

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penelitian dilakukan di 22 OPD Kota Bengkulu. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai di bagian keuangan dan bagian perencanaan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Bengkulu. Pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap responden. Kuesioner tersebut kembali setelah penulis menunggu paling cepat tiga hari hingga paling lama satu minggu sejak kuesioner disebar pada OPD tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan sejak tanggal 23 Maret 2018 hingga tanggal 20 April 2018. Adapun tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	110	100%
Kuesioner yang dikembalikan	85	77,3%
Kuesioner yang dapat diolah	77	70%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	8	7,3%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

1. Demografi Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, jabatan, dan lama bekerja di posisi saat ini. Adapun hasil dari klasifikasi responden adalah sebagai berikut:

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	41	53,2%
2.	Perempuan	36	46,8%
Total		77	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 41 responden atau 53,2% dari total responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 36 responden atau 46,8% dari total responden.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Hasil klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	21 - 35 tahun	27	35,1%
2.	36 – 50 tahun	42	54,5%
3.	> 50 tahun	8	10,4

Total	77	100%
-------	----	------

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki umur antara 21-35 tahun sebanyak 27 responden atau 35,1% dari total responden, responden yang memiliki umur antara 36-50 tahun sebanyak 42 responden atau 54,5% dari total responden, dan responden yang memiliki umur >50 tahun sebanyak 8 responden atau 10,4% dari total responden.

c. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/K	2	2,6%
2.	D3	15	19,5%
3.	S1	47	61%
4.	S2	13	16,9%
5.	S3	0	0
Total		77	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 2 responden atau 2,6%, responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 responden atau 19,5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 47 responden atau 61%, responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 13 responden

atau 16,9%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 responden.

d. Klasifikasi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Hasil klasifikasi responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Akuntansi	18	23,4%
2.	Manajemen	21	27,3%
3.	MIPA	0	0%
4.	Hukum	3	3,9%
5.	Lainnya	35	45,4%
Total		77	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi sebanyak 18 responden atau 23,4%, responden yang memiliki latar belakang pendidikan manajemen sebanyak 21 responden atau 27,3%, responden yang memiliki latar belakang pendidikan MIPA sebanyak 0 responden, responden dengan latar belakang pendidikan hukum sebanyak 3 responden atau 3,9%, dan responden yang memiliki latar belakang selain yang disebutkan diatas sebanyak 35 responden atau 45,4%.

e. Klasifikasi Responden Berdasarkan Departemen/Bagian

Hasil klasifikasi responden berdasarkan departemen/bagian dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Departemen/Bagian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Keuangan	54	70,1%
2.	Perencanaan Program	23	29,9%
Total		77	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berada pada departemen/bagian keuangan sebanyak 54 responden atau 70,1% dari total responden, sedangkan responden yang berada pada departemen/bagian perencanaan program sebanyak 23 responden atau 29,9% dari total responden.

f. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Posisi Saat Ini

Hasil klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja di posisi saat ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Posisi Saat Ini

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	0	0
2.	1 – 5 tahun	41	53,2%
3.	6 – 10 tahun	25	32,5%
4.	> 10 tahun	11	14,3
Total		77	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di posisi saat ini selama < 1 tahun sebanyak 0 responden, responden yang bekerja di posisi saat ini antara 1-5 tahun sebanyak 41 responden atau 53,2%, responden yang bekerja di posisi saat ini antara 6-10 tahun sebanyak 25 responden atau 32,5%, dan responden yang bekerja di posisi saat ini > 10 tahun sebanyak 11 responden atau 14,3%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
SPI	77	16	9	25	1668	21.66	2.985
KD	77	11	9	20	1258	16.34	2.437
KP	77	14	20	34	2134	27.71	3.344
BEO	77	20	5	25	1557	20.22	3.359
K	77	27	9	36	1123	14.58	5.704
Valid N (listwise)	77						

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Statistik deskriptif memberikan deskripsi atau gambaran yang lengkap mengenai data dalam penelitian ini. Gambaran data tersebut meliputi rata-rata (*mean*), *sum*, *range*, standar deviasi, dan nilai maksimum dan nilai minimum.

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki sampel sebanyak 77 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 25 dan nilai minimum sebesar 9, sehingga variabel ini memiliki *range* 16. Responden yang menjawab dengan nilai maksimum berjumlah 4 dan yang menjawab dengan nilai minimum berjumlah 1 responden. Rata-rata (*mean*) total jawaban responden sebesar 21,66 dan standar deviasi sebesar 2,985.

Variabel keadilan distributif (KD) memiliki sampel sebanyak 77 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 20 dan nilai minimum sebesar 9, sehingga variabel ini memiliki *range* 19. Responden yang menjawab dengan nilai maksimum berjumlah 12 dan yang menjawab dengan nilai minimum berjumlah 1 responden. Rata-rata (*mean*) total jawaban responden sebesar 16,34 dan standar deviasi sebesar 2,437.

Variabel keadilan prosedural (KP) memiliki sampel sebanyak 77 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 34 dan nilai minimum sebesar 20, sehingga variabel ini memiliki *range* 14. Responden yang menjawab dengan nilai maksimum berjumlah 2 dan yang menjawab dengan nilai minimum berjumlah 1 responden. Rata-rata (*mean*) total jawaban responden sebesar 27,71 dan standar deviasi sebesar 27,71.

Variabel budaya etis organisasi (BEO) memiliki sampel sebanyak 77 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 25 dan nilai minimum sebesar 5, sehingga variabel ini memiliki *range* 20. Responden

yang menjawab dengan nilai maksimum berjumlah 6 dan yang menjawab dengan nilai minimum berjumlah 1 responden. Rata-rata (*mean*) total jawaban responden sebesar 20,22 dan standar deviasi sebesar 3,359.

Variabel kecurangan (K) memiliki sampel sebanyak 77 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 36 dan nilai minimum sebesar 9, sehingga variabel ini memiliki *range* 27. Responden yang menjawab dengan nilai maksimum berjumlah 1 dan yang menjawab dengan nilai minimum berjumlah 15 responden. Rata-rata (*mean*) total jawaban responden sebesar 14,58 dan standar deviasi sebesar 5,704.

2. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data yang diperoleh dari kuesioner. Data dapat dinyatakan valid apabila $KMO > 0,5$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	Nilai KMO	Component Matrix	Keterangan
SPI1	0,809	0,817	Valid
SPI2		0,907	Valid
SPI3		0,896	Valid
SPI4		0,751	Valid
SPI5		0,777	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai $KMO > 0,5$ yaitu sebesar 0,809, sehingga dapat dikatakan valid.

Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5 sehingga 5 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif

Item Pertanyaan	Nilai KMO	Component Matrix	Keterangan
KD1	0,820	0,901	Valid
KD2		0,900	Valid
KD3		0,907	Valid
KD4		0,741	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,820, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5 sehingga 4 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Item Pertanyaan	Nilai KMO	Component Matrix	Keterangan
KP1	0,727	0,654	Valid
KP2		0,646	Valid
KP3		0,713	Valid
KP4		0,728	Valid
KP5		0,808	Valid
KP6		0,527	Valid
KP7		0,763	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,727, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5 sehingga 7 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Etis Organisasi

Item Pertanyaan	Nilai KMO	Component Matrix	Keterangan
BEO1	0,787	0,783	Valid
BEO2		0,900	Valid
BEO3		0,824	Valid
BEO4		0,832	Valid
BEO5		0,748	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel budaya etis organisasi memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,787, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5 sehingga 5 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Valditas Variabel Kecurangan

Item Pertanyaan	Nilai KMO	Component Matrix	Keterangan
K1	0,864	0,781	Valid
K2		0,751	Valid
K3		0,877	Valid
K4		0,867	Valid
K5		0,882	Valid

K6		0,853	Valid
K7		0,855	Valid
K8		0,806	Valid
K9		0,726	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel kecurangan memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,864, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5 sehingga 9 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat derajat konsistensi atau stabilitas data yang diperoleh. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,887	5	Reliabel
Keadilan Distributif	0,885	4	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,813	7	Reliabel
Budaya Etis Organisasi	0,874	5	Reliabel
Kecurangan	0,938	9	Reliabel

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,887, nilai *Cronbach's Alpha*

variabel keadilan distributif sebesar 0,885, nilai *Cronbach's Alpha* variabel keadilan prosedural sebesar 0,813, nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya etis organisasi sebesar 0,874, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kecurangan sebesar 0,938. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel atau handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residual data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria data berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > alpha 0,05*. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12840654
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	53.920	3.312		16.281	.000		
SPI	-1.305	.173	-.683	-7.526	.000	.507	1.970
KD	-.397	.196	-.169	-2.022	.047	.595	1.682
KP	-.217	.160	-.127	-1.354	.180	.474	2.111
BEO	.070	.152	.041	.462	.645	.521	1.919

a. Dependent Variable: K

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai VIF 1,970 < 10 dan nilai *tolerance* 0,507 > 0,10; variabel keadilan distributif (KD) memiliki nilai

VIF $1,682 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,595 > 0,10$; variabel keadilan prosedural (KP) memiliki nilai VIF $2,111 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,474 > 0,10$; dan variabel budaya etis organisasi (BEO) memiliki nilai VIF $1,919 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,521 > 0,10$. Setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24959054930 00.000	10603054210 00.000		2.354	.021
	SPI	39103685780 .000	55507495720 .000	.111	.704	.483
	KD	- 64717562190 .000	62820099730 .000	-.149	-1.030	.306
	KP	- 97852840420 .000	51287776980 .000	-.310	-1.908	.060
	BEO	34258313660 .000	48693238360 .000	.109	.704	.484

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data yang baik adalah data yang tidak terkena

heteroskedastisitas atau data bersifat homogen. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser*. Apabila nilai Sig > α 0,05 maka data tidak terkena heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai sig variabel sistem pengendalian internal (SPI) adalah 0,483, nilai sig variabel keadilan distributif (KD) adalah 0,306, nilai sig variabel keadilan prosedural (KP) adalah 0,060, dan nilai sig variabel budaya etis organisasi (BEO) adalah 0,484. Setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

C. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan. Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.920	3.312		16.281	.000
	SPI	-1.305	.173	-.683	-7.526	.000
	KD	-.397	.196	-.169	-2.022	.047
	KP	-.217	.160	-.127	-1.354	.180

BEO	.070	.152	.041	.462	.645
-----	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: K

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$K = 53,920 - 1,305 \text{ SPI} - 0,397 \text{ KD} - 0,217 \text{ KP} + 0,070 \text{ BEO}$$

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.682	3.214

a. Predictors: (Constant), BEO, KD, SPI, KP

b. Dependent Variable: K

Sumber: Data diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu sistem pengendalian internal (SPI), keadilan distributif (KD), keadilan prosedural (KP), dan budaya etis organisasi (BEO) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kecurangan (K). Nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah nol sampai dengan satu. Nilai *adjusted R square* yang semakin tinggi menunjukkan semakin besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada tabel dibawah ini diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,682. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu

sistem pengendalian internal (SPI), keadilan distributif (KD,) keadilan prosedural (KP), dan budaya etis organisasi (BEO) dapat menjelaskan variabel kecurangan (K) sebesar 68,2% dan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria hipotesis diterima apabila nilai sig < *alpha* 0,05 dan koefisien searah dengan arah hipotesis. Hasil uji T disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.920	3.312		16.281	.000
SPI	-1.305	.173	-.683	-7.526	.000
KD	-.397	.196	-.169	-2.022	.047
KP	-.217	.160	-.127	-1.354	.180
BEO	.070	.152	.041	.462	.645

a. Dependent Variable: K

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Dari tabel uji T diatas dapat diketahui sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1 (H₁)

Berdasarkan tabel 4.20, variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi (B) yang

dihasilkan sebesar -1,305. Nilai signifikansi variabel sistem pengendalian internal lebih kecil dari *alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial efektifitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan tabel 4.20, variabel keadilan distributif (KD) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar -0,397. Nilai signifikansi variabel keadilan distributif lebih kecil dari *alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial keadilan distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) diterima.

c. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Berdasarkan tabel 4.20, variabel keadilan prosedural (KP) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,180 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar -0,217. Nilai signifikansi variabel keadilan prosedural lebih besar dari *alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial keadilan prosedural tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) ditolak.

d. Uji Hipotesis 4 (H_4)

Berdasarkan tabel 4.20, variabel budaya etis organisasi (BEO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,645 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,70. Nilai signifikansi variabel budaya etis organisasi lebih besar dari

alpha 0,05 dan koefisien regresi berlawanan dengan arah hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 4 (H_4) ditolak.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Tabel dibawah menunjukkan nilai F sebesar 41,839 dengan nilai $\text{sig} 0,000 < \alpha 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari sistem pengendalian internal (SPI), keadilan distributif (KD), keadilan prosedural (KP), dan budaya etis organisasi (BEO) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kecurangan (K).

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1728.895	4	432.224	41.839	.000 ^b
	Residual	743.806	72	10.331		
	Total	2472.701	76			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), BEO, KD, SPI, KP

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

D. Pembahasan (Interpretasi)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel sistem pengendalian internal (H_1) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ dan bertanda negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pristiyanti (2012), Najahningrum (2013), dan Syarif (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Sistem pengendalian internal merupakan faktor penting dalam penentu keberhasilan suatu organisasi. Dewan komisaris, manajemen, serta personel lainnya sangat mempengaruhi proses sistem pengendalian internal dengan tujuan yaitu menciptakan keyakinan memadai dalam konteks pencapaian keandalan laporan keuangan, memelihara kekayaan dan data organisasi, ketaatan terhadap hukum yang berlaku, serta efektifitas dan efisiensi operasi (COSO, 2013). Adanya sistem pengendalian internal yang berjalan dengan efektif dan efisien akan memperjelas wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi, sehingga dapat mengurangi terjadinya upaya kecurangan.

Sistem pengendalian internal dapat dijadikan sebagai panduan instansi pemerintah dalam melakukan kegiatan, program, dan kebijakan. Dalam pelaksanaannya, sistem pengendalian internal harus didukung dengan kejelasan setiap fungsi elemen pengendalian internal seperti adanya wewenang dan tanggung jawab yang jelas, menilai risiko instansi, prosedur dan kebijakan dalam mengurangi risiko, informasi dan komunikasi kegiatan, dan pemantauan. Jika setiap elemen sistem pengendalian internal berjalan dengan efektif dan efisien maka dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan pada instansi pemerintah. Selain itu semakin efektif dan efisien sistem pengendalian internal akan mendorong kelancaran program sehingga tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

2. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel keadilan distributif (H_2) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig $0,047 < \alpha 0,05$ dan bertanda negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) dan Suryaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Keadilan distributif erat kaitannya dengan kompensasi. Kompensasi yang dimaksudkan dapat berupa gaji atau upah dalam bentuk uang maupun barang.

Keadilan distributif bisa diartikan sebagai sebuah persepsi yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan atas suatu keadaan atau barang yang memungkinkan bisa berpengaruh terhadap individu (Supardi, 2008).

Keseimbangan penerimaan dan pemasukan antar individu dapat dijadikan sebagai tolok ukur ketercapaian keadilan distributif. Distribusi gaji atau upah yang sesuai dengan sasaran dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan pada instansi pemerintah dikarenakan para pegawai telah merasa mendapatkan kepuasan dan keadilan dalam instansi tersebut. Hal tentang distribusi gaji atau upah pegawai negeri sipil telah tercantum dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil yang dalam lampirannya memuat daftar gaji pokok pegawai negeri sipil berdasarkan golongan dan masa kerja.

3. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel keadilan prosedural (H_3) menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai $\text{sig } 0,180 > \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), dan Adinda dan Ikhsan (2015). Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pristiyanti (2012) dan Adi dkk (2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Keadilan prosedural merupakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam mendistribusikan hasil dan sumber daya kepada pegawai yang dalam hal ini adalah prosedur pemberian gaji dan lainnya kepada pegawai. Menurut Colquitt (2001) terdapat tujuh aturan dalam keadilan prosedural antara lain prosedur yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan anggota organisasi, prosedur yang adil dan konsisten, aturan untuk meminimalisir bias, informasi yang akurat, aturan untuk memperbaiki kesalahan, melibatkan semua pihak, dan sesuai etika dan standar moral yang ada.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini mungkin disebabkan tidak tercapainya implementasi prosedur penggajian yang adil. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, terdapat beberapa instansi menunjukkan bahwa adanya prosedur yang kurang konsisten dalam penerapannya dan dalam pembuatan prosedur tidak melibatkan semua pihak. Selain itu penyusunan prosedur tidak berdasarkan informasi yang akurat. Hal tersebut memungkinkan para pegawai instansi pemerintah dapat melakukan upaya kecurangan dikarenakan persepsi pegawai akan kurangnya keadilan dalam implementasi prosedur penggajian tersebut.

4. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel budaya etis organisasi (H₄) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat

Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig $0,645 > \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Artini dkk. (2014), dan Adinda dan Ikhsan (2015). Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faisal (2013) dan Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Budaya etis organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai perilaku atau kebiasaan dalam lingkungan organisasi. Etika lingkungan dapat dinilai dari adanya budaya etis dan komitmen organisasi yang berarti pola sikap dan perilaku individu maupun anggota kelompok organisasi secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan filosofi dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan di instansi pemerintah. Hal ini diduga disebabkan oleh budaya yang kurang baik telah melekat dalam instansi pemerintah tersebut. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, terdapat beberapa instansi yang menunjukkan bahwa masih kurangnya seminar dan pelatihan etis mengenai standar organisasi dan kurangnya sanksi atau hukuman terhadap perilaku tidak etis. Selain itu tidak adanya lingkup pemeriksaan dari inspektorat mengenai masalah perlindungan etika. Hal ini menyebabkan para pegawai instansi dapat melakukan tindakan tidak etis di lingkungan kerja dikarenakan kurangnya sanksi atau hukuman serta tidak adanya pengawasan dari inspektorat. Hal lain diduga disebabkan oleh

perilaku pimpinan yang kurang baik sehingga para pegawai yang menjadikan pimpinan sebagai panutan juga akan mengikuti perilaku yang kurang baik tersebut.