

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS
MANAJEMEN TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang)**

SKRIPSI

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



OLEH :

NILAM SANUARI

12987/2009

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN
KOMPENSASI, DAN MORALITAS MANAJEMEN TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI
(Studi Empiris Pada BUMN Kota Padang)**

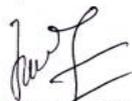
Nama : Nilam Sanuari
NIM/BP : 12987/ 2009
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2013

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19740706 199903 2 002



Erly Mulvani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19781204 200801 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian
Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
(Studi Empiris Pada BUMN Kota Padang)

Nama : NILAM SANUARI

NIM/BP : 12987/2009

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2013

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Lili Anita SE, M. Si, Ak.	1..... 
2. Sekretaris : Erly Mulyani SE, M. Si, Ak.	2..... 
3. Anggota : Dr. H. Efrizal Syofyan SE, M. Si, Ak.	3..... 
4. Anggota : Herlina Helmy SE, Ak. M. Ak.	4..... 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nilam Sanuari
NIM/Tahun Masuk : 12987/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 16 September 1991
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Matahari Blok B no 2, Rawang Panjang Tunggul Hitam, Padang
No. Hp/Telepon : 085272922878
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN MORALITAS
MANAJEMEN TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI PADA KANTOR BUMN
DI KOTA PADANG**

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2013

Yang menyatakan




NILAM SANUARI

NIM. 12987

Nilam Sanuari (12987): Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Lili Anita, SE, M.Si, Ak
Pembimbing II : Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. (2) Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. (3) Pengaruh moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada kantor BUMN di Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BUMN yang berada di kota Padang yang berjumlah 30 perusahaan. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,409 > 2,021$ ($sig\ 0,020 < 0,05$), sehingga hipotesis 1 diterima. (2) Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,147 > 2,021$ ($sig\ 0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis 2 diterima. (3) Moralitas manajemen berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,066 > 2,021$ ($sig\ 0,045 < 0,05$), sehingga hipotesis 3 diterima.

Dari penelitian ini disarankan: (1) Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah responden agar didapatkan gambaran yang lebih nyata. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan agar dilengkapi dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen wawancara sehingga jawaban yang dihasilkan dapat lebih akurat.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terimakasih kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak selaku Pembimbing I, dan Ibu Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga 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 Dr. H. Efrizal Syofyan SE, M.Sc. Ak. selaku dosen penguji I.
4. Ibu Herlina Helmy SE, Ak. M. Ak. selaku dosen penguji II.
5. 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.

6. Pimpinan beserta karyawan BUMN di kota Padang atas bantuan pengisian data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
7. Teristimewa buat kedua orang tua dan segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
8. Teruntuk partner yang telah memberikan dorongan serta semangat kepada penulis.
9. Teman-teman mahasiswa angkatan 2009 program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
10. 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 bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
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. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	10
2. Sistem Pengendalian Internal	19
3. Kesesuaian Kompensasi	25
4. Moralitas manajemen	29
B. Kajian Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Jenis, Sumber dan Teknik pengumpulan Data.....	40
D. Variabel Penelitian	40
E. Instrumen Penelitian	41
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
G. Uji Asumsi Klasik	45
1. Uji Normalitas Residual.....	45
2. Uji Heterokedastisitas	45
3. Uji Multikolonieritas.....	46
H. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Metode Analisis Data.....	47
3. Uji t (Hipotesis).....	49
I. Definisi Operasional	50

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	52
B. Analisis Deskriptif.....	53
1. Karakteristik responden.....	53
2. Deskripsi Hasil Penelitian	55
C. Analisis Data	62
1. Uji Validitas	62

2. Uji Reliabilitas	63
3. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas Residual	64
b. Uji Heterokedastisitas.....	65
c. Uji Multikolonieritas	66
4. Pengujian Model Penelitian.....	67
a. Koefisien Determinasi	67
b. Koefisien Regresi Berganda.....	67
c. Uji F.....	69
d. Uji t (t-test).....	69
D. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar perusahaan BUMN di Kota Padang.....	39
2. Daftar Skor Jawaban Pernyataan Berdasarkan Sifat	42
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
4. Penyebaran dan pengembalian kuisisioner	52
5. Responden Berdasarkan Jabatan.....	53
6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
7. Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan Formal	54
8. Responden Berdasarkan Lamanya Pengalaman Kerja	55
9. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Internal	55
10. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Kompensasi	57
11. Distribusi Frekuensi Variabel Moralitas Manajemen.....	59
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	61
13. Uji Validitas	63
14. Uji Reliablilitas	64
15. Uji Normalitas.....	65
16. Uji Heterokedastisitas	65
17. Uji Multikolonieritas	66
18. Adjusted R Square	67
19. Koefisien Regresi Berganda.....	67
20. Uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. <i>Fraud Triangle</i>	13
2. Kerangka Konseptual.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	81
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian.....	88
3. Uji Asumsi Klasik	93
4. Pengujian Model Penelitian	94
5. Surat Izin Penelitian	95

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan sektor publik di Indonesia paska reformasi adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, baik di pusat maupun daerah (Mardiasmo, 2002:1). Transparansi dan akuntabilitas oleh lembaga-lembaga sektor publik menjadi suatu tuntutan yang harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Perusahaan negara atau badan usaha milik negara (BUMN) merupakan salah satu sektor publik yang tengah menjadi sorotan saat ini. BUMN menghadapi beberapa tuntutan seperti tuntutan untuk memberikan bagian laba perusahaan kepada pemerintah, tekanan yang semakin besar dari masyarakat untuk menghasilkan produk yang murah dan berkualitas tinggi, tuntutan untuk berhadapan dengan orang-orang yang mencoba melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tuntutan untuk ekonomis dan efisien agar menjadi entitas bisnis yang profesional.

BUMN adalah salah satu pilar perekonomian negara. Pemerintah melakukan penilaian kinerja perusahaan negara ini dan mengharapkan kinerja yang baik agar dapat meningkatkan penerimaan negara, namun tidak jarang BUMN memiliki kinerja yang rendah sehingga mengakibatkan negara mengalami kerugian. Rendahnya kinerja BUMN adalah bukti ambruknya sektor bisnis pemerintah sehingga menimbulkan pertanyaan publik mengenai kemampuan pemerintah dalam mengelola perusahaan negara secara ekonomis dan efisien.

Kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, Kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang (Sawyer, 2006:339). Kecenderungan kecurangan akuntansi meliputi berbagai bentuk, seperti tendensi untuk melakukan tindak korupsi, tendensi untuk penyalahgunaan aset, dan tendensi untuk melakukan pelaporan keuangan yang menipu (Thoyibatun, 2009).

Menurut Agoes (2000: 229) kecurangan dapat dicegah dengan cara membangun struktur pengendalian yang baik, memilih karyawan yang jujur dengan melakukan seleksi pegawai secara ketat, meningkatkan keandalan departemen audit internal, memberikan imbalan yang memadai untuk seluruh pegawai, melakukan *rotation of duties* dan pegawai wajib menggunakan hak cutinya, melakukan pembinaan rohani, memberikan sanksi yang tegas kepada mereka yang melakukan kecurangan dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi, menumbuhkan iklim keterbukaan dalam perusahaan, dan membuat kebijakan tertulis mengenai *fair dealing*. Menurut Amrizal (2004) Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif, pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka, pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan, model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat

dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan, dan industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan

Menurut Boyton (2002: 372) semua perusahaan publik harus memelihara pengendalian internal yang akan menyediakan keyakinan yang memadai bahwa pelaporan keuangan yang curang akan dicegah atau dideteksi dari awal. Menurut Sawyers (2005: 59) pengendalian internal adalah setiap tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kalau pengendalian internal dirancang dan dilaksanakan dengan baik serta jika pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pengendalian internal dapat diandalkan untuk melindungi diri dari *fraud* (Tuannakotta 2010: 284). Menurut Wilopo (2006) efektifitas pengendalian internal mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengendalian internal merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan (secara memadai, bukan mutlak) tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan pemimpin berperilaku mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan pengendalian internal yang efektif akan mencegah terjadinya kecurangan akuntansi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2003: 119) didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan

menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan kecurangan (Veitzhal, 2005: 358). Thoyibatun (2009) menjelaskan *agency theory* yaitu prinsipal dapat memecahkan permasalahan antara principal dan agen dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku kecurangan akuntansi dapat berkurang.

Menurut Salam (2002:2) moral berasal dari kata lain *mores*. *Mores* berasal dari kata *mos* yang berarti kesusilaan, tabiat, atau kelakuan. Berarti moral dapat diartikan sebagai kesusilaan. Menurut Cressey dalam Tuanakotta (2010: 109), untuk meneliti para pegawai yang mencuri uang perusahaan (*embezzlers*) yang merupakan perbuatan kecurangan, ia mewawancarai 200 orang yang dipenjarakan karena *fraud*. Cressey menemukan bahwa adanya *Violation Of Ascribed Obligation*, artinya melanggar suatu pedoman kerja atau lebih dikenal dengan penyalahgunaan jabatan merupakan salah satu perbuatan kecurangan yang disebabkan moral seseorang.

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan dalam Wilopo (2006). Teori ini berpandangan pada tingkatan penalaran moral. Semakin tinggi tahapan moralitas manajemen (tahapan postkonvensional), semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih

luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kasus kecurangan akuntansi sangat merugikan negara serta membawa dampak yang buruk bagi perkembangan iklim bisnis di Indonesia. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dahlan Iskan mengaku telah mendapat laporan dari inspektorat terkait audit BPK yang menemukan kerugian negara Rp2,5 triliun di lingkungan BUMN. Hasil dari pemeriksaan BPK semester I/2012, Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Hadi Poernomo menyebutkan, terdapat 63 kasus yang terjadi di lingkungan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Dengan potensi kerugian negara yang diperkirakan mencapai Rp 2,5 triliun. (m.merdeka.com). Kasus kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi di Padang diantaranya adalah Kasus dugaan penggelapan PPN pada akhir tahun 2012 oleh PT Semen Padang yang merugikan negara sekitar Rp. 1,03 Milyar (www.antasumbar.com). Kasus lainnya adalah dugaan penggelapan dana nasabah oleh Bank Mandiri Cabang Indarung Padang yang menyebabkan nasabah menderita kerugian sekitar Rp. 150 juta, kasus ini mulai disidangkan pada bulan Juni 2013 (www.bpsk.com). Kasus selanjutnya terjadi pada pertengahan Juni 2013 adalah kasus dugaan korupsi harga pembelian tanah PLTU Teluk Sirih yang melibatkan PLN dengan walikota Padang, Fauzi Bahar (padangekspres.co.id).

Penelitian terdahulu Wilopo (2006) pada BUMN di Indonesia menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh pada kecenderungan kecurangan

akuntansi. Faktornya adalah efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan moralitas manajemen. Faktor efektivitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan untuk faktor kesesuaian kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Thoyibatun (2009) pada lembaga pendidikan universitas se-Jawa Timur, faktor ketaatan terhadap aturan akuntansi dan perilaku tidak etis merupakan faktor yang berpengaruh positif. Kesesuaian sistem pengendalian internal dan sistem kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian yang dilakukan Murniarti (2009) yang meneliti “Pengaruh pelaksanaan pengendalian intern dan peran auditor intern terhadap pencegah kecurangan (*fraud*)” mendapatkan hasil pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap *fraud* begitu juga dengan peran auditor intern yang memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Friskila (2010) yang meneliti pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi mendapatkan hasil ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi (2011) mengenai pengaruh kompensasi dan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang Bank pemerintah dan swasta di kota Padang memperoleh hasil kompensasi dan sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan. Penelitian Kusumastuti (2012) menunjukkan hasil bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu banyak keragaman hasil yang ditemukan dalam setiap penelitian dan adanya masalah pada BUMN di Kota Padang, maka penulis akan meneliti kembali pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Objek yang akan diteliti adalah BUMN yang terdapat di kota Padang. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menurunkan atau mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN di Kota Padang. Alasan peneliti mengambil tempat penelitian di Kota Padang karena adanya masalah terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN di Kota Padang. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Pada BUMN di Kota Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
2. Sejauhmana kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
3. Sejauhmana moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Pengaruh Moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini untuk mendalami dan memperluas pengetahuan tentang pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN yang terdapat di Kota Padang.

2. Bagi peneliti, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana.
3. Bagi perusahaan, menambah informasi untuk meminimalkan kecurangan akuntansi dengan pertimbangan faktor-faktor yang mempengaruhi.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dijadikan referensi yang memadai dalam melakukan dan melanjutkan penelitian yang sejenis dan memperluas penelitian ini dengan menambah atau mengkombinasikan variabel-variabel penelitian untuk mencapai hasil yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

a. Definisi

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Kemdikbud: 2013) cenderung adalah agak miring, tidak tegak lurus, condong, menaruh minat (keinginan, kasih, dsb) kepada, suka (ingin) akan. Kecenderungan adalah kecondongan (hati), kesudian, keinginan (kesukaan) akan, sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi secara umum dapat diartikan suatu sikap condong, terdorong, memihak, kearah untuk melakukan tindakan ilegal yang disengaja untuk memberikan manfaat/kerugian di luar maupun di dalam organisasi.

Menurut Sawyer (2006: 339) melakukan kejahatan dengan penipuan memiliki banyak istilah antara lain disebut kecurangan (*fraud*), kejahatan kerah putih (*white collar crime*) dan penggelapan. Kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari pembayaran/kerugian jasa atau untuk mengamankan keuntungan pribadi.

Menurut Hall (2011: 159) *fraud* merujuk pada penyajian yang salah atas suatu fakta yang dilakukan oleh pihak ke pihak lain dengan tujuan membohongi dan membuat pihak lain tersebut meyakini fakta tersebut walaupun merugikannya.

menunjukkan. Menurut Solahuddin (2008: 89), dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) terdapat beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti pasal 378 tentang perbuatan curang: (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi utang maupun menghapuskan piutang”).

b. Jenis-Jenis Kecurangan

Association Of Certified Fraud Examinations (ACFE), salah satu asosiasi di amerika serikat yang mendarmabaktikan kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan mengategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut (Amrizal, 2004):

1) kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*)

Kecurangan laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material yang dapat merugikan investor dan kreditor

2) penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*)

Penyalahgunaan aset atau harta perusahaan adalah bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara memiliki secara tidak sah dan penggelapan terhadap aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.

3) Korupsi (*corruption*)

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut ACFE adalah pertentangan kepentingan, suap, pemberian ilegal dan pemerasan secara ekonomi.

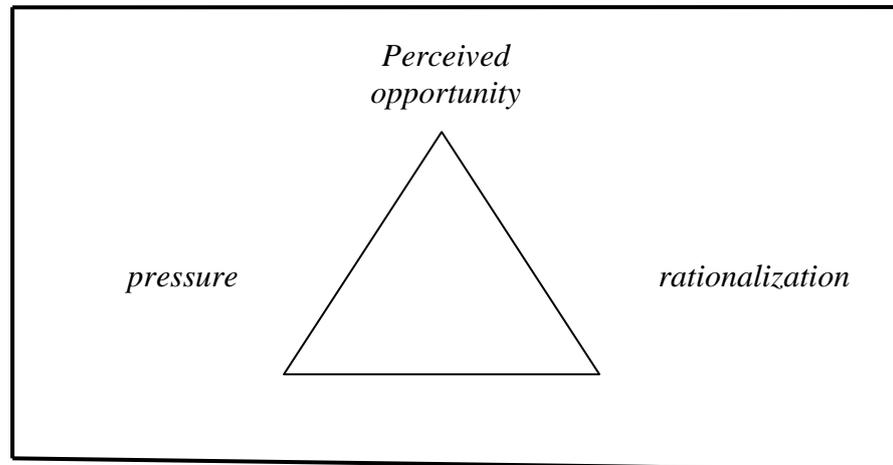
- a) pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan.
- b) Suap adalah penawaran, pemberian, penerimaan/permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam keputusan bisnis
- c) Pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan melainkan hanya permainan atau pemberian setelah negosiasi bisnis.
- d) Pemerasan secara ekonomi merupakan lawan dari suap.

c. Faktor Pendorong Terjadinya Fraud

Kecenderungan kecurangan akuntansi merupakan ancaman yang terus berkembang. Menurut Cressey dalam Tuannakotta (2010: 206) yang meneliti pelaku fraud di tempat kerja hipotesis terakhir dalam bukunya yang berjudul *Other People's Money: A Study In The Social Pscykology Of Embezzlement* adalah:

“Orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalahgunakan wewenangnya sebagai pemegang kepercayaan di bidang keuangan, dan tindak-tanduk sehari-hari memungkinkannya menyesuaikan pandangan mengenai dirinya sebagai seseorang yang biasa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan”.

Dalam perkembangannya hipotesis ini lebih dikenal dengan nama *fraud triangle* :



Gambar 1
Fraud Triangle

Dalam *fraud triangle* dijelaskan bahwa:

- 1) Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan (*pressure*) yang menghimpitnya.
- 2) Pelaku kejahatan harus mempunyai persepsi bahwa ada peluang baginya untuk melakukan kejahatan tanpa diketahui orang lain.
- 3) Rasionalisasi atau mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudahnya. Rasionalisasi adalah motivasi untuk melakukan kejahatan. Rasionalisasi diperlukan agar si pelaku dapat mencerna perilakunya yang melawan hukum untuk tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya.

Menurut Amrizal (2004) 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 tidak 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

d. Faktor-Faktor yang Dapat Mencegah Kecurangan

Menurut Agoes (2000: 229) kecurangan dapat dicegah dengan cara:

1. Membangun struktur pengendalian 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 kebijakan tertulis mengenai *fair dealing*.

Menurut Amrizal (2004) pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu; keandalan pelaporan keuangan,efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum & peraturan yang berlaku. (COSO: 1992). Untuk hal tersebut , kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara –cara berikut:

- a. Membangun struktur pengendalian intern yang baik

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya perusahaan menjadi semakin berat. 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 efektifmencegah kecurangan.

- b. Mengefektifkan aktivitas pengendalian

- (1) Review Kinerja

Aktivitas pengendalian ini mencakup review atas kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran, prakiraan, atau kinerja priode 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

Berbagai pengendalian dilaksanakan untuk mengecek ketepatan, kelengkapan, dan otorisasi transaksi. 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 *mainframe*, *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 perbandingan 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

c. 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, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan. Prinsip-prinsip dasar tersebut adalah:

(1) Keadilan (*Fairness*)

Melindungi kepentingan pemegang saham minoritas dan *stakeholders* lainnya dari rekayasa transaksi yang bertentangan dengan peraturan peraturan yang berlaku

(2) Transparansi Keterbukaan (*disclosure*)

Bagi stakeholder yang terkait untuk melihat dan memahami proses suatu pengambilan keputusan pengelolaan suatu perusahaan. Dalam hal ini terkait pula kewajiban perusahaan untuk mengungkapkan informasi material kepada pemegang saham /publik dan pemerintah secara benar, akurat, teratur dan tepat waktu.

(3) Akuntabilitas (*Accountability*)

Menciptakan sistem pengawasan yang efektif didasarkan atas distribusi dan keseimbangan kekuasaan antar anggota direksi, komisaris, pemegang saham dan pengawas. Di sini menyangkut pula proses pertanggungjawaban para pengurus perusahaan atas keputusan – keputusan yang dibuat dan kinerja yang dicapai.

(4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi hukum dan ketentuan/peraturan yang berlaku termasuk tanggap terhadap lingkungan di mana perusahaan berada

(5) Moralitas

Manajemen dan seluruh individu dalam perusahaan wajib menjunjung tinggi moralitas, di dalam prinsip ini terkandung unsurunsur kejujuran, kepekaan sosial dan tanggung jawab individu

(6) Keandalan (Reliability)

Pihak manajemen/pengelola perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam pengelolaan perusahaan

(7) Komitmen

Pihak manajemen/pengelola perusahaan dituntut untuk memiliki komitmen penuh untuk selalu meningkatkan nilai perusahaan, dan bekerja untuk mengoptimalkan nilai pemegang sahamnya (*duty of loyalty*) serta menurunkan risiko perusahaan Dalam pedoman GCG

d. Mengefektifkan fungsi internal audit

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.

2. Sistem Pengendalian Internal

a. Definisi

Menurut Arens (2004:432) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori sebagai berikut; (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektifitas dan efisiensi dari operasional dan (3) pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan.

Menurut Sawyers (2005: 59) pengendalian internal adalah setiap tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Pengendalian internal bersifat preventif (untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan), detektif (untuk mendeteksi dan memperbaiki hal-hal yang tidak diinginkan yang telah terjadi), dan direktif (untuk menyebabkan atau mengarahkan terjadinya hal-hal yang diinginkan).

Menurut laporan COSO dalam Boynton (2002: 373) pengendalian internal adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan

keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- 1) Keandalan laporan keuangan
- 2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- 3) Efektivitas dan efisiensi operasi.

b. Elemen Pengendalian Internal

Menurut Arens (2004:401) elemen dari pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menetapkan suasana suatu organisasi yang mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang – orangnya.

Komponen penting dari lingkungan pengendalian terdiri atas:

a) Integritas dan Nilai-Nilai Etis

Integritas adalah produk dari standar tingkah laku dan etis suatu entitas dan bagaimana mereka mengkomunikasikan dan diperkuat dalam praktik. Manajemen harus memberikan contoh bagaimana berperilaku etis dan beretika.

b) Komitmen untuk Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang mendefinisikan pekerjaan individual. Komitmen untuk kompetensi meliputi pertimbangan manajemen akan tingkat kompetensi untuk pekerjaan khusus dan bagaimana tingkat tersebut diterjemahkan ke dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

c) Partisipasi Dewan Direksi dan Komite Audit

Dewan direksi yang efektif adalah tidak terikat pada manajemen, dan anggotanya dilibatkan dalam meneliti aktivitas manajemen. Dewan direksi mendelegasikan tanggung jawab untuk pengendalian internal kepada manajemen dan dibebankan untuk menyediakan penilaian independen secara teratur dari pengendalian internal yang dibuat manajemen.

d) Filosofi dan Gaya Operasional Manajemen

Manajemen melalui aktivitasnya menyediakan isyarat yang jelas kepada karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen mempengaruhi cara pengelolaan perusahaan, termasuk jenis risiko bisnis yang diterima. Perusahaan yang dikelola secara informal mungkin mengendalikan operasi banyak dengan tatap muka langsung. Perusahaan yang mengelola perusahaan dengan formal mungkin lebih mengandalkan kebijakan tertulis, indikator kinerja dan laporan khusus.

e) Struktur Organisasi

Struktur organisasi entitas menggambarkan bentuk tanggung jawab dan otorisasi yang ada. Entitas membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

f) Penugasan dari Otorisasi dan Tanggung Jawab

Pemberian otoritas dan tanggung jawab untuk kegiatan operasi dan pelaksanaan hubungan pelaporan dan pemberian wewenang dari manajer kepada bawahannya.

g) Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia

Aspek yang paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika karyawan orang yang kompeten dan bisa dipercaya maka laporan keuangan dapat diandalkan. Untuk itu perusahaan memiliki kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan perekrutan, orientasi, motivasi, promosi, kompetensi, pemberhentian dan perlindungan karyawan.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian resiko adalah identifikasi manajemen dan analisis risiko yang relevan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi berterima umum. Perusahaan menetapkan penilaian resiko terkait produk, penetapan metode pengukuran resiko, penentuan batas dan toleransi resiko, menetapkan pengendalian internal, dan mengidentifikasi dan menganalisis risiko.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Ada lima jenis aktivitas pengendalian yaitu:

a. Pemisahan Kewajiban Yang Memadai

Empat petunjuk umum pemisahan kewajiban untuk mencegah kecurangan dan kesalahan adalah; pemisahan penjaga asset dari akuntansi, pemisahan otorisasi transaksi dari penjaga asset terkait, pemisahan tanggung jawab operasional dari tanggung jawab catatan, dan pemisahan perancang teknologi informasi dari departemen pemakai.

b. Otorisasi yang Sesuai dari Transaksi dan Aktivitas

Setiap transaksi harus disahkan dengan benar jika kendali diharapkan memuaskan. Bila ada orang dalam organisasi yang bias memperoleh atau

membelanjakan asset sesuka hati akan terjadi kekacauan dalam perusahaan.

c. Dokumen dan Catatan Yang Memadai

Dokumen dan catatan harus memadai untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa semua transaksi dicatat dengan tepat.

d. Pengendalian Fisik atas Aset dan Catatan

Untuk memelihara pengendalian internal yang memadai adalah penting untuk melindungi asset dan catatan. Jika asset dibiarkan tidak dilindungi mereka bisa dicuri. Jika catatan tidak cukup terlindungi mereka bisa dicuri, rusak atau hilang sehingga kecurangan bisa terjadi.

e. Pemeriksaan Independen atas Penampilan

Kategori akhir dari aktivitas pengendalian adalah pemeriksaan independen atau verifikasi internal. Pemeriksaan independen timbul karena pengendalian internal cenderung berubah. karyawan mungkin melupakan atau dengan sengaja gagal mengikuti prosedur atau mereka teledor, kecuali jika seseorang mengamati dan mengevaluasi penampilan mereka.

4. Informasi dan Komunikasi (*information and communication*)

Tujuan informasi komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai, mencatat, memproses dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas asset yang terkait. Informasi diidentifikasi dan dikomunikasikan dengan tepat, cukup, dan tepat waktu agar informasi tersebut dapat dipergunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

5. Pengawasan (*monitoring*)

Pengawasan terkait dengan penilaian berkala atau berkelanjutan dari mutu penampilan atau berkelanjutan dari mutu penampilan atau prestasi pengendalian internal oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu beroperasi seperti diharapkan dan mereka dimodifikasi sesuai dengan perubahan dalam kondisi-kondisi tertentu

Menurut AICPA dalam Boynton (2002: 371) faktor-faktor yang berkontribusi terhadap meluasnya pengakuan atas pentingnya pengendalian internal adalah:

- 1) Lingkup dan ukuran bisnis entitas telah menjadi sangat kompleks dan tersebar luas sehingga manajemen harus bergantung pada sejumlah laporan dan analisis untuk mengendalikan operasi secara efektif.
- 2) Pengujian dan penelaahan yang melekat dalam sistem pengendalian internal yang baik menyediakan perlindungan terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan terjadinya kekeliruan dan ketidakberesan.
- 3) Tidak praktis bagi auditor untuk melakukan audit atas kebanyakan perusahaan dengan pembatasan biaya ekonomi tanpa menggantungkan pada sistem pengendalian internal klien.

Nasional Commission On Fraudulent Financial Reporting (treadway Comissions) 1987 (Boynton 2002: 372) menekankan ulang pentingnya pengendalian internal dalam mengurangi kejadian pelaporan keuangan yang curang. Meliputi hal-hal:

1. Penekanan atas pentingnya mencegah pelaporan keuangan yang curang merupakan suasana yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak yang mempengaruhi lingkungan perusahaan dimana pelaporan keuangan dibuat.
2. Semua perusahaan publik harus memelihara pengendalian internal yang akan menyediakan keyakinan yang memadai bahwa pelaporan keuangan yang curang akan dicegah atau dideteksi dari awal.
3. Organisasi yang mensponsori *commission* (termasuk *auditing standar board/ASB*) harus bekerja sama dalam mengembangkan pedoman tambahan mengenai sistem pengendalian internal.

Kalau pengendalian internal dirancang dan dilaksanakan dengan baik dan jika pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pengendalian internal dapat diandalkan untuk melindungi diri dari fraud (Tuannakotta 2010: 284). Menurut Wilopo (2006) efektifitas pengendalian internal mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengendalian internal merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan (secara memadai, bukan mutlak) tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan pemimpin berperilaku mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan pengendalian internal yang efektif akan mencegah terjadinya kecurangan akuntansi.

3. Kesesuaian Kompensasi

a. Definisi

Kompensasi menurut Filippo dalam Hasibuan (2003: 119) didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya

dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Veitzal (2005: 357) kompensasi adalah sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dalam perusahaan.

b. Komponen Kompensasi

Komponen kompensasi menurut Veitzal (2005:360) sebagai berikut:

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.

2) Upah

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

3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, insentif merupakan bentuk lain dari upa langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4) Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c. Tujuan Kompensasi

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

1) Memperoleh Sumber Daya Manusia 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 akan 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 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 sumber daya manusia optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Agency Theory adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dan pemilik (*principal*). Agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. *Jensen and Meckling* (1976) dalam penelitian Thoyibatun (2009) menjelaskan bahwa prinsipal dapat memecahkan permasalahan antara principal dan agen dengan

memberi kompensasi yang sesuai kepada agen. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku kecurangan akuntansi dapat berkurang.

Kunci untuk memotivasi seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga memajukan cita-cita suatu organisasi terletak pada cara pemberian insentif atau kompensasi oleh organisasi tersebut. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan kecurangan (Veitzhal, 2005:358).

4. Moralitas Manajemen

Menurut Salam (2002:2) moral berasal dari kata lain *mores*. *Mores* berasal dari kata *mos* yang berarti kesusilaan, tabiat, atau kelakuan. Berarti moral dapat diartikan sebagai kesusilaan.

Menurut Budiningsih (2004:24), moralitas terjadi apabila orang mengambil yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggungjawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan. Jadi moralitas adalah sikap dan perbuatan baik yang betul-betul tanpa pamrih. Menurut Amin (1992:52) alasan yang melatarbelakangi kecurangan manajemen adalah manajer tidak mengindahkan moral (*unscrupulous*) seperti membantu kepentingan yang bertentangan. Dengan mengetahui sifat dan karakteristik manusia yang paling mungkin melakukan

kecurangan, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi

Menurut Amrizal (2004) dalam Friskila (2010) dalam suatu organisasi perbuatan curang dapat terjadi karena kurangnya kepedulian positif karyawan terhadap perbuatan salah tersebut, bahkan dipandang sudah hal biasa atau pura-pura tidak mengetahuinya. Kepedulian positif dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang kuat. Rendahnya kepedulian dan rendahnya moral menyuburkan tindakan kecurangan yang pada akhirnya dapat merusak bahkan menghancurkan organisasi.

Menurut Cressey dalam Tuanakotta (2010: 109), untuk meneliti para pegawai yang mencuri uang perusahaan (*embezzers*) yang merupakan perbuatan kecurangan, ia mewawancarai 200 orang yang dipenjarakan karena fraud. Cressey menemukan bahwa adanya *violation of ascribed obligation*, artinya melanggar suatu pedoman kerja atau lebih dikenal dengan penyalahgunaan jabatan merupakan salah satu perbuatan kecurangan yang disebabkan moral seseorang.

Menurut Wilopo (2006) moralitas manajemen juga berkaitan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya maka semakin tinggi moralitas manajemen sehingga manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Wilopo menggunakan teori perkembangan moral, Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral

seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan Kohlberg (1969) . Pengukuran moralitas manajemen berasal dari model pengukuran moral yang dikembangkan oleh Kohlberg (1969) dan Rest (1979) dalam bentuk instrumen *Defining Issues Test*. Instrumen ini berbentuk kasus dilema etika. Moralitas manajemen diukur melalui 6 (enam) butir instrumen yang mengukur setiap tahapan moralitas manajemen melalui kasus dilema etika akuntansi. Setiap tahapan moralitas manajemen ditunjukkan dengan skala satu sampai dengan lima. Hasil pengukuran atas dilema etika akuntansi ini merupakan cerminan moralitas manajemen perusahaan. Keenam tahapan tersebut dibagi ke dalam tiga tingkatan: pra-konvensional, konvensional, dan post konvensional.

Kohlberg (1969) sebagaimana dikutip oleh McPhail (2002) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional* dan tahapan *post-conventional*. Welton (1994) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Menurut Rest dan Narvaez (1994) dalam Liyanarachchi (2009), semakin tinggi level penalaran moral seseorang, akan semakin mungkin untuk melakukan 'hal yang benar'. Dalam tahapan yang paling rendah (*pre-conventional*), individu akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum/peraturan yang ada. Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan. Pada tahap kedua (*conventional*), individu akan

mendasarkan tindakannya persetujuan teman-teman dan keluarganya dan juga pada norma-norma yang ada di masyarakat. Pada tahap tertinggi (*post-conventional*), individu mendasari tindakannya dengan memperhatikan kepentingan orang lain dan berdasarkan tindakannya pada hukum-hukum universal. Menurut Welton (1994), dalam setiap *stage* Kohlberg, individu memiliki pandangan sendiri mengenai versi 'hal yang benar' menurutnya. Individu dalam *stage* 1 merasa bahwa hal yang benar adalah apa yang menjadi kepentingan individu tersebut. Individu dalam *stage* 2 menganggap bahwa hal yang benar adalah hasil dari pertukaran yangimbang, persetujuan maupun posisi tawar yangimbang. Individu dalam *stage* 3 merasa bahwa hal yang benar adalah terkait dengan pengharapan akan kepercayaan, loyalitas, dan respek dari teman-teman dan keluarganya. Individu dalam *stage* 4 menganggap bahwa hal yang benar adalah dengan membuat kontribusi untuk masyarakat, grup atau institusi. Individu dalam *stage* 5 dan *stage* 6 menganggap bahwa kebenaran adalah mendasarkan diri pada prinsip-prinsip etis, persamaan hak manusia dan harga diri sebagai seorang makhluk hidup (Novita, 2012)

Manajemen merupakan kumpulan individu yang juga memiliki tahapan moral. Pada tahap konvensional, pertimbangan moral didasarkan atas pemahaman aturan sosial, hukum-hukum, keadilan, dan kewajiban. Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan menaati peraturan lalu terbentuk kematangan moral manajemen yang tinggi pada tahap pasca-konvensional.

Manajemen pada tahapan post konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis. Manajemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kecurangan dalam kinerjanya. Moralitas manajemen yang tinggi diharapkan akan menurunkan kecurangan akuntansi yang dilakukan manajemen perusahaan.

5. Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) pada BUMN yang menganalisis efektivitas pengendalian internal, ketaatan akuntansi, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi. Penelitian ini membuktikan serta mendukung hipotesis yang 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, bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Thoyibatun (2009) yang dilakukan diperguruan tinggi se-Jawa Timur mendapatkan hasil menunjukkan bahwa 1) kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, 2) kesesuaian sistem

pengendalian internal, sistem kompensasi, ketataan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, 3) kecenderungan kecurangan akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Sistem kompensasi dan ketaatan aturan akuntansi merupakan faktor yang efektif untuk mengendalikan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Murniarti (2009) yang meneliti “Pengaruh pelaksanaan pengendalian intern dan peran auditor intern terhadap pencegah kecurangan (*fraud*)” mendapatkan hasil pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud* begitu juga dengan peran auditor intern yang memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Friskila (2010) yang meneliti pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi mendapatkan hasil ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi (2011) dengan judul “pengaruh kompensasi dan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang Bank pemerintah dan swasta di kota padang memperoleh hasil kompensasi sistem dan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Kusumatuti (2012) tentang pengaruh efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tetapi penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

B. Kerangka Konseptual

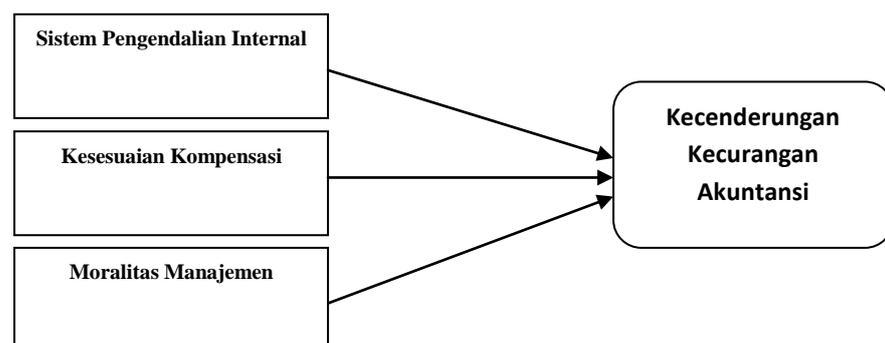
Kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari pembayaran/kerugian jasa atau untuk mengamankan keuntungan pribadi. Ada beberapa faktor yang cenderung dapat mengurangi atau mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi diantaranya adalah sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen.

Pengendalian internal adalah setiap tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kalau pengendalian internal dirancang dan dilaksanakan dengan baik

dan jika pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pengendalian internal dapat diandalkan untuk melindungi diri dari fraud.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan memelihara karyawan sehingga dapat mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi.

Moralitas adalah sikap dan perbuatan baik yang betul-betul tanpa pamrih. Moralitas dapat dinilai dari tahap perkembangan moral. Manajemen merupakan kumpulan individu yang memiliki tahapan moral. Semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya maka semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi.



Gambar 2 **Kerangka Konseptual**

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan negatif sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

H01: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

H02: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan negatif moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

H03: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisa pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Moralitas manajemen berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian menggunakan metode kuesioner sehingga kesimpulan yang dikemukakan berdasarkan pada data yang terkumpul melalui penggunaan instrumen tertulis. Jumlah responden penelitian cukup kecil (48 responden), sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara luas, karena dengan menggunakan responden dalam jumlah besar akan diperoleh gambaran yang lebih nyata.
2. Kuisoiner dalam penelitian ini ada yang tidak dijawab langsung oleh responden yang dituju melainkan di jawab oleh orang yang ditunjuk oleh

perusahaan sehingga diragukan responden tersebut dapat memahami isi kuisioner.

C. Saran

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

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah responden agar didapatkan gambaran yang lebih nyata.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dilengkapi dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen wawancara sehingga jawaban yang dihasilkan dapat lebih akurat.