat peneliti melakukan penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kecurangan Akuntansi

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 pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Dalam Sawyer (2006: 339) banyak istilah dalam praktik ilegal dan penipuan, diantaranya kecurangan (*fraud*), kejahatan kerah putih, dan penggelapan.

- 1) Kecurangan menurut *Institut of Internal Auditors* (IIA) adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu.
- 2) Kejahatan kerah putih adalah serangkaian tindakan kejahatan yang dilakukan dengan cara-cara nonfisik melalui penyembunyian ataupun penipuan untuk mendapatkan uang ataupun harta benda, untuk menghindari pembayaran atau

hilangnya uang atau harta benda, atau untuk mendapatkan keuntungan bisnis atau pribadi.

- 3) Penggelapan adalah konversi secara tidak sah untuk kepentingan pribadi, harta benda yang secara sah berada dibawah pengawasan pelaku kejahatan.

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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 yang merugikannya.

b. Pelaku Kecurangan Akuntansi

Menurut Tunggal (2010: 229), pelaku kecurangan dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu manajemen dan karyawan/pegawai. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan, yaitu salah saji yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan. Sedangkan

karyawan/pegawai melakukan kecurangan bertujuan untuk keuntungan individu, misalnya salah saji yang berupa penyalahgunaan asset.

c. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecurangan Akuntansi dan Gejalanya

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:

1) 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.

2) Lingkungan yang mengundang terjadinya penggelapan

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

3) Karakteristik perilaku seseorang

Kedua kondisi di atas 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 dan akan membuka pintu terjadinya penyelewengan.

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

- 1) Pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif.
- 2) Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka.
- 3) Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan.
- 4) Model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan.
- 6) Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan

Menurut Irditkesad dalam artikel yang berjudul "*Fraud* (Kecurangan): Apa dan Mengapa?" terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut juga dengan teori *GONE*, yaitu:

- 1) *Greed* (keserakahan)
- 2) *Opportunity* (kesempatan)
- 3) *Need* (kebutuhan)
- 4) *Exposure* (pengungkapan)

BMI *Training & Consulting* menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan tingginya *fraud* :

- 1) Kurangnya perhatian top manajemen terhadap etika perilaku.
- 2) Kurangnya penghargaan atas kinerja pegawai
- 3) Ketidakadilan dalam organisasi
- 4) Manajemen yang otoriter
- 5) Loyalitas kepada organisasi rendah
- 6) Target anggaran yang tidak rasional
- 7) Gaji yang rendah
- 8) Kesempatan untuk pelatihan dan promosi tidak jelas
- 9) Tingkat perputaran pegawai yang tinggi
- 10) Tanggung jawab dalam organisasi yang tidak jelas
- 11) Komunikasi tidak berlangsung dengan baik

Menurut Arens (2006: 431), kondisi-kondisi penyebab kecurangan yang disebut sebagai segitiga kecurangan yaitu:

- 1) Insentif/tekanan. Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan
- 2) Kesempatan. Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan
- 3) Sikap/rasionalisasi. Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.

Gejala adanya *fraud* menurut Tunggal (2010: 228) adalah:

- 1) Gejala kecurangan pada manajemen
 - (1) Ketidakcocokan diantara manajemen puncak
 - (2) Moral dan motivasi karyawan 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 teratur 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
- 2) Gejala kecurangan pada karyawan
 - (1) Pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian/penjelasan pendukung
 - (2) Pengeluaran tanpa dokumen pendukung
 - (3) Pencatatan yang salah atau tidak akurat pada buku jurnal/besar
 - (4) Penghancuran, penghilangan, pengrusakan dokumen pendukung pembayaran
 - (5) Faktur ganda

d. Jenis-Jenis Kecurangan

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE-2000) dalam Amrizal (2004), mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

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

Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut Singleton dalam Murniati (2009) :

- (1) *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.
- (2) *Fictitious revenues*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- (3) *Canceled liabilities and expenses*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
- (4) *Improper disclosures*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan, perusahaan 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) *Improper asset valuation*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan

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 :

- (1) Kecurangan kas (*cash fraud*); yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
- (2) 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 (*Corruption*), menurut ACFE

Korupsi terbagi atas :

- (1) 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 dalam tiga kategori yaitu, rencana penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.
- (2) Suap (*bribery*); adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- (3) 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.

- (4) 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.

e. Pendeteksian Kecurangan dan Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Menurut BMI *Training & Consulting* teknik mendeteksi fraud:

- 1) Perhatikan kelemahan sistem pengendalian intern yang berlaku bagi perusahaan/instansi
- 2) Tentukan titik kelemahan yang memiliki risiko kegagalan yang tinggi
- 3) Perhatikan informasi awal yang ada, yang berasal dari:
 - (1) Hasil audit sebelumnya (*audit ekstern/intern*)
 - (2) Informasi masyarakat
 - (3) Media massa
 - (4) Masukan dari stakeholder, dll

Menurut Amrizal (2004) dalam artikelnya “*Fraud* (Kecurangan): Apa dan Mengapa?” kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara –cara berikut :

- 1) Membangun struktur pengendalian intern yang baik

Agar tujuan yang telah ditetapkan top manajemen dapat dicapai, keamanan harta perusahaan terjamin dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif

dan efisien, manajemen perlu mengadakan struktur pengendalian intern yang baik dan efektif mencegah kecurangan.

2) Mengefektifkan aktivitas pengendalian

(1) Review kinerja

Aktivitas pengendalian ini mencakup review atas kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran, prakiraan, atau kinerja periode sebelumnya, menghubungkan satu rangkaian data yang berbeda operasi atau keuangan satu sama lain, bersama dengan analisis atas hubungan dan tindakan penyelidikan dan perbaikan; dan review atas kinerja fungsional atau aktivitas seseorang manajer kredit atas laporan cabang perusahaan tentang persetujuan dan penagihan pinjaman.

(2) Pengolahan informasi

Dua pengelompokan luas aktivitas pengendalian sistem informasi adalah pengendalian umum (*general control*) dan pengendalian aplikasi (*application control*). Pengendalian umum biasanya mencakup pengendalian atas operasi pusat data, pemerosesan dan pemeliharaan perangkat lunak sistem, keamanan akses, pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi. Pengendalian ini berlaku untuk *manifram*, *minicomputer* dan lingkungan pemakai akhir (*end-user*). Pengendalian ini membantu menetapkan bahwa transaksi adalah sah, diotorisasi semestinya, dan diolah secara lengkap dan akurat.

(3) Pengendalian fisik

Aktivitas pengendalian fisik mencakup keamanan fisik aktiva, penjagaan yang memadai terhadap fasilitas yang terlindungi dari akses terhadap aktiva dan catatan; otorisasi untuk akses ke program komputer dan data files; dan perhitungan secara periodik dan pembandingan dengan jumlah yang tercantum dalam catatan pengendali.

(4) Pemisahan tugas

Pembebanan tanggungjawab ke orang yang berbeda untuk memberikan otorisasi, pencatatan transaksi, menyelenggarakan penyimpanan aktiva ditujukan untuk mengurangi kesempatan bagi seseorang dalam posisi baik untuk berbuat kecurangan dan sekaligus menyembunyikan kekeliruan dan ketidakberesan dalam menjalankan tugasnya dalam keadaan normal.

3) Meningkatkan kultur organisasi

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

4) Mengefektifkan fungsi internal audit

5) Menciptakan struktur penggajian yang wajar dan pantas

Walaupun internal auditor tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan saksama

sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan.

- 6) Mengadakan rotasi dan kewajiban bagi para pegawai untuk mengambil hak cuti
- 7) Memberikan sanksi yang tegas kepada yang melakukan kecurangan dan berikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi
- 8) Membuat program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan baik dalam hal keuangan maupun non keuangan
- 9) Menetapkan kebijakan perusahaan terhadap pemberian-pemberian dari luar harus diinformasikan dan dijelaskan pada orang-orang yang dianggap perlu agar jelas mana yang hadiah dan mana yang berupa sogokan dan mana yang resmi
- 10) Menyediakan sumber-sumber tertentu dalam rangka mendeteksi kecurangan karena kecurangan sulit ditemukan dalam pemeriksaan yang biasa-biasa saja
- 11) Menyediakan saluran-saluran untuk melaporkan telah terjadinya kecurangan, hendaknya diketahui oleh staf agar dapat diproses pada jalur yang benar.

Menurut Karni (2000: 44) pencegahan terhadap kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan :

- 1) sistem pengendalian intern yang baik
- 2) memberikan gaji dan pendapatan lain yang cukup memadai
- 3) pengawasan yang cukup, dan bila ada pelanggaran dikenakan sanksi
- 4) adanya rotasi pegawai

- 5) setiap pegawai diwajibkan untuk menggunakan hak cutinya dan selama itu pekerjaan atau tugasnya digantikan oleh orang lain
- 6) tindakan yang tegas bagi pelaku kecurangan
- 7) pemberian penghargaan bagi mereka yang berjasa bagi perusahaan.

Menurut Agoes (2000) dalam Murniati (2009), kecurangan dapat dicegah dengan cara :

- 1) Membangun struktur pengendalian intern yang baik.
- 2) Memilih karyawan yang jujur dengan melakukan seleksi pegawai secara ketat.
- 3) Meningkatkan keandalan departemen audit internal.
- 4) Memberikan imbalan yang memadai untuk seluruh pegawai.
- 5) Melakukan *rotation of duties* dan pegawai wajib menggunakan hak cutinya.
- 6) Melakukan pembinaan rohani.
- 7) Memberikan sanksi yang tegas kepada mereka yang melakukan kecurangan dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
- 8) Menumbuhkan iklim keterbukaan dalam perusahaan.
- 9) Membuat kebijaksanaan tertulis mengenai *fair dealing*.

2. Kompensasi

a. Pengertian

Menurut Rivai (2010: 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Giri (2008), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan

yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Kasmir (2002: 149) kompensasi dapat diartikan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa.

Menurut J. Long (1998) sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem **reward** yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah 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 di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa 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 spesialis SDM, manajer operasi 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 dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

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 seseorang 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 karena 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 Krisna (2007), sistem kompensasi tersebut meliputi :

- 1) Upah potongan (*piecework*), yaitu pemberian kompensasi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar penghitungan ialah bahwa makin banyak unit produksi yang dihasilkan, makin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada pegawai bagian administrasi, atau pada pekerjaan yang telah ditentukan.
- 2) Komisi yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai disamping memperoleh gaji pokok, juga diberikan kompensasi karena keberhasilannya melaksanakan tugas, atau pegawai yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.
- 3) Bonus, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui.
- 4) Bagi laba atau keuntungan, yaitu kompensasi yang diberikan berdasarkan sesuatu rumus yang telah ditetapkan yang dirancang berdasarkan profitabilitas atau keuntungan suatu perusahaan atau organisasi.
- 5) Bagi produksi, yaitu kompensasi yang diberikan kepada produktivitas kelompok, jika produktivitas kelompok mampu melampaui target produksi normal maka diberikan bonus.

Hal yang dapat dijadikan kebijakan dalam penetapan sistem kompensasi menurut Mondy, Noe dan Premeaux dalam Giri (2008) ada empat faktor, yaitu :

- 1) Dari faktor organisasi (*the organization*), penetapan kompensasi harus di lihat dari sisi kebijakan manajemen, keadaan politik yang mempengaruhi organisasi dan kemampuan organisasi dalam melakukan pembayaran.
- 2) Dari faktor karyawan (*the employee*), penetapan kompensasi ini harus menyentuh hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu, pembayaran berdasarkan, variabel gaji, pembayaran yang didasarkan pada keterampilan karyawan, pembayaran berdasarkan pada kompetensi, senioritas karyawan, pengalaman kerja, hubungan keanggotaan dalam organisasi, potensinya, pengaruh politik dan yang terakhir adalah keberuntungan.
- 3) Dari faktor pasaran tenaga kerja (*the labor market*), penetapan kompensasi juga harus melihat kompensasi yang berlaku secara umum di pasar tenaga kerja, untuk itu organisasi dalam menetapkan sistem kompensasi ini haruslah melakukan survei pada perusahaan lain, kelayakan, biaya hidup, organisasi buruh, tingkat sosial dan perundang-undangan ekonomi yang berlaku.
- 4) Sedangkan dari faktor pekerjaan (*the job*), maka penetapan sistem kompensasi harus didasari dengan analisa jabatan (*job analysis*), uraian tugas pekerjaan (*job description*), evaluasi jabatan (*job evaluation*) dan terakhir penawaran secara kolektif (*collective bargaining*).

Menurut Giri (2008), 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/equitable*), penetapan tingkat/besarnya upah memang harus dianggap “adil” yang dalam istilah buku disebut “*internal equity*” atau “*equitable*”.
- 2) Atraktif dan Kompetitif, 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 ditinjau dari berbagai aspek.
- 4) Mematuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah, semua kebijakan.
- 5) Cukup/layak, tingkat imbalan/upah/gaji relatif harus cukup dan layak bagi penerimanya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2002: 150), pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai tujuan perusahaan dapat 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 memberikan penghargaan kepada karyawan individual adalah:

- 1) Melalui program variabel bayaran
 - (1) Bayaran berdasarkan tarif per bagian atau penyelesaian tugas
 - (2) Bayaran berdasarkan prestasi
 - (3) Bonus
- 2) Berdasarkan keterampilan

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

Robbins dan Coulter (2010: 278), satu-satunya cara bagi manajer untuk memberi imbalan kepada karyawan yang berprestasi adalah dengan memberikan mereka bonus atau mempromosikan karyawannya ke posisi lain.

d. Tantangan-Tantangan Dalam Kompensasi

Tantangan dalam kompensasi menurut Rivai (2010: 756), yaitu:

- 1) Tujuan strategis

Manajemen kompensasi juga digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, makin tinggi pula tingkat pembayarannya.
- 2) Tingkat upah berlaku

Tekanan pasar menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai relatif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan

permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi kompensasi. Kelebihan permintaan tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu akan meningkatkan pembayaran terhadap pekerja tersebut.

3) Kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki kekuatan daya tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat. Penentuan upah tersebut dapat dengan bentuk tekanan, tidak saja dalam bentuk konsep tertulis, tetapi juga dalam bentuk pemogokan-pemogokan jika terjadi stagnasi perundingan.

4) Kendala pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

5) Pemerataan pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan setiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan.

6) Penyesuaian dan strategi kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi dimana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu. Insentif atau bonus untuk tugas-tugas tertentu merupakan salah satu bentuk penyesuaian yang dilakukan perusahaan.

7) Tantangan kompensasi internasional

Perusahaan-perusahaan yang mampu berkompetisi secara global dapat memanfaatkan survei gaji lokal di negaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja.

8) Produktivitas dan biaya

Dalam keadaan apapun perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan mereka tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri yang cukup untuk para investor untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bisa jadi tidak mampu membayar karyawan lebih besar daripada kontribusi yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas.

3. Sistem Pengendalian Intern

a. Pengertian

Menurut Tunggul (2010: 195), sistem 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 pelaporan keuangan, (2) efektifitas dan efisiensi operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Laporan COSO dalam Boynton, Johnson, and Kell (2002: 373) menekankan bahwa konsep fundamental dinyatakan dalam definisi 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 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 mempertimbangan 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.

b. Peran dan Tanggung Jawab dalam Pengendalian Intern

Peran dan tanggung jawab dalam pengendalian intern menurut Boynton, Johnson and Kell (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) Personil entitas lainnya. Tanggung jawabnya menyediakan informasi kepada, 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 independen. Sebagai hasil dari prosedur audit laporan 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 aturan menetapkan persyaratan minimum untuk pengadaan pengendalian intern oleh entitas–entitas tertentu.

c. Komponen Sistem Pengendalian Intern

Menurut COSO dalam Tunggul (2010; 232), pengendalian intern terdiri atas 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 komponen 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 tanggungjawab
 - (7) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
- 2) Penaksiran risiko (*risk assessment*) adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut:
 - (1) Perubahan dalam lingkungan operasi
 - (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, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab 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. Ciri-ciri Pengendalian Intern yang Kuat dan Keterbatasannya

Menurut Tungal (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 yang 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 preventif (dapat menghentikan kesalahan pada saat akan terjadi)
- 2) Detektif (segera dapat mengetahui suatu kesalahan yang telah terjadi secara tepat waktu)
- 3) Korektif (membantu untuk memecahkan kesalahan yang terjadi).

Keterbatasan pengendalian intern dalam suatu entitas menurut Boynton, Johson and Kell (2002: 376) adalah:

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan. Pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam melaksanakan 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 dideteksi 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.

e. Pengendalian Intern pada Bank

Salah satu jenis risiko yang dihadapi bank adalah risiko operasional yang merupakan risiko kerugian yang langsung maupun tidak langsung diakibatkan oleh kegagalan atau proses-proses operasional yang kurang memadai. Bentuk risiko operasional antara lain adalah risiko *human fraud*, risiko teknologi informasi, risiko operasional kredit, dan risiko operasional non kredit. Risiko

operasional sebagian besar diakibatkan oleh kegagalan internal perusahaan dalam menerapkan pengendalian internalnya (Bastian dan Suhardjono, 2006: 92).

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 ke dalam 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 diberikan menu aplikasi jasa perbankan yang berbeda menurut jenis pekerjaannya.
- (4) Petugas *teller* yang diberikan kewenangan melakukan transaksi pembukuan keuangan tersebut diberikan 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:

(1) Konsep *maker, checker 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 menjadi 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 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 yang 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 kelompok *user* untuk aplikasi transaksi keuangan dan kelompok untuk aplikasi transaksi non keuangan.

4. Penelitian Yang Relevan

Berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) yang berjudul analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia, menyatakan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi. Namun penelitian ini menemukan hal yang bertentangan dengan hipotesis serta teori dan hasil penelitian sebelumnya, bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Monigka (2007), melalui penelitiannya tentang pengaruh pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan ritel di Kota Manado, Tomohon dan Bitung, bahwa variabel pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian Anggraini (2008), yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan pelaporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Sumatera Barat menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif

terhadap kecurangan pelaporan keuangan, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan pelaporan keuangan, dan moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Penelitian Murniati (2009) yang meneliti tentang pengaruh pelaksanaan pengendalian intern dan peran auditor intern terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) menyatakan bahwa, pengendalian intern dan peran auditor intern berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Penelitian Wiliya (2010) tentang pengaruh moralitas, motivasi, dan sistem pengendalian intern aparatur pemerintah terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pemerintah Kota Padang menyatakan bahwa moralitas dan sistem pengendalian intern aparatur Negara berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan dalam laporan keuangan pemerintah daerah Kota Padang, sedangkan moralitas negatif aparatur pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan dalam laporan keuangan pemerintah daerah Kota Padang.

Sumiati (2010), penelitian tentang pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) menemukan bahwa ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Gusvi (2010), meneliti tentang pengaruh pelaksanaan sistem pengendalian intern dan peran inspektorat terhadap kecurangan akuntansi menemukan bahwa

pelaksanaan sistem pengendalian intern dan peran inspektorat berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi

Kompensasi menurut Rivai (2010: 741) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada 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* 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 suatu 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. Menurut penelitian Sumiati (2010) bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, namun hal ini berbeda dengan penelitian Wilopo (2006) dan Monigka (2007), bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dari teori dan penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki 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 bekerja lebih baik dan mereka akan 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.

b. Hubungan Sistem Pengendalian Intern dengan Kecurangan Akuntansi

Sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya yaitu: reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasional, dan ketaatan pada hukum dan peraturan (Arens, 2006: 370). Menurut Amrizal dalam artikelnya "Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor" (2004), 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.

Menurut Tunggal (2010: 226), dalam teori GONE faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi yaitu adanya *opportunity* (kesempatan), dan menurut IAI (2001: 316) kecurangan seringkali menyangkut pada suatu peluang yang dirasakan ada untuk melaksanakan kecurangan, peluang dirasakan ada jika seorang individu yakin bahwa ia dapat menghindari pengendalian intern.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Anggraini (2008), Murniati (2008), Williya (2010), Gusvi (2010) dan Sumiati (2010), bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan tersebut. Namun berbeda dengan penelitian Monigka (2007) bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas dapat dijelaskan bahwa kecurangan ini umumnya dilakukan karena adanya kesempatan atau peluang yang muncul akibat lemahnya pengendalian intern dalam perusahaan. Sistem pengendalian intern yang lemah, membuat seseorang tidak takut untuk melakukan tindakan kecurangan yang merugikan perusahaan, karena tindakan yang mereka

lakukan tidak akan terdeteksi oleh siapapun. Sebaliknya, jika semakin baik sistem 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 akan dapat di cegah. Dengan adanya sistem pengendalian intern yang memadai maka diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi dalam perusahaan. Jadi, sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.

B. Kerangka Konseptual

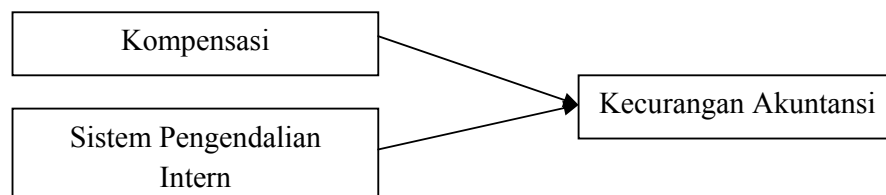
Kecurangan akuntansi merupakan tindakan-tindakan yang tidak wajar yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan peraturan yang berlaku dalam standar akuntansi. Tindakan ini pada umumnya dapat merugikan perusahaan, investor, dan pihak lain yang memiliki kepentingan dengan perusahaan.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

Kompensasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan serta selaras dengan tujuan perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan dianggap tidak sesuai maka karyawan dapat saja melakukan

tindakan ilegal yang merugikan perusahaan. Sebaliknya ketika kompensasi yang diterima cukup memadai maka karyawan akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan termotivasi untuk memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, sistem pengendalian intern juga memiliki kontribusi yang besar terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, dengan sistem pengendalian intern yang kuat maka karyawan yang memiliki niat untuk melakukan kecurangan dapat terhalangi karena adanya berbagai peraturan yang diterapkan perusahaan seperti pemisahan tugas dan pengawasan ganda sehingga tidak mudah untuk melakukan tindakan yang melanggar peraturan. Semakin buruk sistem pengendalian intern dalam sebuah perusahaan maka semakin besar kemungkinan untuk terjadinya tindakan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini menguji pengaruh kesesuaian kompensasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi. Hubungan antara kesesuaian kompensasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan tersebut :

H1:Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

H2:Sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan sistem pengendalian intern 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. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta.
2. Sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sedikitnya kuesioner yang dapat diolah karena banyaknya bank yang menolak untuk mengembalikan kuisisioner dengan alasan sedang sibuk atau tidak menerima penelitian sehingga mengakibatkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk semua Kantor cabang bank pemerintah dan swasta di Kota Padang.
2. Kuisisioner yang sebagian diadopsi dan sebagian dibuat oleh peneliti sendiri terkadang belum mampu menjelaskan secara maksimal seluruh indikator pada setiap variabel.

3. Responden mengisi kuisisioner dipengaruhi oleh psikologis responden itu sendiri sehingga dalam pengisian kuisisioner mereka menjadi tidak teliti.
4. Beberapa bank ada yang pindah alamatnya sehingga menyulitkan peneliti untuk menyebar kuesioner.

C. Saran

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

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor lain selain kompensasi dan sistem pengendalian intern yang dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan kecurangan akuntansi serta memilih karyawan yang jujur untuk bekerja di perusahaannya dan meningkatkan pembinaan rohani di perusahaan karena ternyata dengan kompensasi dan penghargaan yang cukup memadai belum mampu mencegah terjadinya kecurangan akuntansi. Dengan karyawan yang jujur dan adanya pembinaan rohani maka diharapkan hal ini akan menjadi pondasi yang kuat untuk menghindarkan tindakan kecurangan akuntansi yang akan dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.
2. Sebaiknya sistem pengendalian intern dalam perusahaan harus lebih di maksimalkan dan sistem pengendalian intern ini sebaiknya tidak hanya diterapkan pada kegiatan rutin saja, tetapi juga diterapkan pada seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, sistem pengendalian intern juga diberlakukan untuk semua sumberdaya manusia yang ada dalam

perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan biasa karena kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja di dalam perusahaan.

3. Diberlakukannya tindakan yang tegas terhadap pelaku kecurangan akuntansi dalam perusahaan, sehingga dapat menjadi pelajaran bagi karyawan yang lainnya.
4. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel dan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap kecurangan akuntansi. Adapun variabel lainnya adalah pembinaan rohani, perilaku etis, iklim keterbukaan dalam perusahaan, budaya organisasi, rotasi pegawai, dan audit internal,