

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA KECURANGAN AKUNTANSI DALAM PERSPEKTIF *FRAUD DIAMOND* (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kabupaten Buleleng)

Ketut Budiartini¹
Gusti Ayu Rencana Sari Dewi¹, Nyoman Trisna Herawati²

Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {budiartini538@gmail.comyurencana@undiksha.ac.id
aris_herawati@yahoo.co.id}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari elemen *fraud diamond* yaitu pengaruh 1) posisi jabatan, 2) keefektifan pengendalian internal, 3) penegakan peraturan, 4) kesesuaian kompensasi, 5) budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, dengan responden *teller, collector, account officer, marketing, back office* dan admin kredit. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari 6 instrumen dengan menggunakan skala *likert*. Uji kualitas data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 24.0 for Windows*. Kesimpulan penelitian menunjukkan: 1) Posisi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi, 2) Keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Kata kunci: Budaya, Jabatan, Kecurangan, Kompensasi, Pengendalian Internal, Peraturan

ABSTRACT

This research aimed at examining the effect of diamond fraud elements, namely the effect of 1) position at the office, 2) internal control effectiveness, 3) regulations enforcement, 4) compensation suitability, 5) organizational culture on accounting fraud. This type of research was a quantitative research. The population in this study was all employees of the Rural Bank (BPR) in Buleleng Regency. The sampling employed non probability sampling method with purposive sampling technique, with the respondents of tellers, collectors, account officers, marketing, back officers, and credit administrators. The data collection technique used consisted of 6 instruments using a Likert scale. The tests of data quality used were validity and reliability test. The classic assumption test used was normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity. The data analysis method used was multiple linear regression analysis through SPSS 24.0 for Windows. The conclusion of the research showed: 1) position at the office had a positive significant effect on accounting fraud, 2) internal control effectiveness, regulations enforcement, compensation suitability, and organizational culture had a significant negative effect on accounting fraud.

Keywords: Culture, Position, Fraud, Compensation, Internal Control, Regulation

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) adalah salah satu penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Singelton dan Aaron J. (2010), mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai perbuatan yang mencakup akal muslihat, kelicikan, dan tidak jujur dan cara-cara yang tidak layak/wajar untuk menipu orang lain untuk keuntungan diri sendiri, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Dampak yang dapat diakibatkan oleh adanya kecurangan (*fraud*) antara lain, hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi, rusaknya moralitas karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya.

Kecurangan akuntansi telah terjadi di berbagai sektor perbankan. Bahkan di Bali telah terjadi beberapa kasus terkait kecurangan akuntansi di Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Ketidaksehatan BPR ini disebabkan oleh tingginya tingkat kecurangan yang dilakukan oleh internal BPR itu sendiri. Salah satu kasus yang sangat ramai diperbincangkan saat ini adalah kasus penggelapan dana nasabah yang dilakukan oleh salah satu karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 Kas Seririt yang menelan kerugian senilai lebih dari Rp 635 juta (Singaraja, Balipost.com). Kemudian kasus penggelapan dana yang terjadi pada tahun 2015 adalah kasus yang dilakukan oleh Kolektor PT. BPR Suryajaya Kubutambahan, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng, Bali, Jhonioko Maralia Siden alias Joni. Ia diamankan karena terbukti menggelapkan (menilep) uang nasabah BPR senilai Rp 200 juta (Bali, Tribunnews.com).

Adanya beberapa kasus yang terjadi di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) serta masih terbatasnya penelitian yang menggunakan elemen *fraud diamond* untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan di sektor perbankan khususnya di Bank Perkreditan Rakyat (BPR), membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan elemen-elemen dalam konsep *fraud diamond*. Dengan mereplikasi dan memodifikasi penelitian-penelitian sebelum-

nya, penelitian ini berusaha untuk menggali persepsi para karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor perbankan khususnya di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kabupaten Buleleng dengan menggunakan konsep *fraud diamond*.

Elemen dalam konsep *fraud diamond* ini kemudian diproksikan dengan variabel-variabel agar lebih mudah diukur, yaitu tekanan (*pressure*) yang diproksikan dengan variabel kesesuaian kompensasi; variabel kesempatan (*opportunity*) yang diproksikan dengan variabel keefektifan pengendalian internal, dan penegakan peraturan; variabel rasionalisasi (*rationalization*) yang diproksikan dengan variabel budaya organisasi; serta variabel kemampuan (*capability*) yang diproksikan dengan posisi jabatan dalam perusahaan. Peneliti memilih Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kabupaten Buleleng sebagai lokasi penelitian dengan alasan adanya beberapa kasus *fraud* yang terjadi di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kabupaten Buleleng tersebut selama beberapa tahun terakhir dimana pelaku *fraud* lebih banyak dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan pekerjaan yang tinggi dalam perusahaan dan belum ada yang melakukan penelitian terkait penyebab kecurangan yang terjadi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tersebut.

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng. Jika sudah diketahui pengaruhnya maka hal itu dapat dijadikan suatu acuan bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng untuk menghindari terjadinya kecurangan akuntansi di masa mendatang.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui maupun menganalisis penyebab kecurangan dengan menggunakan konsep *fraud diamond*. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh I.G.A. Ngurah Rahma Y. (2017), posisi jabatan merupakan hak yang formal dan sah untuk mengeluarkan wewenang dalam mengambil keputusan, mengeluar-

kan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai.

Terkadang posisi jabatan yang dimiliki digunakan secara tidak bijak untuk memperoleh keuntungan individu. Jadi semakin tinggi posisi jabatan yang diperoleh maka semakin besar pula tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat terjadi. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Posisi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi

Selain posisi jabatan yang tinggi, kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila pengendalian internal dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif. Karena pengendalian internal tidak berjalan secara efektif tersebut, maka peluang seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi sangat terbuka.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Vani Adelin (2013); Muammar Rizky dan Fauziah Aida Fitri (2017), keefektifan pengendalian internal dapat mencegah dan mengurangi tindakan kecurangan akuntansi dalam manajemen yang berarti bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam manajemen maka semakin rendah tindakan kecurangan akuntansinya. Maka dari itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi

Faktor lain yang mempengaruhi terjadinya kecurangan yaitu penegakan peraturan yang masih lemah. Menurut Asshiddiqie dalam Muammar Rizky dan Fauziah Aida Fitri (2017), penegakan peraturan yang baik juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang berhubungan dengan akuntansi dengan baik dan benar sehingga nantinya menghasilkan kinerja yang efektif dan mampu memberikan hasil yang baik untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Penegakan Peraturan berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi

Kecurangan akuntansi juga dapat terjadi karena kompensasi yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan yang seharusnya. Menurut penelitian Prekanida (2015), kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Dengan kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meminimalisasi tindakan kecurangan akuntansi. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi

Selain itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi. Menurut Moeljono dalam Zulkarnain (2013), budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang baik dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi dan kecurangan akuntansi. Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng. Jumlah BPR yang diteliti adalah 17 BPR dengan jumlah responden 95 orang. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengantechnik *purposive sampling* dengan beberapa kriteria yaitu (1) Jabatan sebagai *Teller, Collector, Account Officer, Marketing, Back Office*, dan Admin Kredit. (2) Masa kerja minimal 3 tahun. (3) Pendidikan terakhir minimal SMA/SMK/Sederajat.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 95 eksemplar dan yang kembali 100% namun yang tidak diisi sebanyak 11 eksemplar sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 84 eksemplar (88%).

Setelah data terkumpul maka akan dilakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas. Setelah uji kualitas data maka data akan diuji menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 24.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data yang dilakukan pertama adalah uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas data. Uji validitas dilakukan dengan menguji setiap butir

pertanyaan pada kuesioner digunakan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir.

Berdasarkan hasil uji validitas, item pernyataan variabel independen dan dependen memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Jadi dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner dengan variabel posisi jabatan (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), penegakan peraturan (X3), kesesuaian kompensasi (X4), budaya organisasi (X5) dan kecurangan akuntansi (Y) adalah valid.

Setelah dilakukan pengujian validitas maka akan dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas instrumen penelitian dinilai melalui besaran koefisien *Alpha Cronbach*, yang menunjukkan konsistensi internal item-item yang mendasari sebuah variabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70. Jadi, dapat dikatakan bahwa kuesioner posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, dan kecurangan akuntansi adalah reliabel.

Setelah dilakukan uji kualitas data, maka selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas data disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Data

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|-----------------------|------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | | |
| N | | 84 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 0,59470445 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,057 |
| | <i>Positive</i> | 0,039 |
| | <i>Negative</i> | -0,057 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | 0,057 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200 |
| a. <i>Test distribution is Normal.</i> | | |
| b. <i>Calculated from data.</i> | | |

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas, ditunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tersebut lebih besar dari 0,05 untuk statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada

tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lainnya. Model regresi sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas dapat diuji dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

| <i>Model</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | | <i>Keterangan</i> |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|
| | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | |
| Posisi jabatan | 0,508 | 1,970 | Tidak ada multikolinieritas |
| Keefektifan pengendalian internal | 0,270 | 3,708 | Tidak ada multikolinieritas |
| Penegakan peraturan | 0,391 | 2,556 | Tidak ada multikolinieritas |
| Kesesuaian kompensasi | 0,179 | 5,599 | Tidak ada multikolinieritas |
| Budaya organisasi | 0,233 | 4,287 | Tidak ada multikolinieritas |

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4, diketahui bahwa nilai *VIF* dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Nilai korelasi di antara variabel bebas dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak ada korelasi atau tidak

terjadi multikolinieritas pada model regresi linier. Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 (Constant) | 1,160 | 1,256 | | 0,924 | 0,358 |
| X ₁ | -0,026 | 0,035 | -0,115 | -0,744 | 0,459 |
| X ₂ | 0,045 | 0,034 | 0,276 | 1,309 | 0,195 |
| X ₃ | -0,021 | 0,039 | -0,096 | -0,549 | 0,584 |
| X ₄ | 0,027 | 0,047 | 0,152 | 0,585 | 0,560 |
| X ₅ | -0,057 | 0,036 | -0,359 | -1,582 | 0,118 |

a. *Dependent Variable: ABS*

Sumber: data diolah (2019)

Keterangan: X₁ = posisi jabatan, X₂ = keefektifan pengendalian internal, dan X₃ = penegakan peraturan, X₄ = kesesuaian kompensasi, dan X₅ = budaya organisasi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan *absolute residual (ABS)* lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model

regresi yang digunakan tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan teknik analisis linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis konstanta dan koefisien beta. Hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta serta hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Analisis Koefisien Beta dan Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 20,316 | 2,092 | | 9,711 | 0,000 |
| X ₁ | 0,124 | 0,058 | 0,149 | 2,122 | 0,037 |
| X ₂ | -0,130 | 0,057 | -0,218 | -2,268 | 0,026 |
| X ₃ | -0,140 | 0,065 | -0,171 | -2,148 | 0,035 |
| X ₄ | -0,161 | 0,078 | -0,245 | -2,072 | 0,042 |
| X ₅ | -0,129 | 0,060 | -0,224 | -2,172 | 0,033 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2019)

Keterangan: X₁ = posisi jabatan, X₂ = keefektifan pengendalian internal, X₃ = penegakan peraturan, X₄ = kesesuaian kompensasi, X₅ = budaya organisasi, dan Y = kecurangan akuntansi

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 6, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

$$Y = 20,316 + 0,124X_1 - 0,130X_2 - 0,140X_3 - 0,161X_4 - 0,129X_5 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

1. Konstanta 20,316 menunjukkan jika variabel posisi jabatan (X₁), keefektifan pengendalian internal (X₂), penegakan peraturan (X₃), kesesuaian kompensasi (X₄), dan budaya organisasi (X₅) bernilai konstan, maka variabel kecurangan akuntansi (Y) memiliki nilai 20,316 satuan.
2. Posisi jabatan (X₁) memiliki koefisien regresi 0,124. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa posisi jabatan (X₁) berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan posisi jabatan (X₁) dapat meningkatkan kecurangan

akuntansi (Y) sebesar 0,124 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

3. Keefektifan pengendalian internal (X₂) memiliki koefisien regresi -0,130. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal (X₂) berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan keefektifan pengendalian internal (X₂) dapat menurunkan kecurangan akuntansi (Y) sebesar 0,130 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
4. Penegakan peraturan (X₃) memiliki nilai koefisien regresi -0,140. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa penegakan peraturan (X₃) berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan penegakan peraturan (X₃) dapat menurunkan kecurangan akuntansi (Y) sebesar 0,140 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
5. Kesesuaian kompensasi (X₄) memiliki koefisien regresi -0,161. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan

bahwa kesesuaian kompensasi (X_4) berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kesesuaian kompensasi (X_4) dapat menurunkan kecurangan akuntansi (Y) sebesar 0,161 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

6. Budaya organisasi (X_5) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,129. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_5) berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi (X_5) dapat menurunkan kecurangan

akuntansi (Y) sebesar 0,129 dengan asumsi variabel inde-penden yang lainnya tetap.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*.

Pada penelitian ini menggunakan nilai dari *Adjusted R Square* karena *Adjusted R Square* adalah koefisien determinasi yang disesuaikan untuk regresi yang menggunakan 3 atau lebih variabel independen (Ghozali, 2011). Hasil analisis koefisien determinasi dapat disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 0,898 | 0,806 | 0,793 | 0,613 |

a. *Predictors: (Constant), X₅, X₁, X₃, X₂, X₄*

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7 di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa 79,3% variabel kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh variabel posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi. Jadi disimpulkan bahwa sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Posisi Jabatan terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenaipengaruh posisi jabatan terhadap kecurangan akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,124 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,037. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa posisi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Jika posisi

jabatan semakin tinggi, maka kecurangan akuntansi juga semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis pertama sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) yang menyatakan bahwa posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk penipuan. Selain itu menurut Beasley dalam Ardi Iphani (2017) yang menyatakan bahwa penyalahgunaan aset berhubungan dengan penyalahgunaan kekuasaan serta pengaruh jabatan atau kedudukan istimewa dalam masyarakat untuk maksud pribadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa posisi jabatan merupakan kedudukan yang dimiliki seseorang yang memiliki wewenang yang cukup penting sehingga mudah baginya untuk mengambil keputusan dengan atau tanpa persetujuan bawahannya.

Hasil penelitian I.G.A. Ngurah Rahma Y. (2017) dimana posisi jabatan merupakan hak yang formal dan sah untuk mengeluarkan wewenang dalam mengambil kepu-

tusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai. Terkadang posisi jabatan yang dimiliki digunakan secara tidak bijak untuk memperoleh keuntungan individu. Jadi semakin tinggi posisi jabatan yang diperoleh maka semakin besar pula tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat terjadi.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi -0,130 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,026. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Jika keefektifan pengendalian internal semakin baik, maka kecurangan akuntansi semakin rendah.

Teori yang sejalan dengan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengungkapan menurut PP No. 8 Tahun 2006 dalam Adelin (2013) dimana pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan. Keefektifan pengendalian internal dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan telah berjalan sesuai dengan perencanaan pengendalian dan pengawasan, sehingga dengan adanya pengendalian dan pengawasan kecurangan tidak akan terjadi.

Kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila pengendalian internal dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif. Untuk menutup peluang terjadinya kecurangan akuntansi maka suatu perusahaan harus memberlakukan pengendalian internal secara efektif.

Hasil pengujian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vani Adelin (2013) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal dapat mencegah dan mengurangi tindakan

kecurangan akuntansi dalam manajemen yang berarti bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam manajemen maka semakin rendah tindakan kecurangan akuntansinya.

Selain didukung oleh penelitian Vani Adelin (2013), hasil pengujian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muammar Rizky dan Fauziah Aida Fitri (2017) yang juga menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif berpengaruh terhadap kecurangan. Jadi semakin efektif pengendalian internal suatu perusahaan maka tingkat terjadinya kecurangan akuntansi juga akan berkurang.

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecurangan akuntansi

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh penegakan peraturan terhadap kecurangan akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi -0,140 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,035. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Jika penegakan peraturan semakin baik, maka kecurangan akuntansi semakin rendah.

Hasil pengujian hipotesis ketiga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Asshiddiqie dalam Muammar Rizky dan Fauziah Aida Fitri (2017) yang mendefinisikan penegakan peraturan sebagai proses dilaksanakannya upaya untuk berfungsinya atau tegaknya norma-norma hukum yang berlaku secara nyata sebagai dasar atau pedoman perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Meningkatkan penegakan peraturan pada sebuah perusahaan dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi, yang nantinya akan membantu perusahaan untuk menyediakan informasi terkait perusahaan secara objektif kepada pihak yang berkepentingan. Penegakan peraturan yang baik juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang berhubungan dengan akuntansi dengan baik dan benar sehingga nantinya menghasilkan kinerja yang efektif dan mampu memberikan hasil yang baik untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Vani Adelin (2013), penegakan peraturan dapat mencegah dan mengurangi tindakan kecurangan akuntansi, yang berarti bahwa semakin baik penegakan peraturan pada suatu perusahaan maka semakin rendah pula kecurangan akuntansi yang akan terjadi.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi $-0,161$ dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,042$. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Jika kesesuaian kompensasi semakin baik, maka kecurangan akuntansi semakin rendah.

Hasil pengujian hipotesis keempat ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Edwin B. Flippo dalam Ryan Muhammad dan Ridwan (2017) dimana kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sependapat dengan Edwin, Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2003:119) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Kecurangan akuntansi dapat terjadi ketika seorang karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang ia terima dari apa yang telah mereka kerjakan. Tindakan kecurangan akuntansi tersebut dilakukan karyawan semata-mata untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Hasil pengujian hipotesis keempat ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prekanida (2015) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi. Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang

cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan. Dengan kompensasi yang sesuai diharapkan maka akan dapat meminimalisasi tindakan kecurangan akuntansi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil pengujian hipotesis kelima mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi $-0,129$ dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,033$. Oleh karena itu, hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Jika budaya organisasi semakin baik, maka kecurangan akuntansi semakin rendah.

Hasil pengujian ini sependapat dengan teori yang dinyatakan oleh Moeliono dalam Zulkarnain (2013) bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan, jika budaya organisasi itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap perilaku karyawannya. Sehingga ketika budaya organisasi tersebut baik, maka hal ini akan mendorong karyawan untuk terhindar dari tindakan kecurangan akuntansi.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari variabel posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi yang terjadi di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Posisi jabatan yang diperoleh oleh seorang karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dengan nilai koefisien regresi 0,124 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,037.
2. Keefektifan pengendalian internal yang diterapkan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dengan nilai koefisien regresi -0,130 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,026.
3. Penegakan peraturan yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dengan nilai koefisien regresi -0,140 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,035.
4. Kesesuaian kompensasi yang diperoleh karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dengan nilai koefisien regresi -0,161 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,042.
5. Budaya organisasi yang diterapkan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dengan nilai koefisien regresi -0,129 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,033.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data

penelitian, maka untuk penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menambah keabsahan data yang diperoleh dan lebih mendalami bahan kajian penelitian.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 5 variabel yaitu posisi jabatan, keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi, hendaknya untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lagi sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi akan lebih mudah untuk ditemukan dan penelitian akan menjadi lebih komprehensif.

Bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

1. Dalam kaitannya dengan pengaruh posisi jabatan terhadap kecurangan akuntansi diharapkan dari pihak Bank Perkreditan Rakyat untuk lebih berhati-hati dan selektif dalam memilih seseorang untuk ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi agar nantinya posisi yang didapatkan dan wewenang yang dimilikinya dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Dalam meningkatkan pengawasan pengendalian internal, penegakan peraturan, maka pimpinan Bank Perkreditan Rakyat dapat melakukan monitoring kerja terhadap karyawan pada waktu tertentu sehingga kinerja karyawan dapat dipantau dengan efektif.
3. Dalam kaitannya dengan kesesuaian kompensasi, maka Bank Perkreditan Rakyat hendaknya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian bonus atau pemberian balas jasa yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga tindakan kecurangan akuntansi dapat dihindari di masa mendatang.
4. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, maka Bank Perkreditan Rakyat hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tanpa tekanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Balipost. 2018. "Kasus Korupsi PD BPR Buleleng". Tersedia pada www.balipost.com/news (Diakses pada tanggal 6 September 2018)
- Bali.Tribunnews. 2015. "Kolektor BPR di Buleleng Tilep Uang Nasabah". Tersedia pada www.bali.tribunnews.com (Diakses pada tanggal 6 September 2018)
- Damayanti, Dionisia Nadya Sri. 2016. "Pengaruh Pengendalian Internal serta Moralitas Individu dengan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Pegawai Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)". Tersedia pada Skripsi Fakultas Ekonomi : Universitas Yogyakarta. (Diakses pada tanggal 10 September 2018)
- Friila, Figna. 2015. "Pengaruh Asimetri Informasi, Sistem Pengendalian Intern, serta Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru)". Tersedia pada JOM Fekon, Vol. 2 No. 1. (Diakses pada tanggal 10 September 2018)
- Nurmayanti. 2018. "Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Ungkap Kasus Penyelewengan Kredit di BPR KS Bali Agung Sedana". Tersedia pada www.liputan6.com (Diakses pada 6 September 2018)
- Radhiah, Tia. 2016. "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi serta Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. POS Indonesia KCU Kota Pekanbaru)". Tersedia pada JOM Fekon Vol.3 No.1. (Diakses pada tanggal 11 September 2018)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumbayak, Jelfani Saragih. 2017. "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud (Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru)". Tersedia pada JOM Fekon, Vol. 4 No.1. (Diakses pada tanggal 11 September 2018)
- Tarigan, Laurensia Br. 2016. "Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Efektivitas Pengendalian Internal serta Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada BUMD Provinsi Riau)". Tersedia pada JOM Fekon Vol. 3 No. 1. (Diakses pada tanggal 11 September 2018)
- Rizky, Muammar dan Fauziah Aida Fitri. 2017. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, serta Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi". Tersedia pada JIMEKA Vol.2 No. 2. (Diakses pada tanggal 11 September 2018)
- Dewi, Chindy Kurnia Rahma. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, serta Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)". JOM Fekon Vol. 4, No. 1. Tersedia pada media.publication.com (Diakses pada tanggal 10 September 2018)