

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru

Devi Gustarina¹, Zul Azmi², Neng Murialti³

e-mail: devigustarina@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada rumah sakit Kota Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 64 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Kata Kunci: *Pengendalian internal, kecurangan, budaya organisasi, kompensasi, moralitas individu.*

Pendahuluan

Permasalahan kecurangan ini selalu menarik perhatian media dan menjadi salah satu yang menonjol baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dalam dunia bisnis seringkali terjadi kecurangan-kecurangan atau tindakan menyimpang dari prosedur yang seharusnya. Kecurangan banyak terjadi diberbagai bidang, salah satunya dalam bidang akuntansi. Kecurangan yang sering terjadi dibidang akuntansi disuatu perusahaan seperti memanipulasi atau melakukan suatu penipuan dalam hal melaporkan data terkait keuangan ataupun non-keuangan (Irwansyah dan Syufriadi, 2018).

Rumah Sakit (RS) adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Industri rumah sakit adalah industri yang padat karya dan padat modal. Padat karya ditandai banyaknya tenaga kerja terlibat dalam aktivitas rumah sakit, padat modal bisa dilihat dari aktiva rumah sakit berupa peralatan medis yang nilainya sangat material dan juga persediaan obat dengan perputaran yang tinggi, oleh karena itu perlu diperhatikan pada saat proses pengadaan pada dua faktor tersebut, karena dalam proses pengadaan barang maupun jasa di rumah sakit sering terjadinya kecurangan yang akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar, baik itu dari segi kuantitas, kualitas barang/jasa maupun biaya yang akan dikeluarkan. Bahkan hampir sebagian besar di perusahaan-perusahaan sering ditemui adanya penyimpangan yang disebabkan adanya kecurangan pada proses pengadaan barang dan jasa yang menimbulkan kerugian yang cukup signifikan (Ramadhany, 2017).

Sebagai entitas pelayanan umum, rumah sakit tetap dituntut untuk tetap survive dan memperlihatkan kinerjanya dengan baik, walaupun kondisi krisis global memberikan dampak pada hampir seluruh lini sektor perekonomian, termasuk rumah sakit. Pengelolaan rumah sakit yang baik tentunya akan memberikan acuan ataupun gambaran bagaimana rumah sakit dikelola secara transparan, mandiri, akuntabel, bertanggungjawab dan wajar sehingga kinerja keuangan pada rumah sakit dapat dicapai sesuai dengan visi dan misi rumah sakit yang telah ditentukan sebelumnya, namun demikian harapan di atas belum sepenuhnya dapat dirasakan. Ini disebabkan belum memadainya instrument organisasi untuk menciptakan pengelolaan yang baik dan belum terbangunnya komitmen yang tinggi dari para pengelola rumah sakit. Akibatnya muncul berbagai penyimpangan, penyelewengan, penyelundupan dan korupsi. Fenomena kecurangan menjadi sesuatu yang lumrah di rumah sakit (Ramadhany, 2017).

Mengutip dari www.goriau.com, ICW pada tahun 2017 mencatat sebanyak lima kasus dengan 22 tersangka di Riau yang ditangani oleh aparat penegak hukum karena terlibat dalam korupsi disektor kesehatan. Peneliti ICW, Egi Primayogha mengungkapkan objek lima kasus tersebut terjadi dibidang infrastruktur Puskesmas sebanyak tiga kasus, dana obat-obatan sebanyak satu kasus dan dana alat kesehatan (alkes) sebanyak satu kasus.

Tabel 1.1 Tren penindakan kasus korupsi tahun 2019

| No | Keterangan | Jumlah | Nilai Kerugian Negara | Nilai Suap | Nilai Pungli | Nilai Pencucian Uang |
|----|-----------------------|--------|-----------------------|---------------|--------------|----------------------|
| 1 | Anggaran Desa | 46 | Rp32,3 miliar | - | Rp130 juta | - |
| 2 | Transportasi | 31 | Rp434,3 miliar | Rp46,7 miliar | - | Rp46 miliar |
| 3 | Pemerintahan | 30 | Rp135,1 miliar | Rp35,9 miliar | Rp11 juta | - |
| 4 | Pendidikan | 18 | Rp38,3 miliar | - | - | - |
| 5 | Pertahanan | 16 | Rp111,2 miliar | Rp22,4 miliar | Rp7 juta | Rp11 miliar |
| 6 | Perbankan | 14 | Rp1,5 triliun | - | - | - |
| 7 | Kesehatan | 11 | Rp23,1 miliar | Rp50 juta | Rp171 juta | - |
| 8 | Pengairan | 11 | Rp16,5 miliar | Rp1 miliar | - | - |
| 9 | Sosial kemasyarakatan | 9 | Rp8,2 miliar | - | Rp110 juta | - |
| 10 | Pemilu | 7 | Rp63,7 miliar | Rp8,9 miliar | - | - |

Sumber: antikorupsi.org

Data yang didapatkan dari ICW menyebutkan bahwa pada sektor kesehatan nilai kerugian negara yang diakibatkan oleh tindak korupsi mencapai Rp23,1 miliar pada tahun 2019. Menurut berita kbr.id, mengutip bahwa ICW (Indonesia Corruption Watch) mencatat sebanyak 59 kasus korupsi terkait pengadaan alat kesehatan sejak 2017 hingga 2019, dengan nilai kerugian negara mencapai Rp126,1 miliar. Fenomena tersebut mendorong pentingnya penelitian ini dengan melihat pengaruh pengendalian internal (Azmi et al., 2021), faktor kesesuaian kompensasi, budaya organisasi (Azmi & Harti, 2021), ketaatan aturan akuntansi, moralitas individu, dan sebagainya sebagai faktor yang dipertimbangkan dapat menekan kecenderungan fraud pada organisasi.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Fraud Pentagon Theory

Teori terbaru yang mengupas lebih mendalam mengenai faktor-faktor pemicu *fraud* adalah teori *fraud pentagon* (*Crowe's fraud pentagon theory*). Teori ini dikemukakan oleh *Crowe Howart* pada 2011. Teori *fraud pentagon* merupakan peluasan dari teori *fraud triangle* yang sebelumnya dikemukakan oleh *Cressey* 1953, dan teori *fraud diamond* yang sebelumnya dikemukakan oleh *Wolfe* dan *Hermanson* 2004, dalam teori ini menambahkan satu elemen *fraud* lainnya yaitu arogansi (*arrogance*) (Herviana, 2017).

Fraud

Secara harfiah didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Secara umum istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan dibidang keuangan. Hall (2009) mendefinisikan kecurangan sebagai suatu tindakan penipuan yang disengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku dan atau kelompoknya.

Definisi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (KKA)

Kusumastuti menjelaskan bahwa kejahatan kerah putih dalam dunia usaha di antaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuapan komersial, penyuapan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan. Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diartikan sebagai adanya tindakan, cara, kecurangan, dan penyembunyian yang tidak semestinya secara sengaja, yaitu dalam menyajikan laporan keuangan dan pengelolaan aset organisasi yang mengarah pada tujuan mencapai keuntungan dirinya sendiri dan merugikan pihak orang lain.

Pengendalian Internal

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia/IAI (2001), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Keefektifan pengendalian internal memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Sehingga pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen biaya yang dibayarkan oleh organisasi pada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para atasan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai (Fauzya, 2017).

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu instansi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai dan adil) pegawai yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan instansi. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang dan tidak adil akan mengurangi kinerja, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan kecurangan (Fauzya, 2017).

Budaya 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 memiliki persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku pegawai dan lebih langsung terkait dengan pengurangan *turn-over* karyawan. Dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara dalam dan dianut secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka budaya akan semakin kuat. Budaya yang kuat juga memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di antara anggota mengenai siapa yang dipertahankan oleh organisasi. Kebulatan maksud tersebut selanjutnya membina keakraban, kesetiaan dan komitmen organisasi (Yuliani, 2018).

Ketaatan Aturan Akuntansi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat aturan yang menjadi dasar perilaku manajemen yang dibuat untuk mencegah terjadinya aktivitas menyimpang yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu aturan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah aturan akuntansi. Aturan akuntansi mengatur tentang pelaporan keuangan yang berpedoman pada PSAK yang dikeluarkan oleh IAI.

Informasi yang tersedia dalam laporan keuangan sangat penting bagi investor dan manajemen sehingga harus dapat diandalkan. Sehingga dibutuhkan suatu aturan untuk menjaga keandalan informasi tersebut dan menghindari tindakan yang menyimpang yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Prinsip akuntansi berlaku umum mengacu pada berbagai sumber.

Moralitas Individu

Moral berasal dari kata *mores*. *Mores* berasal dari kata *mos* yang berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Fauzya (2017) moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak. Pemerintahan yang baik akan terbentuk dengan adanya moralitas yang baik. Seseorang bias dikatakan bermoral apabila perilakunya mencerminkan moralitas, yaitu bias membedakan mana yang baik dan mana yang buruk.

Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu bentuk pencegahan dini atas kecurangan atau *fraud* yang mungkin terjadi disuatu bentuk organisasi. Sistem ini akan berguna untuk mengatur jalannya operasi suatu organisasi sesuai dengan tujuan utama organisasi dan menghindari bentuk-bentuk penyelewengan ataupun kecurangan yang mungkin terjadi. Tujuan dari pengendalian internal adalah agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kusumastuti (2012) sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Manajemen cenderung melakukan tindakan menyimpang untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Dengan demikian pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aktiva pada lokasi yang tidak tepat. Pengendalian internal juga memberikan jaminan yang wajar terhadap informasi bisnis yang akurat demi keberhasilan perusahaan. Sehingga, jika pengendalian internal yang telah dirancang dan dilaksanakan dengan efektif maka pengendalian internal dapat diandalkan untuk melindungi diri dari kecurangan termasuk apabila ada karyawan yang berniat melakukan kecenderungan kecurangan. Karenanya. Dengan sistem pengendalian internal yang baik, akan meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Crowe (2011) dalam *fraud pentagon theory* mengatakan bahwa salah satu penyebab seseorang melakukan kecurangan adalah karena adanya upaya untuk mencukupi kebutuhan diluar kemampuannya. Upaya tersebut dapat berasal dari *pressure*. Suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009) menunjukkan bahwa dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dikaitkan pada kinerja karyawan memberikan pengaruh terhadap penurunan kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan sesuatu imbalan yang didapat seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Yuliani (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberi kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan perilaku etis, karena budaya organisasi merupakan seperangkat nilai

dan norma yang membimbing tindakan pegawai. Budaya juga dapat mendorong terciptanya perilaku etis, dan sebaliknya dapat pula mendorong perilaku yang tidak etis. Budaya organisasi merupakan 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 tercipta perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan suatu perusahaan atau organisasi.

Dengan diterapkan suatu budaya etis dalam organisasi akan mendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dihindarkan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan

Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Ketaatan Aturan Akuntansi dipandang sebagai tingkat kesesuaian prosedur pengelolaan aset organisasi, pelaksanaan prosedur akuntansi dan penyajian laporan keuangan beserta semua bukti pendukungnya, dengan aturan yang sudah ditentukan oleh BPK dan/atau SAP, sedangkan Wolk and Tearney (1997) menjelaskan bahwa kegagalan penyusunan laporan keuangan yang disebabkan karena ketidaktaatan pada aturan akuntansi, dimana hal tersebut akan menimbulkan kecurangan pada instansi yang tidak dapat dideteksi oleh para auditor.

Dengan demikian suatu instansi atau lembaga akan melakukan tindakan kecurangan karena mereka tidak berpedoman pada aturan akuntansi yang berlaku, maka kecenderungan kecurangan akuntansi dapat berkurang. Taatnya manajemen terhadap aturan akuntansi juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang berhubungan dengan akuntansi dengan baik dan benar sehingga nantinya akan menghasilkan laporan keuangan yang efektif dan mampu memberikan informasi yang handal dan akurat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Ketaatan aturan akuntansi dapat mencegah tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi, yang berarti bahwa semakin taat manajemen pada aturan akuntansi maka semakin rendah pula kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Ketaatan Aturan Akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan

Teori perkembangan moral Kohlberg (1971) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan pra konvensional, tahapan konvensional dan tahapan pasca konvensional. Moralitas individu yang berada pada tahapan pasca konvensional menunjukkan kematangan moral dengan tingkat yang tinggi. Individu tersebut dapat merancang tanggapan dan menunjukkan sikap yang lebih relevan terhadap isu-isu etis dalam kematangan moral telah tercapai pada tingkat ini.

Moral merupakan hal yang sesuai dengan keyakinan umum yang diterima masyarakat, berkaitan dengan penilaian norma tindakan manusia. Moralitas individu akan berhubungan pada kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi level penalaran Moral Individu, maka semakin cenderung untuk tidak melakukan kecurangan.

H4 : Moralitas Individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi responden dari penelitian adalah karyawan yang bekerja di rumah sakit kota pekanbaru. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

teknik purposive sampling, yaitu untuk memperoleh sampel dengan kriteria tertentu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh dari survey responden berupa kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana responden diminta pendapatnya dari setiap pertanyaan yang diajukan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan melakukan survei lapangan. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang didistribusikan langsung kepada responden di Rumah Sakit Kota Pekanbaru. Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Analisis data penelitian ini akan dimulai dengan melakukan uji validitas dan realibilitas pada kuesioner yang telah didapatkan dari responden yang telah menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. Dari hasil kuesioner yang didapatkan akan dianalisis menggunakan pengolahan data dengan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 memperlihatkan hasil analisis statistik deskriptif variabel dalam penelitian dimana pengendalian internal diketahui nilai minimumnya sebesar 60,00, nilai maksimum 99,00 dan nilai rata-rata 78,4844 dengan standar deviasi sebesar 8,62994. Ini berarti bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar devisiasinya.

Tabel 1. Hasil analisis statistik deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Pengendalian Internal | 64 | 60,00 | 99,00 | 78,4844 | 8,62994 |
| Kesesuaian Kompensasi | 64 | 51,00 | 75,00 | 61,7031 | 7,56491 |
| Budaya Organisasi | 64 | 23,00 | 40,00 | 31,3125 | 3,64223 |
| Ketaatan Aturan Akuntansi | 64 | 38,00 | 62,00 | 48,1250 | 5,58200 |
| Moralitas Individu | 64 | 4,00 | 10,00 | 7,6875 | 1,68913 |
| Kecenderungan Kecurangan | 64 | 22,00 | 47,00 | 34,5938 | 6,61580 |
| Valid N (listwise) | 64 | | | | |

Kesesuaian Kompensasi, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 51,00, nilai maksimum 75,00 dan nilai rata-rata sebesar 61,7031 dengan standar deviasi sebesar 7,56491. Yang berarti bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar devisiasinya. Budaya organisasi diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23,00, nilai maksimum 40,00 dan nilai rata-rata sebesar 31,3125 dengan standar deviasi sebesar 3,64223. Yang berarti bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar devisiasinya. Ketaatan aturan akuntansidapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 38,00, nilai maksimum 62,00 dan nilai rata-rata sebesar 48,1250 dengan standar deviasi sebesar 5,58200. Yang berarti bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar devisiasinya. Moralitas Individu dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 4,00, nilai maksimum 10,00 dan nilai rata-rata

sebesar 7,6875 dengan standar deviasi sebesar 1,68913. Yang berarti bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------------|------------------|--------------|------------|
| Pengendalian Internal | 0,912 | 0,6 | Reliabel |
| Kesesuaian Kompensasi | 0,922 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,809 | 0,6 | Reliabel |
| Ketaatan Aturan Akuntansi | 0,850 | 0,6 | Reliabel |
| Moralitas Individu | 0,779 | 0,6 | Reliabel |
| Kecenderungan Kecurangan | 0,838 | 0,6 | Reliabel |

Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| | | |
|---------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 64 |
| Normal | Mean | .0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 3.35951304 |
| Most Extreme | Absolute | .080 |
| Differences | Positive | .059 |
| | Negative | -.080 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji normalitas *kolmogorov* pada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pengendalian Internal | .330 | 3.034 |
| KesesuaianKompensasi | .383 | 2.611 |
| BudayaOrganisasi | .817 | 1.225 |
| KetaatanAturanAkuntansi | .538 | 1.860 |
| MoralitasIndividu | .764 | 1.309 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF pada tabel menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.763 | 2.711 | | 2.126 | .038 |
| Pengendalian Internal | .010 | .048 | .047 | .212 | .833 |
| Kesesuaian Kompensasi | -.064 | .051 | -.261 | 1.257 | .214 |
| Budaya Organisasi | -.034 | .073 | -.066 | -.465 | .643 |
| Ketaatan Aturan Akuntansi | .026 | .058 | .077 | .438 | .663 |
| Moralitas Individu | .000 | .162 | .000 | -.003 | .998 |

Tabel 5 menunjukkan variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,833; 0,214; 0,643; 0,663 dan 0,998 > 0,05). Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | |
|---------------------------|--------|
| (Constant) | 88.934 |
| Pengendalian Internal | -.198 |
| Kesesuaian Kompensasi | -.199 |
| Budaya Organisasi | -.056 |
| Ketaatan Aturan Akuntansi | -.343 |
| Moralitas Individu | -1.068 |

Konstanta (a), persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 88,934. Artinya adalah apabila variabel indeoenden diasumsikan nol, maka kecenderungan kecurangan sebesar 88,934. Pengendalian Internal (X1), nilai koefisien regresi variable pengendalian internal sebesar -0,198. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya pengendalian internal sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar 0,198 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Kesesuaian Kompensasi (X2), nilai koefisien regresi variable pengendalian internal sebesar -0,199. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya kesesuaian kompensasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar 0,199 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Budaya Organisasi (X3), nilai koefisien regresi variable pengendalian internal sebesar -0,056. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar 0,056 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Ketaatan Aturan Akuntansi (X4), nilai koefisien regresi variable pengendalian internal sebesar -0,343. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya ketaatan aturan akuntansi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar 0,343 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Moralitas Individu (X5), nilai koefisien regresi variable pengendalian internal sebesar -1,068. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya moralitas individu sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar 1,068 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | |
|---------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| .742 | .720 | 3.50133 | 2.164 |

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,720. Hal ini berarti 72% kecenderungan kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, ketaatan aturan Akuntansi dan moralitas individu. Sedangkan 28% kecenderungan kecurangan dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 88.934 | 5.000 | | 17.788 | .000 |
| | Pengendalian Internal | -.198 | .089 | -.258 | -2.226 | .030 |
| | Kesesuaian Kompensasi | -.199 | .094 | -.228 | -2.115 | .039 |
| | Budaya Organisasi | -.056 | .134 | -.031 | -.419 | .677 |
| | Ketaatan Aturan Akuntansi | -.343 | .108 | -.290 | -3.185 | .002 |
| | Moralitas Individu | -1.068 | .299 | -.273 | -3.574 | .001 |

Tabel 8 menunjukkan nilai t-hitung sebesar -2,226 dan ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai thitung bertanda negatif (-) yang berarti pengaruhnya negatif. Penelitian ini sejalan dengan Fraud Pentagon Theory yang menjelaskan bahwa pengendalian internal memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Sehingga pengendalian internal yang baik akan menutup peluang terjadinya perilaku kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

Berdasarkan data olahan diatas diketahui H2 thitung sebesar -0,419 dan ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,667 lebih besar dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai thitung bertanda negatif (-) yang berarti pengaruhnya negatif. Penelitian ini sejalan dengan Fraud Pentagon Theory yang menjelaskan bahwa jika kompensasi dikelola dengan baik, maka akan membantu instansi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai dan adil) pegawai yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan instansi. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang dan tidak adil akan mengurangi kinerja, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan kecurangan

Berdasarkan data olahan diatas diketahui H3 thitung sebesar -3,185 dan ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai thitung bertanda negatif (-) yang berarti pengaruhnya negatif. Penelitian ini sejalan dengan Fraud Pentagon Theory yang menjelaskan bahwa dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara dalam dan dianut secara meluas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka budaya akan semakin kuat.

Berdasarkan data olahan diatas diketahui H4 thitung sebesar -3,574 dan ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai thitung bertanda negatif (-) yang berarti pengaruhnya negatif. Penelitian ini sejalan dengan Fraud Pentagon Theory yang menjelaskan bahwa dalam laporan keuangan dibutuhkan suatu aturan untuk menjaga keandalan informasi dan menghindari tindakan yang menyimpang yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan

terdapat aturan yang menjadi dasar perilaku manajemen yang dibuat untuk mencegah terjadinya aktivitas menyimpang yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan data olahan di atas diketahui H_5 thitung sebesar $-3,574$ dan t tabel sebesar $2,002$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Kemudian diperoleh nilai thitung bertanda negatif (-) yang berarti pengaruhnya negatif. Penelitian ini sejalan dengan Fraud Pentagon Theory yang mana menjelaskan bahwa moralitas individu mempengaruhi kecenderungan seseorang melakukan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin tinggi moralitas individu, semakin tinggi individu memperhatikan kepentingan yang universal daripada kepentingan organisasinya maupun individunya.

Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan dimana pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas individu sebagai variabel independennya. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS versi 22*. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial (uji t) diketahui pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap kecenderungan kecurangan adalah Hipotesis pertama (H_1) diterima dan disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) pada rumah sakit Kota Pekanbaru. Hipotesis kedua (H_2) diterima dan disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) pada rumah sakit Kota Pekanbaru. Hipotesis ketiga (H_3) ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) pada rumah sakit Kota Pekanbaru. Hipotesis keempat (H_4) diterima dan disimpulkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) pada rumah sakit Kota Pekanbaru. Hipotesis kelima (H_5) diterima dan disimpulkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) pada rumah sakit Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini penulis memiliki keterbatasan penelitian sebagai berikut: (1). Penelitian ini hanya terbatas pada rumah sakit yang ada di Pekanbaru, sehingga hasil penelitian berbeda mungkin dapat terjadi apabila penelitian dilakukan pada sektor serta daerah lain. (2). Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 64, sehingga kemungkinan data yang digunakan kurang mencerminkan keadaan sesungguhnya. (3). Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas individu sehingga dimungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi, misalnya asimetri informasi, moralitas manajemen, perilaku tidak etis dan lain-lain.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas maka penulis memberikan saran antara lain: (a). Perlu dilakukan penelitian selanjutnya mengenai penerapan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, ketaatan aturan akuntansi maupun moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*) dengan memperluas jumlah populasi dan menambah jumlah responden dari jenis sektor yang berbeda. (b). Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian, agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*Fraud*).

Daftar Pustaka

Azmi, Z., & Harti, I. D. (2021). Pengaruh Akuntansi Manajemen Strategik dan Kapabilitas Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 266. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.309>

- Azmi, Z., Nisa, O. H., & Suci, R. G. (2021). Faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 1–14.
- Crowe, H. (2011). Why The Fraud Triangle Is No Longer Enough. In Horwath, Crowe LLP
- Fauzya, I. S. (2017). Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Pada BPPKAD Kabupaten sragen. 1–149.
- Hall, James A., 2009. Accounting Information System. Jakarta: Salemba Empat
- Herviana, E. (2017). *Fraudulent Financial Reporting : Pengujian Teori Fraud Pentagon pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2012-2016*. 1–120.
- Irwansyah, & Syufriadi, B. (2018). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 89–100.
- Ramadhany, I. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, Kesesuaian Kompensasi dan Implementasi Good Corporate Governance terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jom Fekon*, 4(1), 1–15.
- Yuliani, S. (2018). Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. 1–21.