

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data dan Objek Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebar secara langsung kepada para responden di 22 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten pesawaran. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 8 januari 2020 sampai dengan tanggal 30 januari 2020. Penelitian menyajikan populasi dan sample penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Jumlah populasi dan sample penelitian**

| No | Nama Dinas                                 | Jumlah populasi<br>(orang) | Jumlah sample<br>(orang) |
|----|--|----------------------------|--------------------------|
| 1  | Dinas Kependudukan Dan<br>Pencatatan Sipil | 5                          | 5                        |
| 2  | Dinas Kelautan Dan Perikanan               | 5                          | 4                        |
| 3  | Dinas Perindustrian Dan<br>Perdagangan     | 5                          | 5                        |
| 4  | Dinas Sosial                               | 5                          | 5                        |
| 5  | Dinas Tenaga Kerja Dan<br>Transmigrasi     | 5                          | 5                        |
| 6  | Dinas Pendidikan<br>Dan Kebudayaan         | 5                          | 5                        |
| 7  | Dinas Koperasi Dan UMKM                    | 5                          | 5                        |
| 8  | Dinas Pertanian                            | 5                          | 5                        |
| 9  | Dinas Perhubungan                          | 5                          | 5                        |
| 10 | Dinas Komunikasi Dan<br>Informatika        | 5                          | 4                        |
| 11 | Dinas Pengendalian Penduduk<br>Dan KB      | 5                          | 4                        |

| No           | Nama Dinas   | Jumlah populasi<br>(orang) | Jumlah sample<br>(orang) |
|--------------|--|----------------------------|--------------------------|
| 12           | Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu     | 5                          | 3                        |
| 13           | Dinas Ketahanan Pangan                             | 5                          | 0                        |
| 14           | Dinas Pemuda Dan Olahraga                          | 5                          | 3                        |
| 15           | Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan                   | 5                          | 5                        |
| 16           | Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak | 5                          | 5                        |
| 17           | Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan permukiman      | 5                          | 0                        |
| 18           | Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang              | 5                          | 5                        |
| 19           | Dinas Pariwisata                                   | 5                          | 0                        |
| 20           | Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa             | 0                          | 0                        |
| 21           | Dinas Lingkungan Hidup                             | 0                          | 0                        |
| 22           | Dinas Kesehatan                                    | 0                          | 0                        |
| <b>TOTAL</b> |  | <b>95</b>                  | <b>73</b>                |

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 22 populasi Organisasi Perangkat daerah (OPD) Kabupaten Pesawaran, hanya 19 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pesawaran yang dapat dijadikan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan 19 OPD Kabupaten Pesawaran telah memberikan izin untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Jumlah kuesioner menunjukkan jumlah sample yang memenuhi Kriteria penelitian :

1. Kepala Dinas di Kabupaten Pesawaran.
2. Sekretaris Dinas di Kbaupaten Pesawaran.
3. Kepala Sub Bagian Dinas Kabupaten Pesawaran
4. Kepala Bidang Dinas Kabupaten Pesawaran

Berikut adalah tabel hasil penyebaran kuesioner, tingkat pengembalian, tingkat tidak kembalinya kuesioner, kuesioner yang rusak atau gugur, serta kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian kuesioner**

| Keterangan                      | Jumlah kuesioner | Presentase |
|---------------------------------|------------------|------------|
| Kuesioner yang disebarakan      | 95               | 100%       |
| Kuesioner tidak kembali         | 22               | 23%        |
| Kuesioner yang rusak atau gugur | 2                | 2%         |
| Kuesioner yang digunakan        | 71               | 75%        |
| Tingkat pengembalian            | 75%              |            |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 95 kuesioner sesuai dengan jumlah sample, jumlah kuesioner yang kembali dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 seingga ada 22 kuesioner yang tidak dapat dikembalikan. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 75% dari 73 kuesioner yang dikembalikan. Ada ada 2 kuesioner yang tidak memnuhi syarat atau rusak sehingga dikeluarkan dari sampel penelitian. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebnyak 71 sampel.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan identifikasi kepada responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang dijalani. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden dalam penelitian ini. Berikut komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-Laki            | 50            | 70,4%             |
| Perempuan            | 21            | 29,6%             |
| <b>Total</b>         | <b>71</b>     | <b>100 %</b>      |

Sumber: Data primer diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbesar berasal dari responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 responden atau 71,4%, sedangkan responden perempuan berjumlah sebesar 20 responden atau sama dengan 28,6 %. Untuk deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|--------------|---------------|-------------------|
| <30 tahun    | 3             | 4,2%              |
| 31-40 tahun  | 18            | 25,3%             |
| 41-50 tahun  | 28            | 39,5%             |
| >50 tahun    | 22            | 31%               |
| <b>Total</b> | <b>71</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan responden terbesar dari responden dengan usia rata rata 41-50 tahun berjumlah 28 responden atau sama dengan 39,5%, responden lainnya berusia >50 tahun berjumlah sebesar 21 responden atau sama dengan 31%, dan sisanya responden yang berusia dibawah <30 tahun dan 31-40 tahun berjumlah 2 responden dan 19 responden atau sama dengan 4,2% dan 25,%. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------------------|---------------|-------------------|
| SMA                       | 3             | 4%                |
| D1/D3                     | 0             | 0%                |
| D4/S1                     | 32            | 45%               |
| S2                        | 36            | 51%               |
| S3                        | 0             | 0%                |
| <b>Total</b>              | <b>71</b>     | <b>100</b>        |

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan responden terbesar berasal dari responden berpendidikan S2 dengan jumlah 36 responden atau sama dengan 51% kemudian D4/S1 dengan jumlah 31 responden atau sama dengan 45% selanjutnya responden berpendidikan terakhir SMA dengan jumlah 3 responden atau sama dengan 4%. Sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan D1/D3 dan S3 sama sama mempunyai jumlah 0 atau sama dengan 0%.

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan 71 data dibawah ini maka peneliti melakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat dalam tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

| <b>Descriptive Statistics</b> |          |                     |                     |             |                       |
|-------------------------------|----------|---------------------|---------------------|-------------|-----------------------|
|                               | <b>N</b> | <b>Minimu<br/>m</b> | <b>Maximu<br/>m</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
| TOTAL_X1                      | 71       | 2                   | 5                   | 4.11        | .494                  |
| TOTAL_X2                      | 71       | 3                   | 5                   | 4.28        | .565                  |
| TOTAL_X3                      | 71       | 3                   | 5                   | 4.00        | .535                  |
| TOTAL_X4                      | 71       | 2                   | 5                   | 4.15        | .647                  |

|                       |    |   |   |      |      |
|-----------------------|----|---|---|------|------|
| TOTAL_X5              | 71 | 3 | 5 | 4.23 | .513 |
| TOTAL_Y               | 71 | 3 | 5 | 4.21 | .532 |
| Valid N<br>(listwise) | 71 |   |   |      |      |

Sumber : data primer diolah, 2020

Hasil analisis uji statistik deskriptif menunjukkan nilai terendah, nilai tertinggi, mean, dan standar deviasi dan masing-masing variabel. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Dalam variabel *Whistleblowing System* menunjukkan skor terendah dalam variabel *Whistleblowing System* sebesar 2 atau tidak setuju dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,11 atau setuju dan standar deviasi 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor *Whistleblowing System* tinggi.
2. Dalam variabel Sistem Pengendalian Internal menunjukkan skor terendah dalam variabel Sistem Pengendalian Internal sebesar 3 atau netral dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,28 atau setuju dan standar deviasi 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Sistem Pengendalian Internal tinggi.
3. Dalam variabel Budaya Organisasi menunjukkan skor terendah dalam variabel Budaya Organisasi sebesar 3 atau netral dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,00 atau setuju dan standar deviasi 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Budaya Organisasi tinggi.
4. Dalam Keadilan Organisasi kecurangan menunjukkan skor terendah dalam variabel Keadilan Organisasi sebesar 2 atau tidak setuju dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,15 atau setuju dan standar deviasi 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Keadilan Organisasi tinggi.
5. Dalam variabel Kompetensi SDM menunjukkan skor terendah dalam variabel Kompetensi SDM sebesar 3 atau netral dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,23 atau setuju dan standar deviasi 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Kompetensi SDM tinggi.

6. Dalam variabel Pencegahan Kecurangan menunjukkan skor terendah dalam variabel Pencegahan Kecurangan sebesar 3 atau netral dan skor tertinggi yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,21 atau setuju dan standar deviasi 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Pencegahan Kecurangan tinggi.

Berdasarkan uji statistik deskriptif diatas dapat diambil kesimpulan rata rata jawaban responden untuk variabel *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Kompetensi SDM, dan Pencegahan Kecurangan adalah setuju.

#### 4.2.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikannya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 6 variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yaitu *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, keadilan organisasi, kompetensi SDM, dan pencegahan kecurangan dengan 71 sample responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Pertanyaan</b> | <b><i>Pearson correlation</i></b> | <b><i>Sig</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>X1.1</b>       | 0,695                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X1.2</b>       | 0,616                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X1.3</b>       | 0,628                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X1.4</b>       | 0,628                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X1.5</b>       | 0,489                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X1.6</b>       | 0,332                             | 0,02              | Valid             |
| <b>X1.7</b>       | 0,420                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.1</b>       | 0,692                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.2</b>       | 0,691                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.3</b>       | 0,552                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.4</b>       | 0,602                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.5</b>       | 0,710                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.6</b>       | 0,756                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.7</b>       | 0,722                             | 0,00              | Valid             |
| <b>X2.8</b>       | 0,765                             | 0,00              | Valid             |

|      |       |      |       |
|------|-------|------|-------|
| X3.1 | 0,575 | 0,00 | Valid |
| X3.2 | 0,578 | 0,00 | Valid |
| X3.3 | 0,514 | 0,00 | Valid |
| X3.4 | 0,591 | 0,00 | Valid |
| X3.5 | 0,566 | 0,00 | Valid |
| X3.6 | 0,560 | 0,00 | Valid |
| X3.7 | 0,392 | 0,00 | Valid |
| X4.1 | 0,557 | 0,00 | Valid |
| X4.2 | 0,845 | 0,00 | Valid |
| X4.3 | 0,757 | 0,00 | Valid |
| X4.4 | 0,743 | 0,00 | Valid |
| X4.5 | 0,691 | 0,00 | Valid |
| X5.1 | 0,647 | 0,00 | Valid |
| X5.2 | 0,640 | 0,00 | Valid |
| X5.3 | 0,684 | 0,00 | Valid |
| X5.4 | 0,610 | 0,00 | Valid |
| X5.5 | 0,688 | 0,00 | Valid |
| X5.6 | 0,695 | 0,00 | Valid |
| X5.7 | 0,751 | 0,00 | Valid |
| Y.1  | 0,576 | 0,00 | Valid |
| Y.2  | 0,752 | 0,00 | Valid |
| Y.3  | 0,745 | 0,00 | Valid |
| Y.4  | 0,646 | 0,00 | Valid |
| Y.5  | 0,672 | 0,00 | Valid |
| Y.6  | 0,592 | 0,00 | Valid |
| Y.7  | 0,623 | 0,00 | Valid |
| Y.8  | 0,540 | 0,00 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh indikator penelitian X1.1 sampai Y.8 dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai signifikannya dibawah 0,05, sehingga seluruh indikator penelitian bisa digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikaitkan reliabel jika nilai *crobanch's alpha* berada diatas  $> 0,70$ . Tabel 4.113 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk enam variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>              | <b>Crobach's Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------------|------------------------|-------------------|
| <i>Whistleblowing system</i> | 0,909                  | Reliabel          |
| Sistem pengendalian internal | 0,855                  | Reliabel          |
| Budaya organisasi            | 0,892                  | Reliabel          |
| Keadilan organisasi          | 0,890                  | Reliabel          |
| Kompetensi SDM               | 0,856                  | Reliabel          |
| Pencegahan kecurangan        | 0,867                  | Reliabel          |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *crobanch's alpha* atas variabel *Whistleblowing System* sebesar 0,909, Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,855, Budaya Organisasi sebesar 0,892, Keadilan Organisasi sebesar 0,890. Kompetensi SDM sebesar 0,856 dan variabel Pencegahan Kecurangan sebesar 0,867. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alphalebih*>dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh.

#### **4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji ini digunakan untuk memaksimalkan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS. Versi 20 disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | 4.147                       | 2.766      |                           | 1.499  | .139 |
| TOTAL_X1   | -.094                       | .107       | -.076                     | -.880  | .382 |
| TOTAL_X2   | .499                        | .124       | .488                      | 4.014  | .000 |
| TOTAL_X3   | -.237                       | .119       | -.195                     | -1.996 | .050 |
| TOTAL_X4   | .140                        | .132       | .105                      | 1.062  | .292 |
| TOTAL_X5   | .628                        | .159       | .528                      | 3.945  | .000 |

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan table 4.9 diatas menunjukkan, bahwa model regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = 4,147 - 0,94 + 0,499 - 0,237 + 0,140 + 0,628 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 4,147 mengindikasikan bahwa jika variabel *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kompetensi SDM adalah nol maka Pencegahan Kecurangan adalah 4,147
2. Koefisien variabel *Whistleblowing system* ( $X_1$ ) sebesar -0,94, artinya apabila kenaikan nilai *Whistleblowing system* sebesar 1 level maka akan menurunkan Pencegahan Kecurangan.
3. Koefisien variabel Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) sebesar 0,499 artinya apabila kenaikan nilai Sistem Pengendalian Internal sebesar 1 level maka akan menurunkan Pencegahan Kecurangan.

4. Koefisien variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar -0,237 artinya apabila kenaikan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 level maka akan menurunkan Pencegahan Kecurangan.
5. Koefisien variabel Keadilan Organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,140 artinya apabila kenaikan nilai Keadilan Organisasi sebesar 1 level maka akan menurunkan Pencegahan Kecurangan.
6. Koefisien variabel Kompetensi SDM ( $X_5$ ) sebesar 0,628 artinya apabila kenaikan nilai Kompetensi SDM sebesar 1 level maka akan menurunkan Pencegahan Kecurangan.

#### 4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.5.1 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model, regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varian inflation factor* (VIF).  $VIF = 1 / tolerance$ . Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolonieritas dalam penelitian tersebut (Ghozali,2011 ). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat ditabel 4.15 bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 4.147                       | 2.766      |                           | 1.499 | .139 |                         |       |
| Total_x1   | -.094                       | .107       | -.076                     | -.880 | .382 | .538                    | 1.860 |
| Total_x2   | .499                        | .124       | .488                      | 4.014 | .000 | .269                    | 3.720 |

|          |       |      |       |       |      |      |       |
|----------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|
| Total_x3 | -.237 | .119 | -.195 | -     | .050 | .414 | 2.414 |
| Total_x4 | .140  | .132 | .105  | 1.996 | .292 | .410 | 2.438 |
| Total_x5 | .628  | .159 | .528  | 3.945 | .000 | .222 | 4.510 |

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil analisis menggunakan *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa harga koefisien VIF untuk semua variabel independen < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel-variabel (tidak terjadi multikolieniritas).

#### 4.2.5.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji apakah nilai residual data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria data berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) > *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

#### Hasil uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 71                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 1.81337146              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .122                    |
|                                  | Positive       | .122                    |
|                                  | Negative       | -.102                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.026                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .243                    |

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *asympt sig (2-tailed)* dari data tersebut lebih besar *alpha* 0,05 yaitu 0,243 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.2.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika  $> 0,05$  . Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | .007                        | .003       |                           | 2.361  | .021 |
| X1         | -.013                       | .050       | -.150                     | -.263  | .793 |
| X2         | -.104                       | .063       | -1.274                    | -1.648 | .104 |
| X3         | .013                        | .059       | .150                      | .226   | .822 |
| X4         | -5.290E-006                 | .000       | -.223                     | -1.095 | .278 |
| X5         | .103                        | .076       | 1.116                     | 1.342  | .184 |

Sumbr: data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa variabel  $X_1$  *Whistleblowing system*,  $X_2$  Sistem Pengendalian Internal,  $X_3$  Budaya Organisasi,  $X_4$  Keadilan Organisasi,  $X_5$  Kompetensi SDM memiliki nilai sig  $> 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel Independen dalam penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Uji Statistik Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji statistik koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai *adjusted R square*. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .861 <sup>a</sup> | .742     | .722              | 1.882                      | 1.619         |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa *adjusted R square* sebesar 0,722 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Kompetensi SDM. Dapat menjelaskan variabel dependen pencegahan kecurangan sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.3.2 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dari pengujian ini adalah nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Hasil uji simultan (uji f) pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.14

## Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 661.001        | 5  | 132.200     | 37.331 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 230.182        | 65 | 3.541       |        |                   |
|       | Total      | 891.183        | 70 |             |        |                   |

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai F 37,331 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Kompetensi SDM secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Pencegahan Kecurangan

#### 4.3.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2013) Uji statistik T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimaksudkan dalam model regresi secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidak adanya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen maka digunakan tingkat signifikansi dengan syarat pengambilan keputusan terlihat pada tabel 4.20 dibawah ini beserta penjelasan dari masing-masing variabel di penelitian ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)   | 4.147                       | 2.766      |                           | 1.499  | .139 |
| TOTAL_X<br>1 | -.094                       | .107       | -.076                     | -.880  | .382 |
| TOTAL_X<br>2 | .499                        | .124       | .488                      | 4.014  | .000 |
| TOTAL_X<br>3 | -.237                       | .119       | -.195                     | -1.996 | .050 |
| TOTAL_X<br>4 | .140                        | .132       | .105                      | 1.062  | .292 |
| TOTAL_X<br>5 | .628                        | .159       | .528                      | 3.945  | .000 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas neubjukkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Uji hipotesis 1 ( $H_1$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikasi lebih besar dari *alpha* 0,05 yaitu 0,382 . Hal ini berarti  $Ha_1$  ditolak. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan karena nilai signifikasi yang dimiliki variabel *Whistleblowing System* lebih besar dari 0,05.

2. Uji hipotesis 2 ( $H_2$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai signifikasi lebih kecil dari *alpha* 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti  $Ha_2$  diterima. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan karena nilai signifikasi yang dimiliki variabel sistem pengendalian internal lebih kecil dari 0,05.

### 3. Uji hipotesis 3 ( $H_3$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sama dengan dari  $\alpha$  0,05 yaitu 0,050. Hal ini berarti  $H_{a3}$  diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Pencegahan Kecurangan karena nilai signifikansi yang dimiliki variabel Budaya Organisasi sama dengan dari 0,05.

### 4. Uji hipotesis 4 ( $H_4$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel keadilan organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  0,05 yaitu 0,292. Hal ini berarti  $H_{a4}$  ditolak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh terhadap terhadap pencegahan kecurangan karena nilai signifikansi yang dimiliki variabel Keadilan Organisasi lebih besar dari 0,05.

### 5. Uji hipotesis 5 ( $H_5$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi SDM memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti  $H_{a5}$  diterima. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan karena nilai signifikansi yang dimiliki variabel Kompetensi SDM lebih kecil dari 0,05.

## Hasil tabel 4.17

### Ringkasan hasil pengujian hipotesis

| Kode     | Hipotesis                    | Hasil    |
|----------|------------------------------|----------|
| $H_{a1}$ | Whistleblowing system        | Ditolak  |
| $H_{a2}$ | Sistem pengendalian internal | Diterima |
| $H_{a3}$ | Budaya organisasi            | Diterima |
| $H_{a4}$ | Keadilan organisasi          | Ditolak  |
| $H_{a5}$ | Kompetensi SDM               | Diterima |

Sumber: Data primer diolah, 2020

#### **4.4 Pembahasan**

Penelitian ini berhasil membuktikan tentang pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Kompetensi SDM terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran. Adapun hasil pengujian tersebut sapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **4.4.1 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan sesuai dengan penelitian (Rizqa, 2019) yang menunjukkan bahwa *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Yang berarti penelitian ini tidak sejalan dengan Teori Peranan yang menunjukkan bahwa pihak organisasi dituntut untuk menjalankan peran sebagai pembantu rakyat dan pihak organisasi di tuntutan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang sering terjadi terutama tindakan kecurangan yang sering terjadi. Dapat disimpulkan bahwa, jika suatu tindakan kecurangan tidak dilaporkan maka akan semakin banyak kecurangan yang terjadi. Organisasi dituntut untuk ikut melakukan pencegahan kecurangan agar tindakan-tindakan kecurangan yang sering terjadi bisa di minimalisirkan atau di tiadakan. Organisasi sebagai badan hukum dituntut untuk bisa menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kecurangan, serta pihak-pihak yang berkaitan dengan organisasi di tuntutan untuk berperilaku etis, jujur, dan berani untuk melaporkan tindakan-tindakan kecurangan yang terjadi. Namun di dalam organisasi dilema etik sering muncul ketika pada saat yang sama manajemen dituntut untuk meningkatkan keuntungan organisasi dan memaksimalkan manfaat yang bisa di peroleh konsumen melalui produk yang dihasilkan.

*Whistleblowing System* adalah pelaporan apabila adanya perilaku yang tidak etis maupun tidak bermoral atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Rizqa, 2019). Hasil penelitian ini tidak relevan

dengan penelitian yang di lakukan oleh (Rizqa, 2019), yang meneliti tentang pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Whistleblowing System* Tidak berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan. Semakin banyak orang yang tidak berani untuk melaporkan ada nya tindakan kecurangan maka semakin banyak juga kecurangan yang terjadi.

#### **4.4.2 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan**

Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku diorganisasi. Serta mengurangi terjadinya kerugian, penyimpangan pelanggaran aspek kehati-hatian (Rizqa, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Peranan yang menyatakan bahwa pemerintah sebagai pembantu rakyat dituntut untuk menjalankan peran secara nya dan di harapkan peran tersebut dapat dijalankan dengan baik dengan semua system yang telah dibuat. Dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi dapat menjalankan *system* yang telah dibuat dengan baik maka hal-hal seperti kecurangan dapat diminimalisir atau di tiadakan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal suatu organisasi maka semakin tinggi pula upaya pencegahan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizqa, 2019). Hasil penelitian ini relevan sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Rizqa, 2019), yang meneliti tentang pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

#### **4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap pencegahan kecurangan**

Menurut (Rizqa, 2019) Budaya organisasi merupakan norma-norma nilai, kepercayaan, asumsi, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang diterima oleh seluruh anggota organisasi pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan baik yang ditunjukkan untuk kepentingan pihak lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Peranan yang menyatakan bahwa tingkah laku seorang pemimpin akan diikuti atau di contoh oleh anggota di sebuah organisasi tersebut. Yang berarti jika suatu pemimpin melakukan kecurangan hal tersebut bisa diikuti oleh anggota, dimana Variabel Budaya Organisasi disini sangat menjadi tolak ukur kita untuk bisa bersikap baik, jujur dan berani demi mencegah adanya tindakan kecurangan yang sering terjadi.

Hasil penelitian ini menyatakan Bahwa Kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (wulandari, 2019) yang meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.

#### **4.4.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Menurut (Rizqa, 2019) Keadilan organisasi yaitu kesamarataan atau keadilan ditempat kerja yang berfokus pada para pekerja atau anggota suatu organisasi. Suatu organisasi akan dianggap sudah tercipta keadilan jika anggota organisasi bahwa hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan Teori Peranan yang menyatakan bahwa Pimpinan Organisasi Dituntut mempunyai peran yang nyata dalam menyelesaikan ketegangan peran seperti kondisi yang timbul bila seseorang

mempunyai kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peran yang diharapkan karena tidak adanya keselarasan yang bertentangan satu sama lain.

organisasi akan dianggap sudah terciptanya keadilan apabila karyawan yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara di Terimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki dan menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan (Rizqa, 2019). Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan (Rahayu, 2016) yang meneliti tentang Pengaruh Keadilan Organisasi, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Dan Implementasi *Good Governance* Terhadap Pencegahan Kecurangan menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

#### **4.4.5 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap pencegahan kecurangan**

Kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta mengambil kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Ariastini dkk, 2017). Menurut (Ariastini dkk, 2017) sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, karena harus dipastikan bahwa sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Peranan yang menyatakan bahwa seorang pimpinan harus mempunyai peran yang nyata yang diharapkan rakyat untuk menjalankan peran tersebut. Selain itu pimpinan diwajibkan mempunyai kompetensi yang mampu merubah sesuatu hal yang menjadi lebih baik.

Kompetensi Sumber Daya Manusia mencakup kapasitasnya yaitu kemampuan seorang individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan *input* dan *outcome* (Laksmi dan Sujana, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelumnya yang dilakukan oleh (Agusyani, 2016) yang meneliti tentang Pengaruh *Whistleblowing System* Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan kecurangan. yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.