

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Data dan sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan Dinas Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner pada Tanggal 20 Desember sampai 9 Januari.

Tabel 4.1 Analisis tingakat pengambilan sampel

No	Keterangan	Jumlah kuisioner
1	Kuesioner yang dikirim	55
2	Kuesioner yang Kembali	40
3	Kuesioner yang tidak diolah	15
3	Kuesioner yang tidak Kembali	0
5	Prentase kuesioner yang diolah	73%

Deskripsi responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala dinas seluruh SKPD pemkot Bandar Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menyebarluaskan kuesioner sebanyak 55 eksemplar kepala dinas dan kembali sebanyak 55 Eksemplar. Kuesioner dengan skala Likert 5 digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Tanggapan untuk setiap item instrumen diberikan skor antara 1 dan 5, beserta penjelasan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju: 1 poin

Tidak setuju: 2 poin

Kurangsetuju:3poin Setuju

: 4 poin

Sangatsetuju :5 poin

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup informasi mengenai persentase jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, serta status atau jabatan pegawai di instansi sebagai berikut.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamannya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel4.2 persentase Jenis kelamain Responden

Jenis kelamin	jumlah	presentase
Laki-Laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5%
Total	40	100%

Tabel diatas menunjukkan responde yang berjeniskelamin laki-laki sebanyak

4.1.3 Usia responden

Data yang telah dikumpulkan dapat diketahui persentase masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel4.3 Persentase Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-30tahun	16	40%
31-40tahun	10	25%
41-50tahun	11	27,5%
51-60tahun	3	7,5%
>60tahun	0	0
Total	40	100%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas usia responden adalah <20 tahun yaitusebanyak0orangatausebesar0%, Usia20-30tahunyaitusebanyak16orang

atau sebesar 40%, usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, usia 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5% dan >60 yaitu sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.

4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Data yang telah dikumpulkan dapat diketahui persentase pendidikan terakhir Responden sebagai berikut:

Tabel4.4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	persentase
SMA	5	12,5%
Diploma(D3)	4	10%
Sarjana (S1)	18	45%
Pasca-Sarjana(S2)	13	32,5%
Total	40	100%

4.1.5 Masa Kerja Responden

Data yang telah dikumpulkan dapat diketahui presentase masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel4.5 Presentase Masa Kerja Responden

Masa kerja	Jumlah	presentase
<1tahun	3	7,5%
1-5tahun	8	20%
6-10tahun	15	37,5%
>10tahun	14	35%
Total	40	100%

4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memastikan bagaimana kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan kompetensi mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Kota Bandar Lampung.

4.1.7 Hasil Analisis Data

Berikut adalah hasil temuan penelitian yang diperoleh dari pengolahan data dan pengujian statistik menggunakan SPSS versi 25.

4.1.8 Statistik Deskriptif

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pertanyaan-pertanyaan berupa skala dalam bentuk skala yang terkait dengan X, Kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, Budaya Organisasi dan Kompetensi dan variabel Y yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi pada Bandar Lampung dalam kuesioner Penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N Statistic	Descriptive Statistics					Kurtosis	
		Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Sta tistic	Std. Deviation Statistic	Statistic	Std. Error	
KKA	40	15	30	24.50	3.974	.032	.733	
KKP	40	12	22	19.10	2.134	4.556	.733	
SPI	40	18	25	21.72	1.811	-.774	.733	
BO	40	15	25	19.73	1.921	2.779	.733	
KOM	40	16	25	20.12	1.884	2.085	.733	
ValidN(listwise)	40							

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Menurut Ghazali (2011), menerangkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya jika pertanyaan suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid pertanyaan dan kuesioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini dianggap valid oleh pengujinya yang sah berdasarkan korelasipearson,

yang menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 atau sig 0,05) antara skor pada masing-masing pertanyaan. Berikut ini adalah persyaratan pengujian untuk uji validitas:

1. Bilaprobabilitas(sig)>0,05 makainstruimein valid.
2. Bilaprobabilitas(sig)<0,05makainstruimeintidak valid.

Tabel4.7Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil	signifikan	keterangan
X1.1	0,832	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X1.2	0,637	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X1.3	0,823	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X1.4	0,637	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X1.5	0,764	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

Sumber:DataprimeryangdiolahdenganSPSS25

Pada tabel di atas, terlihat bahwa pernyataan pertama memiliki Rhitung sebesar 0.832 ysng, yang menunjukkan bahwa Rhitung pernyataan pertama lebih besar dari Rtabel sebesar 0.3120 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Pernyataan kedua valid karena memiliki Rhitung sebesar 0.637, yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari Rtabel sebesar 0.3120 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Untuk pernyataan ketiga, ada Rhitung sebesar 0.823 yang lebih besar dari nilai 0.2638 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Pernyataan ketiga juga memiliki Rhitung sebesar 0,637 yang lebih besar dari nilai 0,3120 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Pernyataan ketiga juga memiliki Rhitung sebesar 0,764 yang lebih besar dari nilai 0,3120 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka pernyataan di nyatakan valid.

Tabel4.8Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil	signifikan	keterangan
X2.1	0,3120	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

X2.2	0.743	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X2.3	0.709	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X2.4	0.435	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X.2.5	0.698	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai Rtabel adalah 0,3120. Pada pernyataan pertama, Rhitung sebesar 0,807, yang berarti Rhitung (0,807) lebih besar dari Rtabel (0,3120) dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan pertama dinyatakan valid. Untuk pernyataan kedua, Rhitung mencapai 0,743, juga lebih tinggi dari Rtabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan kedua valid. Pernyataan ketiga memiliki Rhitung 0,709 yang melebihi Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga valid. Pada pernyataan keempat, Rhitung sebesar 0,435 lebih besar dari Rtabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan ini juga valid. Terakhir, pernyataan kelima memiliki Rhitung 0,698 yang lebih tinggi dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan kelima dinyatakan valid..

Tabel4.9HasilUjiValiditas

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil	signifikan	keterangan
X3.1	0.743	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X3.2	0.625	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X3.3	0.659	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X3.4	0.766	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X.3.5	0.620	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

Sumber:Data primer yang diolah dengan SPSS25

Berdasarkan tabel di atas, nilai Rtabel adalah 0,3120. Untuk pernyataan pertama, Rhitung sebesar 0,743, yang berarti Rhitung (0,743) lebih besar dari Rtabel (0,3120), dengan nilai signifikansi $0,000$ yang kurang dari $0,05$. Oleh karena itu, pernyataan pertama dinyatakan valid.Pada pernyataan kedua, Rhitung adalah 0,625, juga lebih besar dari Rtabel 0,3120, dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan kedua juga valid.Pernyataan ketiga memiliki Rhitung 0,659, yang melebihi Rtabel 0,3120, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan ketiga valid.Untukpernyataan keempat, Rhitung sebesar 0,766, lebih besar dari Rtabel 0,3120, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan keempat dinyatakan valid.Terakhir, pernyataan kelima dengan Rhitung 0,620 yang lebih tinggi dari Rtabel 0,3120 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ juga

dinyatakan valid. Secara keseluruhan, semua pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas berdasarkan nilai Rhitung dan signifikansi yang diperoleh.

Tabel4.10Hasil UjiValiditas

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil	signifikan	keterangan
X4.1	0,773	0,3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X4.2	0,773	0,3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X4.3	0,828	0,3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X4.4	0,709	0,3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
X.4.5	0,639	0,3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

Sumber: Data primeryang diolah dengan SPSS25

Berdasarkan tabel di atas, nilai Rtabel adalah 0,3120. Pada pernyataan pertama, Rhitung sebesar 0,773, yang berarti Rhitung (0,773) lebih besar dari Rtabel (0,3120) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan pertama dinyatakan valid. Pernyataan kedua juga memiliki Rhitung 0,773, lebih tinggi dari Rtabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan ini valid. Untuk pernyataan ketiga, Rhitung mencapai 0,828, melebihi Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga valid. Pernyataan keempat memiliki Rhitung 0,709 yang juga lebih besar dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Terakhir, pernyataan kelima dengan Rhitung 0,639 lebih tinggi dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, juga dinyatakan valid.

Tabel4.11Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil	signifikan	keterangan
Y.1.1	0.469	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.2	0.488	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.3	0.421	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.4	0.550	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.5	0.491	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.6	0.443	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.7	0.319	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid
Y.1.8	0.517	0.3120	Rhitung>Rtabel	0,000	valid

Sumber:DataprimeryangdiolahdenganSPSS25

Berdasarkan tabel di atas, nilai Rtabel adalah 0,3120. Pernyataan pertama memiliki Rhitung sebesar 0,469, yang berarti Rhitung (0,469) lebih besar dari Rtabel (0,3120) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan pertama dinyatakan valid. Pernyataan kedua dengan Rhitung 0,488 juga lebih tinggi dari Rtabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga valid. Pernyataan ketiga memiliki Rhitung 0,421, yang melebihi nilai 0,2638 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Pernyataan keempat dengan Rhitung 0,550 lebih besar dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, juga valid. Pernyataan kelima memiliki Rhitung 0,491 yang lebih tinggi dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga valid. Pernyataan keenam dengan Rhitung 0,443 melebihi nilai 0,2638 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dinyatakan valid. Pernyataan ketujuh memiliki Rhitung 0,319 yang sedikit lebih besar dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga valid. Terakhir, pernyataan kedelapan dengan Rhitung 0,517 lebih besar dari Rtabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, juga dinyatakan valid.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut ghozali (2013) uji reliabelitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Croch's alpha*. Instrumen yang reliabel berarti bahwa jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen tersebut akan menghasilkan data yang sama. Variabel dianggap reliabel jika nilai alfanya lebih besar dari 0,60. hasilujireliabelitas dapat dilihat di tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel4.12Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	ket
Kesesuaiankompensasi	0.790	0.60	Reliabel
Sistempengendalian internal	0.773	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.772	0.60	Reliabel
Kompetensi	0.821	0.60	Reliabel
KecenderunganKecurangan Akuntansi	0.674	0.60	Reliabel

Sumber:Data primer yang diolah dengan SPSS25

Dari tabeil 4.8 terlihat bahwa semua varabel baik itu Kesesuaian kompensasi Sistem Pengendalian Internal, Buidaya Organisasi, Kompetensi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha dari variabel Kesesuaian kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kecenderungan KecuranganAkuntansi memiliki nilai diatas 0,60.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hasil analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Keputusan pengujian diambil berdasarkan apakah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05). Jika demikian, data dianggap terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel4.13one-Sample Kolmogorov-SmirnovTest

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest		
		Unstandardized Residual
N		40
NormalParameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58680479
MostExtremeDifferences	Absolute	.094
	Positive	.071
	Negative	-.094
	Test Statistic	.094
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}

Testdistributionis Normal.

Calculatedfromdata.

LillieforsSignificanceCorrection.

Thisisalowerboundofthetruesignificance.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data pada variabel Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi terdistribusi secara normal. Organisasi, Kompetensi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti Sig. > 0,05 (5%) yang artinya sampel terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Model Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu indikator, yaitu Kesesuaian Kompensasi (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kompetensi (X4), terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari pengolahan data tersebut.

Tabel4.15Hasil Uji Regresi

Model B	Coefficients ^a			t	Sig.		
	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients Beta				
		Std.Error					
1	(Constant)	18.834	7.248	2.598	.014		
	KK	.741	.353	.551	.043		
	SPI	.245	.340	.191	.476		
	BO	-.707	.307	-.380	.028		
	KP	-.002	.204	-.002	.991		

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, yang merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=18.834 +0.741 X1+0.243 X2-0.707 X3 - 0.002 X4 +e$$

1. Jika semua variabel konstan, nilai koefisien regresi variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi akan meningkat sebesar 18,834 untuk satu satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi adalah 0,741. Artinya, setiap kenaikan atau penurunan kesesuaian kompensasi sebesar 1 satuan diperkirakan akan meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 0,741.
3. Nilaikoefisiensi regresi variabel sistem pengendalian internal terhadap KecenderunganKecuarangan Akuntansi sebesar 0.243. Nilai ini menunjukkan bahwasetiap peningkatan/penurunansistempengendalianinternalsebesar1 satuan

diprediksi akan meningkatkan (+) Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar 0,245.

4. Nilai koefisiensi regresi variabel Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar -0,707. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebesar -0,707.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi adalah -0,002. Artinya, setiap kenaikan atau penurunan kompetensi sebesar 1 satuan diperkirakan akan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 0,002

4.3.2 Hasil Uji Determinasi (R2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R2)

		Model Summary^b		
Model R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.599 ^a	.358	.285	2.731

a. Predictora:(constant),KK,SPI,BO,KOM
 b. Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.11 Tingkat hubungan antara kesesuaian kompensasi (X1), sistem pengendalian internal (X2), budaya organisasi (X3), dan kompetensi (X4) dengan kecenderungan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,599. Kecurangan akuntansi (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinasi R2 (R Square) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi (X1), sistem pengendalian internal (X2), budaya organisasi (X3), dan kompetensi (X4) masing-masing sebesar 0,358 atau 35,8%. Variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi 64,2% dari total.

4.3.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA, khususnya pada kolom nilai signifikansi (sig). Misalnya, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji F:

Tabel4.17Hasil Uji f

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	145.804	4	36.451	4.889	.003 ^b
	Residual	260.971	35	7.456		
	Total	406.775	39			

Sumber:Data primeryangdiolahdenganSPSS25

- a. Dependen variabel:KKA
- b. Predictora(constant), KK,SPI,BO,KOM

Dengan nilai f hitung sebesar 4.889, nilai signifikan sebesar 0,000 sama dengan 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil koefisien signifikan di tabel 4.13. Ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Dengan kata lain, kita dapat mengatakan bahwa variabel independen mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi secara bersama-sama.

4.3.4 Hasilujit

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variasi variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05, artinya variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi t lebih dari 0,05, maka variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.(Ghozali, 2018). Hasil perhitungan uji t dapat dilihat dalam tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel4.18Uji Hipotesis (Uji t)

Model B		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
		UnstandardizedCoefficients							
		Std.Error							
1	(Constant)	18.834	7.248		2.598	.014			
	KK	.741	.353	.551	2.102	.043			
	SPI	.245	.340	.191	.720	.476			
	BO	-.707	.307	-.380	-2.299	.028			
	KP	-.002	.204	-.002	-.011	.991			

a. Dependen variabel:KKA

Sumber:Data Primer yang diolah dengan SPSS25

1. Hasil pengujian untuk variabel Kesesuaian Kompensasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (Ha1) diterima dan hipotesis nol (H01) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan.
2. Hasil untuk variabel Sistem Pengendalian Internal (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,476, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis (Ha2) ditolak dan hipotesis nol (Ho2) diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dalam penelitian ini.
3. Hasil analisis untuk variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (Ha3) diterima dan hipotesis nol (Ho3) ditolak, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
4. Hasil untuk variabel Kompetensi (X4) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,991, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis(Ha4) ditolak dan hipotesis nol (Ho4) diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap Kecenderungan KecuranganAkuntansi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk penghargaan atas kerja keras pegawai selama menjalankan tugasnya. Balas jasa ini bisa berupa uang atau bentuk lain, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi pegawai dalam organisasi. (Yamaly et al., 2022).

Kompensasi yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berperan sebagai alat pengikat antara perusahaan dan pegawai. Salah satu faktor yang mendorong terjadinya kecurangan akuntansi adalah tekanan, baik tekanan ekonomi maupun dorongan nafsu, yang sering kali muncul akibat kompensasi yang tidak sesuai. Pegawai yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima cenderung mencari cara lain untuk memperoleh penghasilan tambahan, termasuk melakukan tindakan korupsi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kesesuaian kompensasi dianggap sebagai salah satu elemen yang mewakili tekanan yang dapat memicu kecurangan.(Damayanti et al., 2023). Jika kompensasi sesuai dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sunaryo et.al.,(2019) dan & Suwarianti dan Sumadi (2020) & febiola dan sari (2024), yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika kompensasi yang diterima oleh karyawan atau manajer sesuai dengan kontribusi dan ekspektasi mereka, kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi dapat diminimalisir. Sebaliknya, ketidaksesuaian atau ketidakadilan dalam kompensasi dapat memicu rasa ketidakpuasan yang akhirnya mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku kecurangan untuk mencapai keuntungan pribadi.

4.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan Hasil Penelitian, Dapat Disimpulkan Bahwa Sistem Pengendalian Internal Memiliki Tidak Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi bukan hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi lebih dipengaruhi oleh kelemahan dalam sistem yang memberikan peluang bagi pelaku untuk bertindak tanpa risiko besar. Dalam organisasi dengan sistem pengawasan yang lemah, individu akan lebih mudah menemukan peluang untuk melakukan manipulasi laporan keuangan atau penyalahgunaan aset tanpa terdeteksi. Ketika tidak ada mekanisme kontrol yang kuat, bahkan individu yang awalnya tidak berniat melakukan *fraud* bisa tergoda untuk mengambil keuntungan dari situasi tersebut. Oleh karena itu, faktor peluang menjadi elemen kunci yang memungkinkan terjadinya kecurangan, terutama dalam lingkungan kerja yang kurang transparan dan memiliki budaya permisif terhadap penyimpangan.

Selain itu, semakin besar peluang yang tersedia, semakin tinggi kemungkinan individu untuk melakukan kecurangan, terlepas dari tingkat kompetensi atau tekanan yang mereka hadapi. Jika perusahaan atau instansi pemerintah tidak memiliki pemisahan tugas yang jelas, prosedur audit yang ketat, atau sanksi yang tegas, maka pelaku akan merasa aman dalam melakukan fraud. Bahkan dalam beberapa kasus, kecurangan bisa terjadi secara sistematis karena adanya kolusi antar pegawai atau pejabat yang memanfaatkan celah dalam sistem. Oleh karena itu, pencegahan fraud harus difokuskan pada penutupan peluang dengan memperkuat sistem pengendalian internal, meningkatkan transparansi, serta menerapkan pengawasan yang lebih efektif agar risiko terjadinya kecurangan dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Basuki (2020), Febrianti dan Kusmawati (2022), Mulyadewi dan Sumadi (2024), serta Halimatusyadiah dan Robani (2021), kecenderungan kecurangan akuntansi lebih dipengaruhi oleh faktor peluang dibandingkan teknakan atau kompetensi

individu. Jika sistem pengawasan lemah, individu akan lebih mudah menemukan celah untuk melakukan fraud tanpa takut terdeteksi. Lingkungan kerja yang permisif semakin memperbesar kecenderungan kecurangan. Bahkan individu yang awalnya tidak berniat curang bisa tergoda jika peluang terbuka lebar. Oleh karena itu, pencegahan harus difokuskan pada penguatan sistem pengendalian internal, transparansi, serta penerapan sanksi yang tegas. Menutup celah peluang adalah langkah utama dalam mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Bagaimana seseorang merespon dan menafsirkan situasi yang dalam masalah tersebut, seperti halnya melakukan kecurangan, adalah bagian dari budaya organisasi. Jika anggota organisasi dapat memahami dan menafsirkan setiap situasi dan masalah dengan baik, mereka akan mampu menahan diri untuk tidak melanggar peraturan di tempat kerja. (Tutu et al., 2022). Jika dalam sebuah organisasi pemerintahan kecurangan dianggap sebagai hal yang biasa, maka pegawai lain cenderung mengikuti perilaku tersebut karena merasa ada pemberian untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya, apabila instansi pemerintah menanamkan nilai-nilai etika yang kuat dan memandang kecurangan sebagai tindakan yang tidak etis, maka pegawai akan lebih ter dorong untuk menghindari perilaku curang. Dengan kata lain, budaya organisasi yang menekankan integritas dan etika dapat mencegah terjadinya kecurangan di lingkungan pemerintahan (Fazli et al., 2023).

Kaitannya dengan *Fraud Hexagon* yaitu pada tahap rationalize, dimana pada tahap ini seorang berada dibawah tekanan besar untuk membenarkan tindakannya kepada pemerintah agar mereka tampak logis dan tepat. Ketika nilai-nilai dan norma organisasi diterapkan dengan benar, kegiatan kecurangan berkurang namun, Ketika norma tidak diterapkan dengan benar, tindakan kecurangan dibenarkan dan dipandang masuk akal. Karena anggota organisasi mungkin melihat budaya organisasi sebagai sistem bersama. Karena budaya perusahaan yang kuat menimbulkan rasa semakin diantara anggotanya, kecurangan

akuntansi dapat dihindari atau bahkan diberatas sepenuhya, mencegah peluang kecurangan akuntansi.

Artinya budaya yang buruk didalam sebuah organisasi akan meningkat kanterjadinya kecurangan dan apabila budaya organisasi baik maka akan mengurangi terjadinya kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fajrian dan Amin (2023) yang menunjukkan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh Ego bahwa individu dengan ambisi besar atau keserakahan tinggi lebih rentan melakukan kecurangan, terutama jika budaya organisasi mendukung gaya kepemimpinan yang mementingkan keuntungan pribadi. Jika pimpinan atau eksekutif dalam suatu instansi menunjukkan perilaku tidak etis, maka karyawandi bawahnya bisa ter dorong untuk melakukan hal yang sama. Oleh karena itu, menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan integritas, transparansi, dan akuntabilitas sangat penting untuk mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.4.4 Pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang berarti bahwa *fraud* lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti rasionalisasi, budaya organisasi, dan lemahnya sistem pengawasan. Individu yang kurang kompeten dalam akuntansi tetap dapat melakukan kecurangan jika mereka menemukan celah dalam sistem dan memiliki justifikasi moral untuk tindakan tersebut. Dalam lingkungan kerja yang permisif terhadap *fraud*, seseorang cenderung mengikuti kebiasaan yang sudah ada, terlepas dari tingkat keterampilan mereka dalam akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa peluang dan pemberian lebih berperan dalam mendorong *fraud* dibandingkan dengan tingkat keahlian individu.

Selain itu, lemahnya pengawasan dalam organisasi memungkinkan individu yang tidak memiliki keterampilan akuntansi tinggi tetap dapat melakukan kecurangan dengan cara sederhana, seperti memalsukan dokumen atau menyalahgunakan anggaran. Tanpa sistem kontrol yang ketat, bahkan pegawai dengan kompetensi rendah pun bisa terlibat dalam *fraud*. Oleh karenanya itu, upaya pencegahan harus

difokuskan pada penguatan pengawasan, transparansi keuangan, serta penerapan sanksi yang tegas, bukan hanya pada peningkatan keterampilan individu dalam bidang akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian DeaAyu Agustinadan IMade Sukartha (2023). Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. karena *fraud* lebih dipengaruhi oleh rasionalisasi, budaya organisasi, dan lemahnya pengawasan. Individu tetap dapat melakukan kecurangan meskipun tidak memiliki keterampilan akuntansi yang tinggi jika ada peluang dan pemberanakan moral. Lingkungan kerja yang permisif terhadap *fraud* semakin memperkuat kecenderungan ini. Oleh karena itu, pencegahan harus difokuskan pada transparansi, pengawasan ketat, dan sanksi tegas. Meningkatkan kompetensi saja tidak cukup tanpa sistem yang kuat untuk mengendalikan fraud.