

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA ETIS
ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN DAERAH**

(Studi empiris pada SKPD Kab Lima Puluh Kota)

ARTIKEL ILMIAH



Oleh:

PRIA AGUNG SOFTIAN

2010 / 56333

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BUDAYA
ETIS ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN
DAERAH

(Studi Empiris Pada Kab Lima Puluh Kota)

Oleh :

Pria Agung Softian
56333/2010

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode ke 108
25 dan 26 maret 2017 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, Februari 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

Pembimbing II



Vita Fitria Sari, SE, M.Si
NIP. 1987515 201012 2 009

ABSTRAK

Pria Agung Softian (56333 / 2010). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Daerah (*Studi Empiris pada Instansi Pemerintah Kab. Lima Puluh Kota*)

**Pembimbing : 1. Fefri Indra Arza, SE, M.Sc. Ak
2. Vita Fitria Sari, SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kesesuaian kompensasi, Motivasi, dan Budaya Etis Organisasi terhadap kecurangan laporan keuangan daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada pada Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu sebanyak 50 SKPD. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kecurangan laporan keuangan dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.

Kata Kunci : Kesesuaian Kompensasi, Motivasi, Budaya etis organisasi, Kecurangan Laporan Keuangan

Abstract

This study aimed to look at the effect of compensation suitability, motivation and organization's culture ethic on fraud of financial statement . The population in this study were all SKPD in Lima Puluh Kota regency as many as 50 SKPD. The sample in this study chosen by total sampling technique. Analysis were used multiple regression models. The results of this study indicated that the compensation suitability didn't effect on the fraud of financial statement. Motivation have a positive effect on fraud of financial statement and the organization's culture ethic didn't effect on the fraud of financial statement.

Keyword : *Suitability Compensation, Motivation, Organization's Culture Ethic, Fraud of Financial Statement.*

I. PENDAHULUAN

Kecurangan dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan. Kecurangan yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Menurut studi *Transparency International* tahun 2013, Indonesia berada di peringkat ke 114 dari 177 negara. Dengan kata lain, Indonesia merupakan peringkat ke 64 negara terkorup di dunia dan peringkat pertama di tingkat Asia Pasifik (Kompasiana, 28 Mei 2013).

Arens (2004) menyatakan bahwa kecurangan adalah setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain. Dalam kaitannya dengan konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Menurut Mardi (2009), jika terjadi kecurangan pada instansi pemerintah, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja SKPD dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah dan menghambat pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih.

Menurut Simanjuntak (2008), dalam teori *GONE* terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan yaitu: *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), *exposure* (pengungkapan). *Greed* dan *need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (disebut juga faktor individual). Sedangkan *opportunity* dan *exposure* berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (disebut juga faktor generik/umum). Faktor individual berhubungan dengan perilaku yang melekat dari individu itu sendiri.

Salah satu teori/model yang menjelaskan penyebab terjadinya kecurangan laporan keuangan adalah *Fraud Triangle Theory* (Teori Segitiga Kecurangan). Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953). Dengan melalui serangkaian wawancara dengan 113 orang melakukan penggelapan uang. Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007:105) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat dalam teori ini yaitu "kesempatan (*Opportunity*), tekanan

(*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*).

Dalam pelaksanaan pemerintahan untuk meminimalisir kemungkinan kecurangan yang dilakukan oleh individu, kompensasi perlu diberikan agar individu tersebut mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya dan diharapkan tidak melakukan kecurangan yang merugikan banyak pihak.

Menurut Veithzal (2006), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Sawyer (2006), kecurangan dapat terjadi karena adanya faktor situasi akan kebutuhan. Situasi ini dapat disebabkan oleh alasan keuangan karena pengeluaran atau kerugian uang lainnya yang tidak dapat ditutupi oleh sumber daya keuangan yang normal dari individu tersebut. Faktor ini dapat memicu seseorang untuk melakukan tindakan pencurian, pemalsuan, atau perubahan akuntansi dan sistem pencatatan lainnya.

Menurut Thoyibatun (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi adalah kesesuaian kompensasi. Sedangkan menurut Panggabean dalam Dito (2010), kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dengan kompensasi yang sesuai kecurangan akuntansi dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan kecurangan dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Menurut Siagian (2004), sasaran dari teori motivasi adalah pemuas kebutuhan yang bersifat primer. Motivasi untuk berbuat kecurangan berhubungan dengan motivasi negatif. Motivasi negatif adalah perilaku yang hanya mementingkan kepentingan pribadi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan organisasi secara keseluruhan. Dengan

adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan materi seseorang merupakan salah satu pendorong terjadinya kecurangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut orang akan melakukan apa saja asalkan kebutuhannya terpenuhi walau dengan melakukan kecurangan sekalipun.

Sedangkan menurut Koletar (2003), menyebutkan bahwa faktor penyebab kecurangan yang disurvei oleh KPMG yang menjadi penyebab kecurangan yang terkait dengan motivasi yaitu adanya tekanan dalam diri seseorang untuk memenuhi keuangannya dan selalu membayangkan hidup mewah. Jadi, motivasi disini berkaitan dengan tekanan (*pressure*) dalam diri seseorang (karena memiliki utang), kebutuhan (*need*) atas materi/uang atau keinginan untuk hidup mewah yang dapat mempengaruhi tingkat melakukan kecurangan.

Budaya etis organisasi dapat diartikan sebagai pola atau sikap dan perilaku yang di harapkan dari setiap individu dalam organisasi secara keseluruhan yang akan membentuk budaya organisasi secara keseluruhan (Pristiyanti, 2012). Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Apabila organisasi mencapai kesuksesan, maka budaya etis organisasi bisa dipandang sebagai faktor penentu utama keberhasilan itu. Budaya merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu kelompok atau organisasi. Dalam teori rasionalisasi yang dikemukakan oleh Donald R Cressy (1953) dalam fraud triangel teori, budaya etis organisasi termasuk dalam element rasionalisasi, pengertian rasionalisasi tersebut sebenarnya adalah sebuah pembenaran yang telah biasa di lakukan di dalam organisasi atau sudah biasa terjadi, walaupun sifat atau budaya tersebut salah. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi Dalam kondisi organisasi pemerintahan yang kebanyakan pegawai nya melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar. Pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian

juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Sesuai dengan yang terjadi di Kabupaten Lima Puluh Kota dimana laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten/kota tersebut, pemerintah kabupaten Lima Puluh kota merupakan salah satu pemerintah daerah yang masih belum bisa memperoleh opini WTP. Pemerintah kabupaten Lima Puluh kota bertahan dengan opini WDP yang diperolehnya untuk 5 tahun terakhir.

Beberapa penelitian yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009) dan Fitriana (2010) dengan menggunakan variabel penelitian mereka yaitu kesesuaian kompensasi. serta penelitian yang di lakukan oleh Gusnardi Kurniawan (2013) yg meneliti tentang Sistem pengendalian intern, Moralitas dan Motivasi terhadap kecurangan laporan keuangan daerah di pemerintah kota Bukittinggi. Berikutnya penelitian Ni Luh Eka Artini (2014) Tentang Pengaruh Budaya Etis, Organisasi, dan Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi,

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada sampel yang diambil, tempat dan waktu penelitian serta beberapa indikator dan item pertanyaan pada kuesioner yang diharapkan mendapatkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini penting dilakukan di Kabupaten Lima Puluh Kota karena dilihat dari kasus yang telah disebutkan diatas, bahwa opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksaan Keuangan atas laporan keuangan pemerintah kabupaten lima puluh kota masih berupa Wajar Dengan Pengecualian. Selain itu, laporan hasil pemeriksaan BPK juga masih terdapat beberapa keganjalan. Oleh karena itu, penelitian dirasa penting dilakukan untuk melihat apa yang menjadi penyebab kecendrungan kecurangan laporan keuangan pada Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengurangi atau menghindari adanya tindakan kecurangan terhadap laporan keuangan, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Instansi Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota)”

II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kecurangan

a. Definisi Kecurangan

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berkaitan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) No.16, kecurangan (*fraud*) dijelaskan dengan istilah kejanggalaan/ketidakberesan (*irregularities*). Menurut pernyataan tersebut, *irregularities* menunjukkan pendistorsian secara sengaja terhadap laporan keuangan. Misalnya berupa : manipulasi, pemalsuan, atau perubahan terhadap catatan akuntansi atau dokumen pendukung yang merupakan sumber penyajian laporan keuangan.

IAI (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) dan berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip yang berlaku umum.

Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat dilakukan dengan

berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Menurut Arens (2008), kecurangan adalah setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain. Dalam kaitannya dengan konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Menurut Suhermadi dalam Nani (2010), mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindakan kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi.

b. Bentuk-bentuk Kecurangan

Menurut Sukrisno (2004), *fraud* atau kecurangan bisa terjadi dalam berbagai bentuk, diantaranya yaitu :

- 1) *Collusion*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dengan cara bekerja sama
- 2) *White collar crime*, yaitu kejahatan yang dilakukan orang-orang berdasar
- 3) (*Embezzlement*, yaitu konversi secara tidak sah harta benda untuk kepentingan pribadi.
- 4) *Intentional misrepresentation*, yaitu memberi saran bahwa sesuatu itu benar, padahal itu salah, oleh seseorang yang mengetahui bahwa itu salah.
- 5) *Employee fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan seorang pegawai untuk menguntungkan dirinya sendiri.
- 6) *Management fraud*, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sehingga merugikan pihak lain, termasuk pemerintah. Misalnya manipulasi pajak, manipulasi kredit bank, dan lain-lain.

c. Kecurangan Pelaporan Keuangan

Menurut Tuanakotta (2007), *Association Of Certified Fraud Examinations (ACFE)* adalah salah satu asosiasi di USA yang mendarmabaktikan kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan,

mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*financial statement fraud*),

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor, kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial. kecurangan dalam laporan keuangan terdiri dari tindakan manipulasi, pemalsuan catatan akuntansi, penghapusan secara sengaja terhadap informasi yang ada dalam laporan keuangan, dan terdapatnya salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi.

2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*)

Penyalahgunaan aset adalah bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara memiliki secara tidak sah dan penggelapan terhadap aset perusahaan atau organisasi untuk memperkaya diri sendiri dan memakai aset perusahaan untuk kepentingan pribadi. Korupsi (*corruption*)

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut *ACFE*, bukannya pengertian korupsi menurut UU Pemberantasan KPK di Indonesia. Menurut *ACFE*, korupsi terbagi kedalam Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) yaitu pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Suwardjono (2006), pelaporan keuangan adalah struktur dan proses tentang bagaimana informasi keuangan untuk semua unit usaha dan pengambilan keputusan ekonomik. Pelaporan keuangan meliputi segala aspek yang berkaitan dengan penyediaan dan penyampaian informasi keuangan

Menurut Amin (2009), kecurangan laporan keuangan adalah perilaku yang disengaja untuk menghasilkan laporan keuangan yang salah secara materil. Komisi Nasional mengenai Kecurangan dalam Pelaporan Keuangan (*National Commission on Fraudulent Financial Reporting*) dalam

Belkaoui (2006), kecurangan dalam pelaporan keuangan merupakan perlakuan yang disengaja atau sembrono, baik tindakan atau penghilangan, yang menghasilkan laporan keuangan yang secara material menyesatkan.

Dengan meningkatnya kecurangan pelaporan keuangan, disatu sisi menguntungkan pelaku bisnis karena melebih-lebihkan (*over stated*) hasil usahanya dan kondisi keuangannya sehingga kelihatan baik dimata publik, tetapi pada sisi lain merugikan publik yang sangat menggantungkan keputusan ekonominya dari informasi laporan keuangan. Informasi keuangan yang relevan dan bersih dari unsur *fraud*, akan melahirkan keputusan ekonomi yang tepat bagi pihak ketiga.

***Fraud Triangle Theory* (Teori Segitiga Kecurangan)**

Berdasarkan *Fraud Triangle Theory*, ini ada tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Ketiga faktor tersebut digambarkan dalam segitiga kecurangan. *Fraud Triangle* (Tuanakotta, 2007) adalah model yang menjelaskan alasan orang melakukan fraud termasuk korupsi. Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat dalam teori ini yaitu kesempatan (*Opportunity*), tekanan (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*)

2. Kesesuaian Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Veithzal (2006), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Sedangkan menurut Griffin (2004), kompensasi adalah *remunerasi financial* yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2005), kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Wayne Mondy (2008) menjelaskan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Pangabean (2004) Kompensasi dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintahan dengan undang-undang dan keppresnya dll.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja, Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Menurut Veithzal (2006), kompensasi yang diberikan kepada karyawan terdiri dalam dua bentuk yaitu :

1) Kompensasi yang bersifat *financial*

Bentuk kompensasi ini ada dua macam, yaitu, kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa

seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2) Kompensasi yang bersifat *non financial*

Bentuk kompensasi ini seperti pujian, menghargai diri sendiri, promosi jabatan, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

b. Tujuan Manajemen Kompensasi

Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Namun, tujuan kompensasi yang efektif meliputi :

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengikuti aturan hukum
- 6) Meningkatkan efisiensi administrasi

c. Komponen-Komponen

Menurut Griffin (2004), ada tiga bentuk dasar kompensasi yaitu :

- 1) Upah (*wages*) adalah kompensasi perjam yang dibayarkan kepada karyawan operasional.
- 2) Gaji (*salary*) adalah komponen yang dibayarkan untuk kontribusi total, sebagai ganti dari pekerjaan yang dilakukan berjam-jam.
- 3) Insentif (*incentives*) mencerminkan kesempatan kompensasi khusus yang biasanya terkait dengan kinerja. Komisi dan bonus merupakan insentif yang paling umum.

Sedangkan menurut Veithzal (2006), komponen-komponen kompensasi terdiri atas 4 macam. komponen tersebut yaitu :

- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Upah
Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dan besarnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)
Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

3. Motivasi

Menurut Kartono (2002), motivasi (dari kata latin, *motivus*) artinya sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Winardi (2001), mendefinisikan motivasi seseorang itu bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi dari dalam diri (intrinsik) yaitu keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong yang murni berasal dari dalam diri individu. Motivasi dari luar (ekstrinsik) yaitu keinginan untuk bertingkah laku sebagai akibat adanya ransangan dari luar.

Menurut Siagian (2004), salah satu sasaran teori motivasi adalah pemuas kebutuhan manusia termasuk kebutuhan yang bersifat primer. Dilihat dariacamata manajemen, motivasi para anggota organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah perilaku

yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi.

Motivasi negatif adalah perilaku yang berangkat dari pengutamaan kepentingan-kepentingan pribadi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan organisasi secara keseluruhan. Persepsi yang mengutamakan kepentingan pribadi mempunyai dampak negatif yang lebih kuat lagi apabila para anggota organisasi tidak memiliki tingkat keterampilan yang sesuai dengan tuntutan tugas masing-masing. Dengan perkataan lain, pada dasarnya motivasi negatif yang timbul karena dua hal. Pertama, karena sikap dan tindak tanduk yang diarahkan kepada kepentingan diri sendiri. Kedua, karena faktor-faktor ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada seseorang.

Sedangkan menurut Koletar (2003), menyebutkan bahwa faktor penyebab kecurangan yang disurvei oleh KPMG yang menjadi penyebab kecurangan yang terkait dengan motivasi yaitu adanya tekanan dalam diri seseorang untuk memenuhi keuangannya dan selalu membayangkan hidup mewah.

Menurut Simanjuntak (2008), dalam teori *GONE*, faktor pendorong seseorang melakukan kecurangan yang disebabkan oleh motivasi yang negatif yaitu :

1. *Need* (kebutuhan).
Setiap orang punya kebutuhan materi yang dapat menjadi pendorong terjadinya kecurangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut orang akan melakukan apa saja asalkan kebutuhannya terpenuhi walau dengan melakukan kecurangan sekalipun.
2. *Pressure* (tekanan)
Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Misalnya ada tekanan karena dia memiliki utang

4. Budaya Etis Organisasi

a. Pengertian Budaya Etis Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak, budaya tersebut mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut (Robbins, 2002:58)

Budaya merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu kelompok atau organisasi. Dalam teori rasionalisasi yang dikemukakan oleh Donald R Cressy (1953) dalam fraud triangel teori, budaya etis organisasi termasuk dalam element rasionalisasi, pengertian rasionalisasi tersebut sebenarnya adalah sebuah pembenaran yang telah biasa di lakukan di dalam organisasi atau sudah biasa terjadi, walaupun sifat atau budaya tersebut salah. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pagawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi Dalam kondisi organisasi pemerintahan yang kebanyakan pegawai nya melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar. Pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pagawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Budaya sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru.

Pentingnya kajian terhadap budaya etis organisasi ini juga secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. Veithzal R. (2003: 430) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

- a. menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
- b. Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.

- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Dalam konteks di atas maka budaya etis organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku tidak etis juga mempengaruhi banyaknya penyimpangan yang terjadi di Indonesia (Fauwzi, 2011 dalam Kusumastiti 2012). Perilaku tidak etis yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robinson Dalam (Thoyibatun 2012), perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (abuse position), penyalahgunaan kekuasaan (abuse power), penyalahgunaan sumber daya organisasi (abuse resources), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (no action). Tindakan tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan (Fauwzi 2011 dalam Kusumastiti 2012).

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2008) dalam Pramudita (2013) menunjukkan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, seorang karyawan akan lebih cenderung melakukan atau menjalankan peraturan perusahaan, dan menghindari perbuatan kecurangan di dalam instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi.

Budaya Etis Organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Dengan adanya pengendalian internal organisasi, maka dengan sendirinya sistem yang akan melakukan pengawasan

guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sistem pengendalian internal juga tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan budaya etis organisasi yang baik. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Thoyibatun (2012), Kusumastuti (2012), dan Pramudita (2013) mengacu pada penelitian tersebut, penelitian ini akan mengkaji kembali tentang pengaruh budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal untuk mengatasi kecenderungan akuntansi

Manajemen dapat melakukan beberapa hal dalam menciptakan budaya yang lebih etis (Victor dan Cullen, 1988), diantaranya:

- 1) Model Peran yang Visibel
Karyawan akan melihat perilaku manajemen puncak sebagai acuan standar untuk menentukan perilaku yang semestinya diambil.
- 2) Komunikasi harapan etis
Ambiguitas etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengomunikasikan kode etik organisasi.
- 3) Pelatihan etis
Pelatihan etis digunakan untuk memperkuat standar, tuntunan organisasi, menjelaskan praktik yang diperbolehkan dan yang tidak, dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.

Budaya etis organisasi dapat diartikan sebagai pola atau sikap dan perilaku yang di harapkan dari setiap individu dalam organisasi secara keseluruhan yang akan membentuk budaya organisasi secara keseluruhan (Pristiyanti, 2012). Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Apabila organisasi mencapai kesuksesan, visi pendiri lalu dipandang sebagai faktor penentu utama keberhasilan itu. Di titik ini, seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis akuntan seperti yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa, semakin baik dan berkualitas aturan-aturan dalam budaya organisasi suatu instansi maka

akan berpengaruh baik pula terhadap perilaku akuntan dalam bekerja.

B. Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang juga membahas penelitian ini, seperti yang dilakukan Aviora (2005) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan pelaporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Sumatera Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kecurangan pelaporan keuangan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi negatif seseorang untuk berbuat kecurangan, maka semakin tinggi juga tingkat kecurangan pelaporan keuangan. Selanjutnya moralitas manajemen berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini berarti bahwa moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan yang terjadi di perusahaan. Moralitas yang tinggi yang dimiliki oleh seorang manajer bertindak untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan sendiri.

Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN dan perusahaan terbuka lainnya yang diukur dengan variabel bebas: sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, ketaatan akuntansi, asimetris informasi dan moralitas manajemen, terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel independen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis pada BUMN dan perusahaan terbuka di Indonesia serta kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Wiliya (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian intern, moralitas dan motivasi terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pada SKPD di kota Padang, memperoleh hasil sistem pengendalian intern

berpengaruh signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pada SKPD di kota Padang, moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pada SKPD di kota Padang, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan pada SKPD di kota Padang.

Kusumastuti (2012), menganalisis tentang Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian menemukan bahwa : keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Pada Penelitian Ni Luh Eka Artini (2014) Tentang Pengaruh Budaya Etis, Organisasi, dan Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi, Pada Satuan kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Jembrana, Menemukan Bahwa Hasil dari Efektifitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan, Keadlian Prosedural tidak berpengaruh, Budaya Etis Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kecendrungan kecurangan Akuntansi.

C. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan laporan keuangan

Kompensasi Menurut Hasibuan (2005), kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Amin (2009), salah satu faktor penyebab kecurangan pelaporan keuangan adalah insentif untuk melakukan kecurangan yaitu adanya porsi yang tidak signifikan dari kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat mengarah kepada perlakuan yang tidak semestinya terhadap kas. Seorang karyawan yang memiliki masalah keuangan bisa menyalahgunakan kas atau uang yang ada di tangannya.

Sedangkan menurut Sawyer (2006), situasi ini dapat disebabkan oleh alasan keuangan yang dipengaruhi oleh kompensasi atau upah yang diterima, karena pengeluaran atau kerugian uang lainnya yang tidak dapat ditutupi oleh sumber daya keuangan yang normal dari individu tersebut.

b. Hubungan Motivasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan

Menurut Kartono (2002), motivasi (dari kata Latin, *motivius*) artinya sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Berdasarkan penelitian Aviora (2008), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi negatif seseorang untuk berbuat kecurangan, maka semakin tinggi juga tingkat kecurangan dalam pelaporan keuangan.

Menurut Siagian (2004) salah satu sasaran teori motivasi adalah pemuas kebutuhan manusia termasuk kebutuhan yang bersifat primer. Menurut Simanjuntak (2008), dalam teori *GONE*, motivasi/dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan disebabkan oleh adanya *need* (kebutuhan). Setiap orang punya kebutuhan materi yang dapat menjadi pendorong terjadinya kecurangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut orang akan melakukan apa saja asalkan kebutuhannya terpenuhi walau dengan melakukan kecurangan sekalipun. Karena adanya kebutuhan dari diri seseorang tersebut maka akan memotivasi atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dengan melakukan kecurangan.

Menurut Tuanakotta (2007), salah satu pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan adalah karena *pressure* (tekanan). Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Misalnya adanya tekanan karena dia memiliki utang/tekanan untuk dapat memperbaiki posisinya dalam organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Menurut Koletar (2003), menyebutkan bahwa faktor penyebab kecurangan yang disurvei oleh KPMG yang menjadi penyebab kecurangan yang terkait

dengan motivasi yaitu adanya tekanan dalam diri seseorang untuk memenuhi keuangannya dan selalu membayangkan hidup mewah.

c. Hubungan budaya etis organisasi terhadap kecurangan laporan keuangan

Kompensasi Budaya etis organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu kelompok atau organisasi. Iklim budaya yang baik akan menciptakan perilaku yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi.

Dalam kondisi organisasi pemerintahan yang kebanyakan pegawai nya melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar. Pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Pada penelitian Ni Luh Eka Artini (2014) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan dengan semakin baik penerapan budaya etis dalam suatu organisasi maka akan diikuti oleh penurunan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi pada sektor pemerintahan

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memperlihatkan hubungan atau kaitan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan dalam penelitian ini akan memperlihatkan terdapatnya hubungan antara pengaruh keefektifan sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecurangan laporan keuangan daerah.

Kecurangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku yang

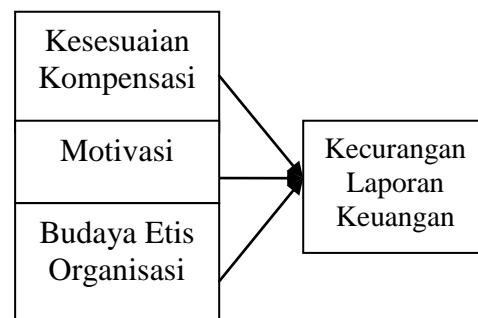
disengaja oleh seseorang, baik dengan tindakan atau penghapusan yang menghasilkan laporan keuangan yang menyesatkan (bias).

Kesesuaian kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang bisa membuat karyawan merasa tidak puas terhadap imbalan yang diberikan dan melakukan hal-hal yang dapat memberikan tambahan keuntungan terhadapnya dan berdampak terhadap laporan keuangan.

Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi negative seseorang untuk berbuat kecurangan, maka semakin tinggi juga tingkat kecurangan pelaporan keuangan. Motivasi pemerintah berpengaruh terhadap tingkat kecurangan dalam laporan keuangan.

Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan, Jika instansi pemerintahan mempunyai budaya etis organisasi yang rendah, maka akan mendorong pegawai nya untuk melakukan tindakan fraud atau kecurangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dibuat, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kecurangan laporan keuangan

H₃: Budaya etis berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif. penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kesesuaian kompensasi, motivasi dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan dalam laporan keuangan

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Limapuluh Kota. yang terdiri dari Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan, dan Inspektorat. Satuan Kerjanya berjumlah 50 SKPD.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terpilih sebagai sumber data, peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (*total sampling*). Respondennya 3 orang, yang terdiri dari Pimpinan SKPD, Kepala bagian Akuntansi dan staf bagian akuntansi pada masing-masing SKPD.

C. Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjektif. Data subjektif adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian atau responden.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala SKPD dan staf akuntansi SKPD di kab Lima Puluh Kota.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan pada

responden. Kuesioner diberikan kepada staf bagian akuntansi di SKPD tersebut. Kuesioner akan langsung diantarkan ke SKPD yang ada di Instansi Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota. Setelah itu, kuesioner akan dikumpulkan kembali dengan menjemputnya secara langsung.

E. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel antara lain:

Skala Likert	Sifat Pertanyaan	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

1. Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi pusat utama sebuah pengamatan, yang menjadi variabel terikat yaitu dalam penelitian ini yaitu kecurangan dalam pelaporan keuangan (*fraud*)(Y)
2. Variabel bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai pengaruh positif ataupun pengaruh negatif bagi variabel terikat nantinya, variabel bebas dalam penelitian ini adalah yaitu
 - a) Kesesuaian Kompensasi (X_1)
 - b) Motivasi (X_2)
 - c) Budaya Etis Organisasi (X_3)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan tertutup yang menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban :

Tabel 1
Skala Pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, motivasi, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan laporan keuangan daerah. Adapun kisi-kisi

pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner disajikan dalam Tabel 2 (Lampiran)

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007:45). Sebelum kuesioner dibagikan maka dilakukan uji pendahuluan. Untuk uji validitas maka digunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka nomor item tersebut tidak valid dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas, yang tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Untuk uji reliabilitas digunakan rumus *cronbach's alpha*, jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel.

H. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui model statistik yang akan digunakan. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode

kolmogorov smirnov, dengan melihat signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $>0,05$ maka akan berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedasitas dapat menggunakan uji gletser. Data yang tidak heteroskedasitas adalah data yang nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yanglainnya, maka salah satu variabel bebas tersebut dieliminir. Untuk menguji adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 10 dan tolerance $> 0,10$.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

- a. Verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab dengan lengkap oleh responden.
- b. Menghitung nilai jawaban
 - 1) Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.
 - 2) Menghitung rata-rata skor total item dengan menggunakan rumus :

$$\frac{5 \text{ SL/SS} + 4 \text{ SR/S} + 3 \text{ KK/RR} + 2 \text{ JR/TS} +$$

$$1 \text{ TP/STS}$$

15

Dimana :

SL/SS	= Selalu atau Sangat Setuju
SR/S	= Sering atau Setuju
KK/RR	= Kadang-Kadang atau Ragu-Ragu
JR/TS	= Jarang atau Tidak Setuju

TP/STS = Tidak Pernah atau Sangat Tidak Setuju

- 3) Menghitung nilai rerata jawaban responden dengan menggunakan rumus:

$$\text{Mean} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Dimana:

X_i = Skor Total
 n = Jumlah responden
 i = Data ke 1, 2, 3.....n
 \sum = Jumlah

- 4) Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel. Dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:74):

$$\text{TCR} = \frac{R_s}{n} \times 100$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden
 R_s = Rata-rata Skor Jawaban Responden
 n = Nilai Skor Jawaban

Nilai persentase dimasukkan kedalam kriteria sebagai berikut :

- Interval jawaban responden 76 – 100 % kategori jawabannya baik.
- Interval jawaban responden 56 – 75 % kategori jawabannya cukup baik.
Interval jawaban responden < 56 % kategori jawabannya kurang baik.

2. Metode Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dan diolah oleh SPSS. Model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
 A = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari variabel independen

X_1 = Kesesuaian Kompensasi

X_2 = Ketaatan Akuntansi

X_3 = Asimetri Informasi

E = Epsilon (variabel-variabel independen lain tidak diukur dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap variabel lain).

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (F-test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik untuk menguji apakah model yang digunakan telah fix atau tidak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk menguji hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05

b. Uji t (t test)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan alpha (α) 0,05.

Jika nilai $t_{hitung} < tingkat\ kesalahan\ (\alpha)$ 0,05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika $t_{hitung} > tingkat\ kesalahan\ (\alpha)$ 0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Adjusted R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adjusted R^2 berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup didalam perhitungan adjusted R^2 untuk membandingkan dua R^2 , maka harus diperhitungkan banyaknya variabel x yang ada dalam model.

J. Definisi Operasional

1. Kecurangan Laporan Keuangan

Kecurangan laporan keuangan adalah perilaku yang disengaja untuk menghasilkan laporan keuangan yang salah secara material. Kecurangan di dalam laporan keuangan dianggap sebagai suatu perlakuan yang disengaja atau sembrono, baik tindakan atau penghilangan yang menghasilkan laporan keuangan yang secara material menyesatkan.

2. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa langsung dan tidak langsung. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

3. Motivasi

Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Salah satu sasaran teori motivasi adalah pemuas kebutuhan manusia termasuk kebutuhan yang bersifat primer. Dalam keterkaitan motivasi dengan kecurangan disini adanya motivasi negatif, yaitu perilaku yang berangkat dari pengutamaan kepentingan-kepentingan pribadi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan organisasi secara keseluruhan.

4. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah pandangan luas tentang persepsi pegawai pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di organisasi dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Budaya organisasi menyangkut sifat, perilaku dan karakteristik yang telah melembaga dan membedakan setiap organisasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Jumlah populasi sasaran atau sampel pada penelitian ini adalah 50 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kabupaten 50 Kota yang terdiri dari Dinas, Kantor, Badan, Sekretariat Daerah dan Kecamatan. Setiap sampel masing-masing SKPD terdiri dari 3

responden. Dari 45 SKPD tersebut disebarkan 135 kuesioner. Pada batas akhir pengumpulan data kuisisioner yang diterima kembali sebanyak 102 kuisisioner, artinya tidak seluruh kuisisioner diisi dan dikembalikan oleh responden. Rentang waktu penyebaran dan pengumpulan kuesioner adalah tanggal 27 Oktober 2016 sampai dengan 11 November 2016. Gambaran penyebaran dan pengembalian kuesioner dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah kuisisioner
Jumlah kuisisioner yang disebar	135
Jumlah Kuisisioner yang kembali	102
Jumlah Kuisisioner yang dapat diolah	102
Respon rate	76%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

B. Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kecurangan laporan keuangan dan variabel eksogennya adalah kesesuaian kompensasi, motivasi dan budaya etis organisasi pada instansi pemerintahan kabupaten Lima Puluh Kota adalah tabel yang menyajikan deskripsi variabel penelitian secara statistik:

Tabel 4
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	102	21	40	32.17	4.435
X2	102	13	29	24.25	3.030
X3	102	21	40	32.23	3.720
Y	102	32	70	56.86	8.194
Valid N (listwise)	102				

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 orang responden. Untuk variabel Kecenderungan kecurangan laporan keuangan (Y) memiliki nilai rata-rata 56,86 dengan standar deviasi 8,194, Untuk variabel kesesuaian kompensasi (X_1) tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 32,17 dengan deviasi standar 4,435. Pada variable motivasi (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 24,25 dengan deviasi standar 3,030. Sedangkan pada variabel budaya etis organisasi (X_3) memiliki nilai rata rata sebesar 32,23 dengan deviasi standar nya sebesar 3,720

C. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Colleration*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N = 102$, adalah 0,1638. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Colleration* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel X_1 , X_2 dan Y adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konstan. Nilai reliabilitas dinyatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen pernyataan lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2006). Dari nilai *cronbach's alpha* dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Nilai Cronbach's Alpha

Instrumen Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kecurangan Lap. Keuangan (Y)	0,877
Kesesuaian Kompensasi (X_1)	0,848
Motivasi (X_2)	0,702
Budaya Etis (X_3)	0,742

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai keandalan *Cronbach's Alpha* yaitu untuk instrumen kecurangan laporan keuangan adalah 0,877, untuk instrumen kesesuaian kompensasi adalah 0,848, untuk instrumen motivasi adalah 0,702 dan untuk instrumen budaya etis organisasi adalah 0,742. Dari data ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada pada kisaran diatas 0,60 ini mengindikasikan bahwa semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.04232342
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259
a. Test distribution is Normal.		

Pada tabel 6 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,259. Ini berarti nilai signifikansi lebih besar 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data tersebut sudah terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.408	4.358		3.076	.003
X1	.108	.144	.103	.746	.458
X2	-.259	.216	-.170	-1.203	.232
X3	-.164	.155	-.132	-1.061	.291

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari masing-masing menunjukkan level sig > α , yaitu 0,458 untuk variabel kesesuaian kompensasi, 0,232 untuk variabel motivasi dan 0,291 untuk variabel budaya etis, ini berarti penelitian ini

bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.506	1.975
	X2	.487	2.055
	X3	.627	1.594

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk variabel kesesuaian kompensasi (X₁) sebesar 0,506 dengan nilai VIF sebesar 1,975. Untuk variabel motivasi (X₂) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,487 dengan nilai VIF sebesar 2,055. Untuk variabel budaya etis organisasi (X₃) mempunyai nilai *tolerance* 0,627 dengan nilai VIF sebesar 1,594. Masing-masing variabel independen tersebut memiliki angka *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen.

E. Hasil dan Uji Model

1. Uji F

Tabel 9
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1773.052	3	591.017	11.563	.000 ^a
Residual	5009.026	98	51.113		
Total	6782.078	101			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengolahan data pada tabel 9 diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.239	7.149

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,239 atau sebesar 23,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 23,9%. Dan sisanya sebesar 76,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Uji hipotesis (t-Tes)

Tabel 11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.158	6.803		2.669	.009
X1	.041	.225	.022	.183	.855
X2	.955	.337	.353	2.837	.006
X3	.441	.241	.200	1.828	.071

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 11, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan. Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa kesesuaian kompensasi memiliki nilai sig. 0,855 > 0,05 dengan koefisien β adalah 0,041 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 **ditolak**.
- Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kecurangan laporan keuangan. Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa motivasi memiliki nilai sig. 0,006 < 0,05 dengan koefisien β adalah 0,955 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal ini berarti bahwa H_2 **diterima**.
- Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan. Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa budaya etis organisasi memiliki nilai sig. 0,071 > 0,05 dengan koefisien β adalah 0,441 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal ini berarti bahwa H_3 **ditolak**.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan laporan keuangan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) dan Wilopo (2006), dimana kesesuaian kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal

ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi belum tentu dapat menekan kecurangan yang dapat terjadi di lingkungan organisasi. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) terendah terdapat pada pernyataan di Instansi tempat saya bekerja, para pegawai dapat memperoleh tambahan penghasilan jika ada pekerjaan/proyek tambahan, yaitu sebesar 73,72% atau rata-rata 3,6 dengan kategori cukup baik. Hal tersebut mungkin disebabkan karena pejabat pemerintahan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan dan kinerja para pegawainya, sehingga hasil yang diperoleh dari melakukan kecurangan lebih besar dibanding kompensasi yang diterimanya.

Panggabean (2004) mengatakan kompensasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh pegawai, karena kompensasi merupakan balas jasa yang telah diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan atas hasil pekerjaannya. Jadi apa bila ada pekerjaan tambahan di dalam instansi tersebut tetapi tidak didukung oleh kompensasi yang baik, maka hal ini bisa mengindikasikan karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan,

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan

Menurut Siagian (2004), motivasi para anggota organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Kecurangan akan berkaitan dengan motivasi negatif, karena motivasi negatif merupakan perilaku yang mengutamakan kepentingan-kepentingan pribadi dengan mengorbankan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi negatif berpengaruh signifikan positif dan sama dengan hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi negatif dalam penyusunan laporan keuangan, maka kecurangan laporan keuangan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh HENZANI (2013) dan GUSNARDI (2013) yang meneliti tentang pengaruh moralitas dan motivasi terhadap kecenderungan kecurangan laporan keuangan daerah, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi negatif karyawan atau pegawai untuk berbuat kecurangan, maka semakin tinggi juga tingkat kecurangan pelaporan keuangan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata motivasi di kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik dengan nilai 80,84%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 3 yaitu aset milik skpd secara bebas digunakan oleh para pegawai sebesar 75,88%, Hal ini menunjukkan bahwa aset milik pemerintah secara bebas digunakan oleh para pegawai untuk kepentingan pribadinya bukan untuk kepentingan dinas. Menurut Koletar (2003), menyebutkan bahwa faktor penyebab kecurangan yang disurvei oleh KPMG yang menjadi penyebab kecurangan yang terkait dengan motivasi yaitu adanya tekanan dalam diri seseorang untuk memenuhi keuangannya dan selalu membayangkan hidup mewah. Sesuai dengan teori *GONE* yang menyatakan faktor pendorong seseorang melakukan kecurangan yaitu adanya kebutuhan (*need*) dan juga terbukti dari salah satu sasaran dari teori motivasi yaitu pemuas kebutuhan. Menurut peneliti, perlu dilakukan upaya perbaikan motivasi pada penyusunan laporan keuangan, agar mereka tidak hanya semata-mata memiliki motivasi negatif dalam penyusunan, yaitu memenuhi tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu pimpinan SKPD seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap kondisi psikologis pegawainya, sehingga apabila ada pegawai yang memiliki tekanan (*pressure*) hidup misalnya memiliki utang ataupun kebutuhan (*need*) akan uang sehingga termotivasi untuk melakukan kecurangan dalam instansi tempat ia bekerja

3. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan laporan keuangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan laporan

keuangan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013) dimana budaya etis organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Pada tabel distribusi frekuensi, tingkat capaian responden terendah yaitu item pernyataan nomor 7 yaitu Dalam Lingkungan SKPD, tidak terdapat mekanisme *reward and punishment* dengan nilai 70,39%, Dengan kategori cukup baik, artinya didalam lingkungan skpd seharusnya diberikan bonus atau hukuman apabila karyawan melakukan pelanggaran didalam lingkungan skpd, misalkan pelanggarannya tersebut berupa pegawai tidak melakukan tugas tepat waktu atau tidak sesuai target. Sementara itu tingkat capaian rata-rata dari budaya etis organisasi adalah sebesar 80,56%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi pada pemerintah kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan baik.

Budaya etis organisasi merupakan bagian pada *Fraud Triangle Teori*, dimana budaya etis organisasi termasuk dalam tingkat rasionalisasi. Rasionalisasi terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan, tapi merupakan suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi misalnya Masa kerja pelaku cukup lama dan dia merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah dia dapatkan sekarang contoh posisi, gaji, promosi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

V. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kesesuaian kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan

di pemerintah kabupaten Lima puluh kota.

2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan laporan keuangan daerah di kabupaten Lima puluh kota.
3. Budaya etis organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan di pemerintahan kabupaten Lima puluh kota.

b. Saran

Saran yang diberikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar mengambil sampel yang lebih banyak dan menambah variabel-variabel penelitian lain dalam penelitian ini. Misalnya variabel sistem pengendalian intern, asimetri informasi, ketaatan akuntansi, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini masih terdapat kelemahan yaitu ada beberapa responden yang mengisi kuesioner penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya sehingga data yang diperoleh belum tentu menggambarkan keadaan yang sebenarnya, maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya selain menggunakan kuesioner dilakukan interview/bertanya langsung ke responden secara tegas dan jelas dan sebaiknya daerah penelitian di perluas ke SKPD kota lainnya.

c. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian ini sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa uji *Adjusted R²* sebesar 23,9%. berarti bahwa kontribusi variabel dependen terhadap variable independen hanya sebesar 23,9%. Dengan kata lain masih terdapat variabel lain yang memiliki kontribusi yang lebih besar lagi untuk kecurangan laporan keuangan.
2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, 2009. *Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud)*, Jakarta : PT.Indeks.
- Arens, Alvin A. Randal J. Elder & Mark S. Beasley. 2004. *Auditing & Assurance Services An Integrated Approach*. Jakarta : PT. Indeks.
- Association of Certified Fraud Examiner. 2004. *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*. ACFE.
- Aviora, Arie Aggriana. 2005. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur di Sumatera Barat*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta
- Belkaoui, Ahmad Riahi. 2006. *Accounting Theory*. Jakarta : Salemba Empat.
- Boynton, William C. Johnson and Kell. 2002. *Modern Auditing (Edisi Ketujuh)*. Jakarta : Erlangga.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Donald R Cressy. 1953. *Fraud Triangel Teori*
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, W. Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Henzani, Danny. 2013. Pengaruh Moralitas dan Motivasi Penyusunan Laporan Keuangan SKPD terhadap Kecendrungan Kecurangan Laporan Keuangan. *Skripsi*. Padang. FE-Universitas Negeri Padang.
- IAI. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) per Januari 2001*. Jakarta: Salemba empat
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia
- Koletar, Joseph. W. 2003. *Fraud Exposed*. New York: John Wiley and Sons, Inc..
- Kumalasari, Nova Riska. 2011. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pemerintahan Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Kurniawan, Gusnardi. 2013. Pengaruh Moralitas, Motivasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Skripsi*. Padang. FE-Universitas Negeri Padang.
- Kusumastuti, Nur Ratri.2012."Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening".*Skripsi*: Semarang: UNDIP.
- Malayu SP. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardi (2009).*Peran Inspektorat Sebagai Pengawas Internal*. Sumbangprov.go.id
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Nani Wiliya. 2010. Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Interen Aparatur Pemerintah terhadap Tingkat Kecurangan dalam Laporan Keuangan Pemerintah Kota Padang. *Skripsi*. Padang. FE-Universitas Negeri Padang.
- Ni Luh Eka Ari Artini (2014) Pengaruh Budaya Etis, Organisasi, dan Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi, Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Jembrana,
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Peraturan Pemerintah (PP) No.24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah
- Pristiyanti Ika Ruly. 2012. Persepsi Pegawai Pemerintah Mengenai faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintah. *Accounting Analisis Journal (vol 1.No 1)* Universitas Negeri Semarang
- Putri Rahmadani, 2013. Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Moralitas Aparat dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada SKPD Kota Padang, Universitas Bung Hatta
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Ni Luh Putu Purnama. 2015. Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Persepsi Kompensasi, dan Impelmentasi Good Governance terhadap Kecenderungan Fraud. *Skripsi*. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sawitri, Peni 2011. Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Sawyer, Lawrence B, et.al. 2006. *Internal Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta :RinekaCipta.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Simanjuntak, Ridwan. 2008. *Pengertian dan Pencegahan Kecurangan*. Seri Departemen Akuntansi : FEUI.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sukrisno Agoes. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh kantor Akuntan Publik*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sulistiyowati. 2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Suardjono. 2006. *Teori Akuntansi : Perencanaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta : BPF.
- Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) No.16 tentang *Kecurangan*.
- Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol 16 nomor 2: 245-260*
- Transparency International*, 2013. Peringkat Korupsi Negara di Dunia.
- Tuanakota, T.M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Undang – Undang Dasar Hukum Pidana 378 Tentang Penipuan
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Victor B, Cullen and J. B. The Organizational Bases of Ethical Work Climates," *Administrative Science Quarterly*, Maret 1988
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor – faktor Yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara*. Publikasi Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang: 2006.

www.bpk.go.id

www.infoKorupsi.com

(Kompasiana, 28 Mei 2013).

LAMPIRAN

Tabel 1

Skala Pengukuran

Skala Likert	Sifat Pertanyaan	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Tabel. 2

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

1. Variabel Kesesuaian Kompensasi (X_1)

No	Sub Variabel	Indikator	No pertanyaan	Acuan
1.	Kesesuaian Kompensasi	1. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja 2. Kompensasi yang diberikan berbentuk langsung dan tidak langsung	1-2 3-8	Veithazal (2006)

2. Variabel Motivasi (X_2)

No	Sub Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Acuan
1.	Motivasi	1. Teori <i>GONE</i> yaitu tingkat kebutuhan (<i>need</i>) akan materi. 2. Tekanan (<i>pressure</i>) untuk memenuhi kebutuhan hidup	9-11 12-14	Simanjuntak (2008)

3. Variabel Budaya Etis Organisasi (X₃)

No	Sub Variabel	Indikator	No pertanyaan	Acuan
1.	Budaya Etis Organisasi	1. Model peran yang visible 2. Komunikasi harapan etis 3. Pelatihan etika..	15-17 18-20 21-22	Victor dan Cullen, (1988)

4. Kecurangan Laporan Keuangan Daerah (Y)

No	Sub Variabel	Indikator	No pertanyaan	Acuan
1	Kecurangan Laporan Keuangan	1. <i>Timing difference</i> 2. <i>Fictitious revenues</i> 3. <i>Concealed liabilities and expense</i> 4. <i>Inadequate disclosure</i> 5. <i>Improper asset valuation</i>	23-26	ACFE
2.	Penyalahgunaan Aset	1. <i>Cash fraud</i> 2. <i>Fraud of inventory and all</i>	27-29	ACFE
3.	Korupsi	1. <i>Other asset</i> 2. <i>Conflict of interest</i> 3. <i>Bribery</i> 4. <i>Illegal gratuity</i>	30-36	ACFE

Tabel 3

Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah kuisisioner
Jumlah kuisisioner yang disebar	135
Jumlah Kuisisioner yang kembali	102
Jumlah Kuisisioner yang dapat diolah	102
Respon rate	76%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 4

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	102	21	40	32.17	4.435
X2	102	13	29	24.25	3.030
X3	102	21	40	32.23	3.720
Y	102	32	70	56.86	8.194
Valid N (listwise)	102				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 5

Nilai Cronbach's Alpha Instrumen Penelitian

Instrumen Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kecurangan Laporan Keuangan (Y)	0,877
Kesesuaian Kompensasi (X_1)	0,848
Motivasi (X_2)	0,702
Budaya Etis (X_3)	0,742

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Tabel 6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.04232342
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: hasil olahan data SPSS 16 tahun 2016

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.408	4.358		3.076	.003
X1	.108	.144	.103	.746	.458
X2	-.259	.216	-.170	-1.203	.232
X3	-.164	.155	-.132	-1.061	.291

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Olahan SPSS 2016

Tabel 8

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.506	1.975
X2	.487	2.055
X3	.627	1.594

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2016

Tabel 9

Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1773.052	3	591.017	11.563	.000 ^a
Residual	5009.026	98	51.113		
Total	6782.078	101			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS 2016

Tabel 10

Hasil Uji Adjusted R²
Model Summary

l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.239	7.149

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Olahan SPSS 2016

Tabel 11

Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.158	6.803		2.669	.009
X1	.041	.225	.022	.183	.855
X2	.955	.337	.353	2.837	.006
X3	.441	.241	.200	1.828	.071

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2016