

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

1.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di organisasi perangkat daerah di Kabupaten tulang bawang. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan 60 kuesioner ke dinas yang terkait. Kemudian sampel yang telah dipilih, selanjutnya akan digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja responden.

Tabel 4.1
Data Hasil Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	60	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	60	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	-	-
5	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.1 dapat di lihat bahwa kuisioner yang telah di sebar sebanyak 60 dan kuesioner yang kembali 60, sedangkan untuk kuesioner yang tidak kembali dan kuesioner yang tidak dapat diolah adalah 0 dan kuesioner yang dapat diolah yaitu 60.

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	27	45,0	45,0	45,0
Valid perempuan	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sekitar 27 orang atau 45,0% responden berjenis kelamin laki laki dan sisanya didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 orang atau 55,0%.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	18	30,0	30,0	30,0
31-40 tahun	24	40,0	40,0	70,0
Valid 41-50 tahun	15	25,0	25,0	95,0
>50 tahun	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan responden yang bekerja pada organisasi perangkat daerah sebesar 30,0% berusia 20-30 tahun, sebesar 40,0% berusia 31-40 tahun, sebesar 25,0% berusia 41-50 tahun dan 5,0% berusia lebih dari 50 tahun . Mayoritas

responden yang bekerja pada organisasi perangkat daerah dikabupaten tulang bawang berusia 31-40 tahun atau 40,0%.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	3	5,0	5,0	5,0
s1	26	43,3	43,3	48,3
Valid s2	25	41,7	41,7	90,0
s3	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan diploma berjumlah 3 responden atau 5,0%, sebagian besar responden berpendidikan Strata Satu (S1) dengan jumlah 26 responden atau 43,3%. Sisanya sebesar 41,7 % atau sebanyak 25 responden berpendidikan strata dua (S2) dan sebesar 15,0% atau sebanyak 9 responden berpendidikan Strata tiga (S3).

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 tahun	24	40,0	40,0	40,0
Valid 2-5 tahun	22	36,7	36,7	76,7
>5 tahun	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 40,0 % atau sekitar 24 responden telah lama bekerja <2 tahun. Sisanya sebanyak 36,7 % atau sebanyak 22 responden telah lama bekerja 2-5 tahun dan sebanyak 23,3 % atau 14 responden telah lama bekerja >5 tahun.

1.2 Hasil Analisis Data

1.2.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum atau deskripsi dari suatu data yang dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean atau rata-rata, dan standar deviasi dari masing – masing variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sistem pengendalian internal pemerintah, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, budaya organisasi dan fraud di organisasi perangkat daerah di kabupaten tulang bawang yang akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spip	60	2	5	4,52	,676
penegakan peraturan	60	2	5	4,40	,718
kesesuaian kompensasi	60	1	5	4,33	,681
perilaku tidak etis	60	2	5	4,45	,769
budaya organisasi	60	3	5	4,42	,591
Fraud	60	1	5	4,33	,857
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan statistik deskriptif pada tabel 4.6 dapat diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Diketahui *sistem pengendalian internal pemerintah atau spip* (X_1) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 2

dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,52 dan standar deviasi sebesar 0,676.

2. Diketahui *penegakan peraturan* (X_2) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 2 dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,40 dan standar deviasi sebesar 0,718.
3. Diketahui *kesesuaian kompensasi* (X_3) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 1 dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,33 dan standar deviasi sebesar 0,681.
4. Diketahui *perilaku tidak etis* (X_4) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 2 dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,45 dan standar deviasi sebesar 0,769.
5. Diketahui *budaya organisasi* (X_5) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 3 dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,42 dan standar deviasi sebesar 0,591.
6. Diketahui *fraud/kecurangan* (Y) dengan jumlah responden (N) sebanyak 60 responden dengan skor minimum adalah 1 dan skor maksimum adalah 5 dengan total rata-rata jawaban 4,33 dan standar deviasi sebesar 0,857.

4.2.2 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Noor (2011:130) menyarankan sebaiknya jumlah responden untuk uji coba kuesioner paling sedikit 30 orang. Dalam penelitian ini, uji coba kuesioner melibatkan 60 responden. Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel sistem pengendalian internal pemerintah (X_1), penegakan peraturan (X_2), kesesuaian kompensasi (X_3), perilaku tidak etis (X_4), komitmen organisasi (X_5) dan fraud (Y).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Koefisien korelasi	r_{tabel} (n=60)	keterangan
Sistem pengendalian internal pemerintah (spip)	X1.1	0.455	0.214	Valid
	X1.2	0.433	0.214	Valid
	X1.3	0.481	0.214	Valid
	X1.4	0.446	0.214	Valid
	X1.5	0.539	0.214	Valid
Penegakan peraturan	X2.1	0.501	0.214	Valid
	X2.2	0.501	0.214	Valid
	X2.3	0.545	0.214	Valid
	X2.4	0.312	0.214	Valid
	X2.5	0.454	0.214	Valid
	X2.6	0.261	0.214	Valid
	X2.7	0.466	0.214	Valid
Kesesuaian kompensasi	X3.1	0.472	0.214	Valid
	X3.2	0.387	0.214	Valid
	X3.3	0.347	0.214	Valid
	X3.4	0.362	0.214	Valid
	X3.5	0.364	0.214	Valid
	X3.6	0.276	0.214	Valid
	X3.7	0.272	0.214	Valid
Perilaku Tidak Etis	X4.1	0.599	0.214	Valid
	X4.2	0.592	0.214	Valid
	X4.3	0.446	0.214	Valid
	X4.4	0.607	0.214	Valid
	X4.5	0.626	0.214	Valid
Budaya organisasi	X5.1	0.485	0.214	Valid
	X5.2	0.566	0.214	Valid

	X5.3	0.326	0.214	Valid
	X5.4	0.376	0.214	Valid
	X5.5	0.299	0.214	Valid
Fraud	Y1	0.520	0.214	Valid
	Y2	0.534	0.214	Valid
	Y3	0.472	0.214	Valid
	Y4	0.527	0.214	Valid
	Y5	0.407	0.214	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel 4.7 diketahui seluruh pertanyaan valid. Untuk nilai *rtabel* terlebih dahulu dihitung dengan rumus $n-2$, dimana n menyatakan banyaknya responden untuk uji validitas. Dimana banyak responden sebanyak $n-60$ sehingga $60-2=58$. Nilai *rtabel*= 0.214. Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari *rtabel*=0.214. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 diketahui seluruh pertanyaan bersifat valid.

1.2.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. (Hadi, Syamsul 2006) pengujian dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrumen dari waktu ke waktu. Data yang diperoleh dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0.70. Hasil pengujian ini terlihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'c Alpha	Keterangan
X1	0.452	Realibel
X2	0.209	Realibel
X3	0.458	Realibel
X4	0.321	Realibel

X5	0.493	Realibel
Y	0.552	Realibel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang berarti telah reliabel, sehingga layak digunakan menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.2.3 Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20217710
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,106
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,822
Asymp. Sig. (2-tailed)		,509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolomogrov-smirnov* yang dipaparkan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa dependen K-Z sebesar 0,822 dengan tingkat signifikan sebesar 0,509. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa angka signifikan (sig) pada uji *kolomogrov-smirnov* diperoleh $0,509 > 0,05$ artinya data terdistribusi secara normal, sehingga model pada penelitian ini layak untuk dipakai dalam penelitian.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat kolerasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat dari besarnya nilai korelasi. Apabila nilai korelasi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Spip	,921	1,086
1 penegakan peraturan	,639	1,564
kesesuaian kompensasi	,903	1,107
perilaku tidak etis	,659	1,518
budaya organisasi	,865	1,156

a. Dependent Variable: fraud

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kelima variabel independen lebih dari >0.10 dan VIF (variance inflation faktor) kurang dari <10 yang berarti tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen sehingga layak untuk digunakan.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Park*. Uji *park* merupakan salah satu cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Nilai Signifikan
sistem pengendalian internal pemerintah (X1)	0,561
penegakan peraturan(X2)	0,354
kesesuaian kompensasi (X3)	0,403
perilaku tidak etis (X4)	0,883

budaya orgnisasi (X5)	0,520
fraud (Y)	0,110

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal pemerintah, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, budaya organisasi dan fraud memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan.

4.2.4 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS disajikan pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,236	5,315		1,361	,179
1 Spip	,122	,138	,119	,886	,379
penegakan peraturan	,121	,102	,192	1,191	,239
kesesuaian kompensasi	,064	,107	,081	,594	,555
perilaku tidak etis	-,285	,140	-,323	-2,034	,047
budaya organisasi	-,092	,135	-,095	-,682	,498

a. Dependent Variable: fraud

Berdasarkan tabel 4.12 uji regresi linier berganda di atas maka model persamaan regresi yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,236 + 0,122X_1 - 0,121X_2 + 0,064 X_3 - 0,285X_4 - 0,092X_5 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas, terlihat nilai konstanta sebesar 7,236. Koefisien variabel spip sebesar 0,122, Koefisien penegakan peraturan -0,121, Koefisien kesesuaian

kompensasi sebesar 0,064, Koefisien perilaku tidak etis sebesar -0,285 dan Koefisien budaya organisasi sebesar -0,092.

1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319 ^a	,102	,019	1,257

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, spip, perilaku tidak etis, penegakan peraturan

Dari output diatas, didapatkan nilai adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,019 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) sebesar 19 % sedangkan 81 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.3.2 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sebagian (parsial). Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis yang disampaikan dalam penelitian ini adapun kesimpulan jika:

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Ha ditolak dan Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14**Hasil Uji T****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,236	5,315		1,361	,179
Spip	,122	,138	,119	,886	,379
1 penegakan peraturan	,121	,102	,192	1,191	,239
kesesuaian kompensasi	,064	,107	,081	,594	,555
perilaku tidak etis	-,285	,140	-,323	-2,034	,047
budaya organisasi	-,092	,135	-,095	-,682	,498

a. Dependent Variable: fraud

1. Hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini adalah *sistem pengendalian internal* pemerintah sebagai variabel X_1 . Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,379 > 0,05$. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a1} ditolak dan menerima H_{o1} yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *sistem pengendalian internal pemerintah* terhadap *fraud*.
2. Hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini adalah *penegakan peraturan* sebagai variabel X_2 . Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,239 > 0,05$. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a2} ditolak dan menerima H_{o2} yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *penegakan peraturan* terhadap *fraud*.
3. Hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini adalah *kesesuaian kompensasi* sebagai variabel X_3 . Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi

sebesar $0,555 > 0,05$. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a3} ditolak dan menerima H_{o3} yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *kesesuaian kompensasi* terhadap *fraud*.

4. Hipotesis keempat (H_{a4}) dalam penelitian ini adalah *perilaku tidak etis* sebagai variabel X_4 . Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a4} diterima dan menolak H_{o4} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *perilaku tidak etis* terhadap *fraud*.
5. Hipotesis kelima (H_{a5}) dalam penelitian ini adalah *budaya organisasi* sebagai variabel X_5 . Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,498 > 0,05$. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a5} ditolak dan menerima H_{o7} yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *budaya organisasi* terhadap *fraud*.

4.3.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Jika nilai F menunjukkan signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,665	5	1,933	1,224	,311 ^b
Residual	85,269	54	1,579		
Total	94,933	59			

a. Dependent Variable: fraud

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, spip, perilaku tidak etis, penegakan peraturan

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai (sig) sebesar $0,311 > 0,05$ dengan nilai F sebesar 0,311. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel spip, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

1.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Terjadinya *Fraud*

Hasil pengujian H_1 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*. Hal ini dapat terjadi karena masih banyak ditemukan permasalahan sistem pengendalian internal di organisasi perangkat daerah di kabupaten tulang bawang. Sistem pengendalian internal sendiri untuk di Pemerintahan tulang bawang masih belum maksimal. Seperti belum dilakukannya pengawasan dan pengendalian serta para pegawai yang masih belum menyadari tanggung jawabnya masing-masing. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap terjadinya fraud seperti penelitian yang dilakukan oleh simbolon, (2020), Yuliani, (2018), Kusuma & Didi (2020).

4.4.2 Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Terjadinya *Fraud*

Berdasarkan pengujian H_2 menyatakan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tegak atau tidaknya peraturan pada suatu instansi tidak akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Menurut teori *fraud triangle*, salah satu aspek dalam teori ini adalah kesempatan. Menurut (Pravitasari, 2016) kesempatan adalah situasi terbukanya kesempatan bagi pegawai yang memungkinkan untuk terjadinya tindak kecurangan. Adanya kesempatan atau peluang tersebut karena pengendalian internalnya lemah, pengawasan yang

kurang baik, serta lemahnya penegakan hukum di instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Padhilah & Dian, 2020) yang menyatakan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*), menurut mereka kuat atau lemahnya penegakan peraturan tidak memberikan dampak terhadap tindakan *fraud*. Hal ini dapat terjadi karena masih adanya tindakan ketidakpatuhan terhadap peraturan di lingkungan instansi. Ketidakpatuhan terhadap peraturan instansi dapat memberikan ruang terbuka pada seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*.

4.4.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Tejadinya *Fraud*

Berdasarkan pengujian H_3 menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pribadi atau karakter pegawai yang bekerja pada OPD dikabupaten tulang bawang tidak begitu mengharapkan kompensasi yang besar, karena mereka hanya fokus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selama kompensasi yang diterima dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan, maka bagi mereka tidak ada masalah. Bagi mereka yang terpenting adalah memberikan kinerja yang terbaik untuk instansi, maka dengan itu kompensasi yang diterima akan menyesuaikan atas usaha yang telah dikeluarkan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Padhilah & Dian, (2020) yang menyatakan bahwa *fraud* lebih efektif dikurangi dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai. Jadi, secara manusiawi, ketika kebutuhan hidup seorang pegawai sudah terpenuhi melalui kompensasi yang diterimanya, potensi mereka untuk melakukan *fraud* akan berkurang.

4.4.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Tejadinya *Fraud*

Berdasarkan pengujian H_4 menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*. Semakin tinggi perilaku tidak etis dalam instansi maka semakin tinggi pula kecenderungan kecurangan akuntansi dalam instansi tersebut. Sebab perilaku tidak etis menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan berlaku umum, dimana perilaku tidak etis ini juga berhubungan dengan standar akuntansi. Jadi jika perilaku yang ditunjukkan oleh

manajemen cenderung tidak etis maka dapat menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan akuntansi. Dengan kata lain, semakin tinggi perilaku tidak etis maka semakin tinggi pula tindakan kecurangan akuntansinya. Namun sebaliknya jika seorang manajemen berperilaku etis atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku umum dalam organisasi tersebut, maka tingkat kecenderungan kecurangan dalam organisasi dapat dikendalikan atau bisa menurun. Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani, 2018 yang menyatakan perilaku tidak etis dapat diindikasikan bahwa seseorang yang memiliki perilaku tidak etis yang kuat akan cenderung melakukan kecurangan. Semakin tinggi perilaku tidak etis yang ada dalam setiap individu terhadap organisasi maka akan meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Terjadinya *Fraud*

Berdasarkan pengujian H_5 menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya fraud. Hal ini karena bila instansi pemerintah menetapkan budaya organisasi yang baik maupun tidak baik tetap saja akan mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Sehingga menetapkan budaya organisasi tidak ada jaminannya untuk meminimalkan terjadinya kecurangan (*fraud*). budaya organisasi lebih mengacu kepada sikap-sikap dan perilaku pegawai instansi dan dapat dihubungkan dengan nilai-nilai serta cara instansi tersebut melakukan berbagai hal dengan lingkungan yang lebih etis, pegawai instansi lebih cenderung mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu instansi tersebut, maka individu merasa bahwa apa yang telah dilakukan itu sudah benar dikarenakan sebagian besar rekannya melakukan hal yang sama walaupun tindakan yang dilakukan itu merupakan tindakan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2020), Kusuma & Didi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya fraud. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Yuliani, 2018 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya fraud.

