

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINDAKAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN
SWASTA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI RIAU)**

Rahmat Syahputra Tarigan, Amir Hasan dan Andreas

Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Riau
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

ABSTRAK

This research was conducted by using survey method to palm oil plantation office in Riau region. This study aims to determine empirical evidence of the influence of compensation, internal control, organizational commitment and the competence of employees against fraud. The population in this research is 76 palm oil plantation office in Riau region. The sample is 171 respondents. The type of data used is primary data with data collection method using questionnaire.

Data analysis method used in this research is multiple regression (multiple regression) with the help of software SPSS Version 24 for windows. The results showed that the value of compensation suit regression coefficient of -0.696, internal control 0.804, organizational commitment 0.361, kompetensi 0.353 significant effect on fraud with significance 0.002, 0001, 0001 and 0.000 and alpha <0.05. Adjusted R square value is equal to 0.473 which means equal to 47.3% independent variable in this research able to influence the dependent variable, while the rest equal to 52.7% explained by other variables.

Kata Kunci : *Conformity compensation, internal control, organizational commitment, competency, and fraud.*

PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* melibatkan penyajian yang keliru dari fakta untuk memperoleh informasi yang tidak semestinya dan atau untuk memperoleh keuntungan dengan segala cara, kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. 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 merugikan.

Biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara disengaja) dan ini merupakan suatu tindak kejahatan. Kecurangan tersebut memberi keuntungan bagi pihak yang melakukannya dan membawa dampak yang cukup fatal bagi korbannya, seperti misalnya menghancurkan reputasi organisasi, menyebabkan kerugian organisasi, kerugian keuangan negara, rusaknya moral karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya, Indriani, dkk (2016). Salah satu faktor penyebab kecurangan Dari faktor tekanan sering datang dari kebutuhan keuangan. Kebutuhan ini seringkali dianggap kebutuhan yang tidak dapat dibagi dengan orang lain untuk bersama-sama menyelesaikannya sehingga harus di selesaikan secara tersembunyi.

Kepuasan kompensasi didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan kompensasinya, ketika persepsi terhadap kompensasi dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya, sulistiyowati (2007). Sementara itu menurut M. As'ad (2003:102), faktor-faktor yang mempengaruhi kesesuaian kompensasi pekerjaan yaitu upah atau gaji. Kesesuaian dibentuk oleh imbalan jasa yang diberikan pada anggota organisasi atau karyawan yang telah memberikan kontribusi pada organisasi (Budi Haryanto, 2008). Agar kegiatan dalam suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dibuatlah pengendalian internal.

Pengendalian tersebut harus dipatuhi oleh semua karyawan, apabila terjadi pelanggaran biasanya pelaku akan diberi hukuman atau sanksi agar di masa mendatang pelanggaran tersebut tidak terjadi lagi. Menurut (COSO dalam Tuanakota 2013), Dari empat faktor kecurangan peluang merupakan hal dasar dalam mencegah tindak kecurangan kurangnya pengawasan dan tidak berjalannya pengendalian internal entitas yang memerlukan pengawasan dari struktur organisasi dari tingkat yang paling atas akan memberikan peluang kecurangan.

Keefektifan pengendalian internal dalam suatu instansi dapat meminimalisir terjadinya kecurangan Wilopo (2006). Sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi harus selalu ada dan menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan organisasi, melalui penerapan proses, prosedur, kontrol dan upaya deteksi dini. Penerapan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan serta dapat mendeteksi akan terjadinya tindak kecurangan yang akan terjadi, Pengendalian internal yang baik dan efektif mampu mencegah dan meminimalisir peluang terjadinya kecurangan (Joseph, 2015).

Selanjutnya Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menyebabkan mereka akan bekerja, bersikap dan berperilaku baik dan bekerja keras untuk organisasi (Luthans, 2006). sikap yang dimiliki karyawan untuk berusaha keras bertahan didalam sebuah organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi (Soekidjan, 2009). Adanya ketidakpuasan pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan aturan dan prosedur yang diterapkan dalam instansi akan mengakibatkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan pegawai kurang mendedikasikan dirinya untuk instansi tempat pegawai tersebut bekerja Najahningrum (2013).

Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah *Intelligence and creativity*. Pelaku kecurangan dinilai memiliki pemahaman yang cukup dalam mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan atau menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk memperoleh keuntungan terbesar. Jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk terjadinya *fraud* (Lusy Suprajadi, 2009). Rustendi (2009) menyebutkan bahwa aspek pendidikan yang dimiliki oleh pelaku *fraud* menarik untuk ditelaah karena umumnya *fraud* dalam kategori *white collar crime* dilakukan oleh karyawan yang berpendidikan relatif lebih tinggi dan menimbulkan kerugian yang besar.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2014) mendefinisikan *fraud* adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Menurut Hall (2007), kecurangan (*fraud*) adalah kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut.

Fraud juga dapat diartikan sebagai representasi tentang fakta material yang palsu dan sengaja atau ceroboh sehingga diyakini dan ditindaklanjuti oleh korban dan kerusakan korban. Dari perspektif kriminal, kecurangan akuntansi dikategorikan sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*).

Sutherland, sebagaimana dikutip oleh Geis dan Meier (1977), dalam Wilopo (2006), menjelaskan bahwa kejahatan kerah putih dalam dunia usaha diantaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuaan komersial, penyuaan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan.

Wolfe dan Hermansson berpendapat bahwa ada pembaharuan *Fraud triangle* untuk meningkatkan kemampuan mendeteksi dan mencegah Fraud yaitu dengan cara menambahkan elemen keempat yakni *Capability* dan banyak *fraud* yang umumnya bernominal besar tidak mungkin terjadi apabila tidak ada orang tertentu dengan kapabilitas khusus yang ada dalam perusahaan. *Opportunity* membuka peluang atau pintu masuk bagi *Fraud* dan *Pressure* serta *Rationalization* yang mendorong seseorang untuk melakukan *Fraud*, jadi Wolfe dan Hermansson menambahkan kapabilitas untuk memanfaatkan peluang emas bukan hanya sekali namun bisa beberapa kali selagi peluang itu ada.

Terdapat tiga cabang utama, yaitu *Corruption*, *Asset Misappropriation*, dan *Fraudulent Statements* : (1) *Asset Misappropriation*, meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya tangible atau dapat dihitung, penyalahgunaan aset perusahaan (institusi), baik itu dicuri atau digunakan untuk keperluan pribadi tanpa ijin dari perusahaan. (2) *Fraudulent Statements*. ACFE membagi jenis *fraud* ini menjadi 2 macam, yaitu: a) *financial*; dan b) *non financial*. Segala tindakan yang membuat laporan keuangan menjadi tidak seperti yang seharusnya (tidak mewakili kenyataan), tergolong kelompok *fraud* terhadap laporan keuangan. (3) *Corruption*, terjadi di negara-negara yang memiliki sistem penegakan hukum yang lemah, serta kurangnya kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini yang sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interest*).

Menurut teori *fraud diamond* Wolfe dan Hermanson (2004) melalui penelitiannya menyatakan bahwa seseorang melakukan kecurangan (fraud) disebabkan oleh 4 faktor, yaitu: (1) Tekanan (pressure) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi (kepemimpinan, tugas yang terlalu berat dan lain lain). (2) Kesempatan. Peluang adalah suatu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan atau menutupi tindakan tidak jujur. Biasanya hal ini dapat terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan, dan atau penyalahgunaan wewenang.

(3) Pembeneran adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. (Rae, 2008). Untuk memproksikan *rationalization* menggunakan komitmen organisasi. (4) Kemampuan, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud* yakni kemampuan (*capability*).

Kompensasi merupakan balas jasa berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Jika tidak juga dapat terpenuhi ini akan sangat mendorong karyawan melakukan *fraud* untuk memenuhi kesesuaian kompensasi tersebut. Hasil penelitian Thoyibatun (2009) menemukan sistem kompensasi yang sesuai dapat meminimalisir terjadinya kecurangan. Hal lain yang membuat karyawan melakukan *fraud* adalah tekanan yang disebabkan rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan (*work related pressure*). Sehingga dapat diasumsikan, semakin rendah kepuasan kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kecenderungan seseorang ingin melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu :

H1 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Manajemen bertanggung jawab untuk menerapkan prosedur pengendalian untuk mengurangi risiko terjadinya *fraud*. Sistem Pengendalian Intern yang efektif dapat membantu manajemen menjaga aset, dan meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Pengendalian intern dapat diartikan sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, serta personil lain dalam sebuah entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan. Penelitian Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa jika kualitas sistem pengendalian intern yang buruk, maka akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* pada organisasi tersebut. Maka semakin baik pengendalian intern di dalam suatu organisasi akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu :

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai tentang rasa kepercayaan, keterlibatan dan loyalitasnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi mengarahkan seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan.

Apabila seorang pegawai mempunyai rasa memiliki dan dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan di organisasinya maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Komitmen organisasi mengarahkan individu melakukan berbagai tindakan. Karena komitmen organisasi dari pegawai dapat meminimalkan kecenderungan perilaku menyimpang. Kurnia Adi, dkk (2015) pada penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penentu kecurangan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah *Intelligence and creativity*. Pelaku kecurangan dinilai memiliki pemahaman yang cukup dalam mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan/atau menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk memperoleh keuntungan terbesar. Menurut Rustendi (2009) menyebutkan bahwa aspek pendidikan yang dimiliki oleh pelaku *fraud* menarik untuk ditelaah karena umumnya *fraud* dalam kategori *white collar crime* dilakukan oleh pegawai yang berpendidikan relatif lebih tinggi dan menimbulkan kerugian yang besar.

Hal tersebut disebabkan karena pegawai yang memiliki pendidikan tinggi umumnya menempati posisi atau jabatan yang tinggi dalam organisasi. Disamping itu sebagai atribut yang melekat pada pribadinya, pemahaman pegawai (yang berpendidikan tinggi) terhadap sistem organisasional relatif lebih baik sehingga dia mengetahui kelemahan sistem di dalam organisasi tersebut, oleh karena berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu :

H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk *survey*, Menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Penulis menganggap rata-rata satu perusahaan paling tidak terdapat 4 orang karyawan yang bekerja di bagian keuangan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di Riau karena semua pasti terlibat dalam pembuatan laporan keuangan sehingga jumlah populasinya adalah 304 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu metode pengambilan sample secara acak. dimana sampel yang dipilih secara sengaja yang berorientasi pada tujuan yang didasarkan pada keyakinan peneliti bahwasanya sampel ini akan memperkaya data penelitian (Creswell, 2016).

Dalam rangka mengumpulkan data yang bermanfaat, valid dan reliabel, maka peneliti menggunakan kuesioner yang pertanyaan-pertanyaannya dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point, yaitu: 1. STS (sangat tidak setuju), 2. TS (tidak setuju), 3. RR (ragu-ragu), 4. S (setuju), 5. SS (sangat setuju), yang memungkinkan penulis untuk memberikan skor untuk setiap jawaban responden.

Penentuan validitas data menggunakan korelasi pearson, hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi -1, 0 dan + 1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila r_{hitung} mendekati angka 1, maka instrumen tersebut valid. Sebaliknya jika r_{hitung} mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1) maka instrumen penelitian tersebut tidak valid (Indrianto dan Supomo, 2009). Dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable*.

Pengujian asumsi klasik adalah asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam menyusun regresi berganda, sehingga hasilnya tidak bias. Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik. Hal tersebut agar hasil regresi dapat menarik suatu kesimpulan (Purwanto, 2008).

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian Multikolinearitas, Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel independen dengan variabel independen lain. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Imam Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

Pengujian Heterokedastisitas, Menurut Imam Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian Autokorelasi, Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (Imam Ghozali, 2013). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*, dimana dalam pengambilan keputusan dengan melihat berapa jumlah sampel yang diteliti yang kemudian dilihat angka ketentuannya pada tabel *Durbin Watson*.

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*) dengan bantuan komputer melalui program SPSS 24 *for windows*. korelasi berganda adalah hubungan dari beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Imam Ghozali, 2013). Dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil kuadrat koefisien korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecurangan. Untuk menilai kecurangan digunakan 9 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh total skor jawaban responden sebesar 5043 dengan nilai minimal sebesar 1539, nilai maksimal sebesar 7695, rata-rata skor sebesar 3.27 dan standar deviasi sebesar 3.603. Sehingga dapat diartikan bahwa kecurangan kadang kadang terjadi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi. Untuk menilai kesesuaian kompensasi digunakan 5 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh total skor jawaban responden sebesar 3169 dengan nilai minimal sebesar 1710, nilai maksimal sebesar 4275, rata-rata skor sebesar 3.71 dan standar deviasi sebesar 3.627. Sehingga dapat diartikan bahwa kesesuaian kompensasi sudah sesuai.

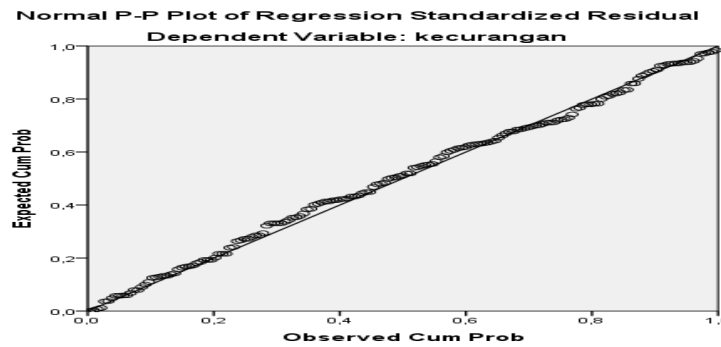
Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal. Untuk menilai pengendalian internal digunakan 5 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh total skor jawaban responden sebesar 3013 dengan nilai minimal sebesar 1710, nilai maksimal sebesar 4275, rata-rata skor sebesar 3.71 dan standar deviasi sebesar 3.361. Sehingga dapat diartikan bahwa pengendalian internal efektif.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Untuk menilai komitmen organisasi digunakan 5 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh total skor jawaban responden sebesar 3013 dengan nilai minimal sebesar 855, nilai maksimal sebesar 4275, rata-rata skor sebesar 3.64 dan standar deviasi sebesar 3.109. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tinggi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi. Untuk menilai kompetensi digunakan 8 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh total skor jawaban responden sebesar 4702 dengan nilai minimal sebesar 368, nilai maksimal sebesar 6840, rata-rata skor sebesar 3.43 dan standar deviasi sebesar 3.916. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan berkompeten. Dalam penelitian ini untuk variabel kecurangan digunakan 9 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 (0.508, 0.583, 0.444, 0.544, 0.513, 0.341, 0.460, 0.365, 0.619) yang berarti bahwa data valid.

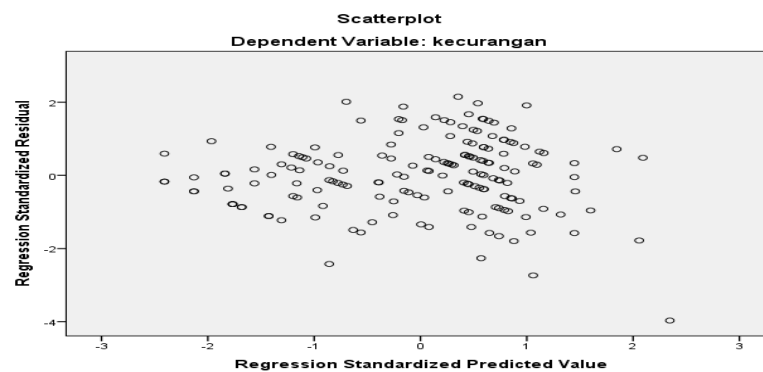
Dalam penelitian ini untuk variabel kesesuaian kompensasi digunakan 5 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 (0.893, 0.718, 0.596, 0.673, 0.893) yang berarti bahwa data valid. Dalam penelitian ini untuk variabel pengendalian internal digunakan 5 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 (0.840, 0.604, 0.700, 0.779, 0.840) yang berarti bahwa data valid. Dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi digunakan 5 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 (0.806, 0.539, 0.245, 0.537, 0.862) yang berarti bahwa data valid. Dalam penelitian ini untuk variabel kompetensi digunakan 8 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 (0.589, 0.598, 0.393, 0.522, 0.582, 0.452, 0.543, 0.478) yang berarti bahwa data valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk setiap variabel independen (kompetensi dan independensi auditor), diperoleh hasil cronbatch alpha lebih besar dari 0.6 (0.605, 0.816, 0.799, 0.604, 0.617) yang berarti bahwa data tersebut reliabel.

Gambar 4.1 : Hasil Pengujian Normalitas Data



Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) jika $VIF < 10$ maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam persamaan regresi. Hasil pengujian Multikolinearitas dari penelitian ini dapat dilihat nilai $VIF < 10$ (5.987, 6.027, 2.676, 2.655). Pada penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatter plot*. Jika pada *scatter plot* memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil Pengujian Heterokedastisitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2 : Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa scatter plot memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastistas. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin Waston* (DW). Jika angka DW dibawah -2, maka terdapat autokorelasi positif. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, maka tidak terdapat autokorelasi. Jika angka DW diatas +2, maka terdapat autokorelasi negatif. Hasil pengujian autokorelasi dari penelitian ini dapat dilihat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka DW berada diantara $\mu +2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat ditentukan sebagai berikut :

$$Y = 11.961 - 0.696X_1 + 0.804X_2 + 0.361X_3 + 0.353X_4 + e$$

Dari model persamaan regresi pada tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa: (1) Nilai konstanta yang terbentuk adalah 11.961. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi dianggap konstan maka kecurangan akan meningkat sebesar 11.961. (2) Variabel independen pertama yang digunakan dalam model penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel kesesuaian kompensasi memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.696 yang berarti jika diasumsikan kesesuaian kompensasi meningkat 1% dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kesesuaian kompensasi meningkat sebesar 0.696%. (3) Variabel independen kedua yang digunakan dalam model penelitian ini adalah pengendalian internal. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel pengendalian internal memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.804 yang berarti jika diasumsikan pengendalian internal meningkat 1% dan variabel lainnya dianggap konstan, maka pengendalian internal meningkat sebesar 0.804%. (5) Variabel independen ketiga yang digunakan dalam model penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.361 yang berarti jika diasumsikan komitmen organisasi meningkat 1% dan variabel lainnya dianggap konstan, maka independensi meningkat sebesar 0.361%. (6) Variabel independen keempat yang digunakan dalam model penelitian ini adalah kompetensi. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.353 yang berarti jika diasumsikan kompetensi meningkat 1% dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kompetensi meningkat sebesar 0.353%.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0.473. Angka ini menjelaskan bahwa 47.3% kecurangan dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi. Dari persentase tersebut dapat dikatakan bahwa 52.7% kecurangan dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pengaruh Kesesuaian kompensasi terhadap Tindakan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3.149 > 1.974$ dengan nilai signifikan sebesar 0.002 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Tindakan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.365 > 1.974$ dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.423 > 1.974$ dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Tindakan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.226 > 1.974$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap tindakan kecurangan di perusahaan swasta perkebunan di Riau.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: Hasil pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat menemukan bahwa masing-masing variabel berpengaruh terhadap tindakan kecurangan yang ada di perusahaan swasta perkebunan kelapa sawit Riau, dan nilai koefisien determinasi adalah 0.473 atau 47.3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kecurangan) adalah sebesar 47.3%. Sedangkan sisanya sebesar 52.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Dari hasil penelitian, analisa data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1) Bagi penulis hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap tindakan kecurangan. (2) Bagi perusahaan swasta perkebunan kelapa sawit di Riau hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam rangka menjaga dan meningkatkan serta sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan dalam meminimalisir tindakan kecurangan. (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian dan memperkirakan waktu yang cukup serta menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE, 2014. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2014 Global Fraud Study*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc. Austin - USA.
- Adinda, Yanita Maya. 2015. Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. Skripsi. Jawa Tengah. Universitas Negeri Semarang.
- Creswell, J.W. 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran*, Penerjemah: Fawaid, A dan K. Pancasari, Rianayati. Edisi Keempat. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Elder, Randal J, Mark Beasley, Alvin A. Arens dan Amir Abadi Jusuf. 2008. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Fauwzi, M.Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Akuntansi. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Cetakan 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardianto. (2011). *Pengendalian Manajemen: Fraud* <http://lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/foldl/janllfraud.pdf>, diakses pada tanggal 25 Maret 2017
- Irma Indriani, Agus Suroso, dan Siti Magfiroh. 2015. Penerapan Konsep *Fraud Diamond Theory* dalam mendeteksi perilaku, *Working Paper*, Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung.
- Lusy Suprajadi. (2009). Teori Kecurangan, ` Fraud Awareness dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Bina Ekonomi vol. 12, nomor 2*
- Moh. Risqi Kurnia Adi, Komala Ardiyani, Arum Ardianingsih (2015). Analisis Faktor-Faktor penentu kecurangan (*fraud*). *jurnal litbang vol. 10*. Pekalongan.
- Molida, Resti. 2011. Pengaruh Financial Stability, Personal Financial Need Dan Ineffective Monitoring Pada Financial Statement Fraud Dalam Perspektif Fraud Triangle. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Najahningrum, Anik Fatun, Sukardi Ikhsan, dan Maylia Pramono Sari. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Pramudita, Aditya. "Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga." *Accounting Analysis Journal* 2.1 (2013).
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rae, K. and Subramaniam, N. (2008). Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud," *Managerial Auditing Journal*
- Rustendi, T. 2009. Analisis Terhadap Faktor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, h. 705-714.
- Sit, Masganti. (2010). "Optimalisasi Kompetensi Moral Anak Usia Dini". *Jurnal Psikologi*. Fakultas TarbiyahIAIN. Sumatera Utara.

- Soegiarto Soekidjan, Sp. KJ. (2009), *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*.
- Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinow. 2012. *Organizational Behavior: Essentials*. McGraw-Hill; 2nd edition.
- Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi. *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16 (2): 245-260.
- Tuanakotta, Theodorus. 2007. "Akuntansi Forensik & Audit Investigatif" Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Umar. Husein (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wilopo, 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) IX Padang.
- Wolfe, D.T and D.R. Hermanson . 2004. *The Fraud Diamond: Considering The Four Element of Fraud*. *The CPA Journal*. Desember 2004, pp. 38-42.