

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengairan Aceh. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap responden. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, dengan kriteria sampel adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang telah bekerja minimal 5 tahun di Dinas Pengairan Aceh. Proses penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 26 November 2018 hingga tanggal 15 Desember 2018. Adapun tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Kuesioner yang disebar	250	100%
2.	Kuesioner yang dikembalikan	217	86,8%
3.	Kuesioner yang dapat diolah	198	79,2%
4.	Kuesioner yang tidak dapat diolah	19	7,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### B. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, golongan, dan pendidikan terakhir. Adapun hasil distribusi frekuensi setiap karakteristik responden adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

Perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	152	76,77%
2.	Perempuan	46	23,23%
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 152 responden atau 76,77% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 46 responden dengan persentase 23,23% dari total responden.

### 2. Umur

Perbandingan jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	< 33 tahun	0	0%
2.	33-40 tahun	43	21,72%
3.	41-47 tahun	55	27,78%
4.	48-54 tahun	71	35,86%
5.	> 54 tahun	29	14,64%
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki umur < 33 tahun sebanyak 0 atau 0% dari total responden, kemudian responden yang berumur antara 33-40 tahun sebanyak 43 responden atau 21,72% dari total responden, selanjutnya responden yang berumur antara 41-47 tahun ada sebanyak 55 responden atau 27,78% dari total responden, sedangkan responden berumur antara 48-54 tahun dan > 54 tahun ada sebanyak 71 responden dan 29 responden atau 35,86% dan 14,64% dari total responden.

### 3. Golongan

Perbandingan jumlah responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Golongan II	37	18,69%
2.	Golongan III	143	72,22%
3.	Golongan IV	18	9,09%
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu golongan tingkat III sebanyak 143 orang atau 72,22% dari total responden, kemudian responden dengan golongan tingkat II sebanyak 37 orang atau 18,69% dari total responden. Selanjutnya responden yang berpartisipasi paling sedikit yaitu golongan tingkat IV sebanyak 18 orang atau 9,09% dari total responden.

#### 4. Pendidikan Terakhir

Perbandingan jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>No.</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	SMA	30	15,15%
2.	D3	9	4,54%
3.	S1	126	63,64%
4.	S2	33	16,67%
5.	S3	0	0%
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang berjenjang pendidikan SMA ada sebanyak 30 orang atau 15,15% dari total responden, kemudian responden yang memiliki jenjang pendidikan D3 sebanyak 9 orang atau 4,54% dari total responden. Selanjutnya responden yang berjenjang pendidikan S1 sebanyak 126 orang atau 63,64% dari total responden, sedangkan responden yang berjenjang pendidikan S2 dan S3 sebanyak 33 orang dan 0 orang atau 16,67% dan 0% dari total responden.

#### 5. Pengalaman Kerja

Perbandingan jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No.	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	5-10 tahun	72	36,36%
2.	> 10 tahun	126	63,63%
<b>Total</b>		<b>198</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang telah memiliki pengalaman kerja > 10 tahun lebih banyak dari pada responden yang memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun yaitu ada sebanyak 126 orang atau 63,63% dari total responden, dan sebanyak 72 orang atau 36,36% adalah responden yang memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun.

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), *range*, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviation
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	7-35	21	21-35	28,36	3,285
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	8-40	24	20-40	32,24	4,875

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (BO)	7-35	21	14-35	27,89	5,310
Keadilan Organisasi (KO)	5-25	15	11-25	20,93	3,490
pencegahan kecurangan (PK)	8-40	24	16-40	33,53	5,570

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) *Whistleblowing System* (WS)

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 7-35 dengan mean sebesar 21. Namun, jawaban responden kisaran aktual sebesar 21-35 dengan mean sebesar 28,36 dan standar deviasi 3,285. Hasil uji menunjukkan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *whistleblowing system* yang terjadi di Dinas Pengairan Aceh tinggi.

b) Sistem Pengendalian Internal

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 8-40 dengan mean sebesar 24. Namun, jawaban responden kisaran aktual sebesar 20-40 dengan mean sebesar 32,24 dan standar deviasi 4,875. Hasil uji menunjukkan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan

bahwa rata-rata sistem pengendalian internal yang terjadi di Dinas Pengairan Aceh tinggi.

c) Budaya Organisasi

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 7-35 dengan mean sebesar 21. Namun, jawaban responden kisaran aktual sebesar 14-35 dengan mean sebesar 27,89 dan standar deviasi 5,310. Hasil uji menunjukkan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata budaya organisasi yang terjadi di Dinas Pengairan Aceh tinggi.

d) Keadilan Organisasi

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 5-25 dengan mean sebesar 15. Namun, jawaban responden kisaran aktual sebesar 11-25 dengan mean sebesar 20,93 dan standar deviasi 3,490. Hasil uji menunjukkan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keadilan organisasi yang terjadi di Dinas Pengairan Aceh tinggi.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai KMO dan *Component Matrix* > 0,5. Hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas *Whistleblowing System***

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Whistleblowing System (WS)	WS1	0,801	0,802	Valid
	WS2		0,786	Valid
	WS3		0,662	Valid
	WS4		0,729	Valid
	WS5		0,600	Valid
	WS6		0,766	Valid
	WS7		0,782	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,801 dan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Component Matrix* >0,5, sehingga variabel ini dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Component Matrix</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	SPI1	0,912	0,865	Valid
	SPI2		0,852	Valid
	SPI3		0,842	Valid
	SPI4		0,852	Valid
	SPI5		0,887	Valid
	SPI6		0,858	Valid
	SPI7		0,823	Valid
	SPI8		0,845	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,912 dan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Component Matrix* >0,5 sehingga variabel ini dinyatakan valid.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,935	0,871	Valid
	BO2		0,916	Valid
	BO3		0,925	Valid
	BO4		0,902	Valid
	BO5		0,802	Valid
	BO6		0,933	Valid
	BO7		0,931	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,935 dan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Component Matrix* >0,5 sehingga variabel ini dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (KO)	KO1	0,882	0,886	Valid
	KO2		0,933	Valid
	KO3		0,890	Valid
	KO4		0,889	Valid
	KO5		0,929	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu sebesar 0,882 dan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Component Matrix* >0,5 sehingga variabel ini dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Pencegahan Kecurangan**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai KMO</b>	<b><i>Component Matrix</i></b>	<b>Keterangan</b>
Pencegahan Kecurangan (PK)	PK1	0,914	0,899	Valid
	PK2		0,892	Valid
	PK3		0,899	Valid
	PK4		0,904	Valid
	PK5		0,897	Valid
	PK6		0,861	Valid
	PK7		0,823	Valid
	PK8		0,860	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel pencegahan kecurangan memiliki nilai KMO  $> 0,5$  yaitu sebesar 0,914 dan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Component Matrix*  $> 0,5$  sehingga variabel ini dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi atau stabilitas dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Whistleblowing System</i> (WS)	0,839	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,946	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,959	Reliabel
Keadilan Organisasi (KO)	0,945	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (PK)	0,958	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,70, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

##### a. Uji Normalitas

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

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		198
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,49167865
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,029
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,666
Asymp. Sig. (2-tailed)		,766

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari data tersebut lebih besar *alpha* 0,05 yaitu 0,766 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Data dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinearita pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Whistleblowing System</i> (WS)	0,978	1,022	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,839	1,191	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Oranisasi (BO)	0,876	1,141	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Organisasi (KO)	0,839	1,192	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa whistleblowing system (WS) memiliki nilai VIF  $1,022 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,978 > 0,10$  kemudian sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai VIF 1,191 dan nilai *tolerance*  $0,839 > 0,10$ , budaya organisasi (BO) memiliki nilai VIF  $1,141 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,876 > 0,10$ , dan keadilan organisasi (KO) memiliki nilai VIF  $1,192 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,839 > 0,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika  $\text{sig} > 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i> (WS)	0,828	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,320	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Oranisasi (BO)	0,715	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keadilan Organisasi (KO)	0,927	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa *whistleblowing system* (WS) memiliki nilai sig sebesar 0,828, sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai sig sebesar 0,320, budaya organisasi (BO) memiliki nilai sig sebesar 0,715, dan keadilan organisasi (KO) memiliki nilai sig sebesar 0,927 artinya setiap variabel independen memiliki nilai sig  $>$  alpha 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

### C. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, hal ini dilakukan oleh peneliti karena regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,304	2,840		,107	,915
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	,030	,077	,017	,383	,705
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,221	,056	,193	3,922	,000
Budaya Oranisasi (BO)	,157	,051	,150	3,104	,002
Keadilan Organisasi (KO)	,998	,079	,625	12,690	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

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

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779(a)	,607	,599	3,528

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen whistleblowing system (WS), sistem pengendalian internal (SPI), budaya organisasi (BO), keadilan organisasi (KO) dapat menjelaskan variabel dependen pencegahan kecurangan (PK) sebesar 59,9 % sedangkan sisanya 40,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan Koefisien regresi searah dengan hipotesis. Hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,304	2,840		,107	,915
<i>Whistleblowing System (WS)</i>	,030	,077	,017	,383	,705
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,221	,056	,193	3,922	,000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi (BO)	,157	,051	,150	3,104	,002
Keadilan Organisasi (KO)	,998	,079	,625	12,690	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji hipotesis 1 ( $H_1$ )

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel *whistleblowing system* (WS) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 yaitu 0,705 dan koefisien regresi 0,030. Artinya *whistleblowing system* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) **ditolak**.

b. Uji hipotesis 2 ( $H_2$ )

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu 0,000 dan koefisien regresi 0,221. Artinya sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) **diterima**.

c. Uji hipotesis 3 ( $H_3$ )

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (BO) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu 0,002 dan koefisien regresi 0,157. Artinya budaya organisasi



berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) **diterima**.

d. Uji hipotesis 4 (H<sub>4</sub>)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel keadilan organisasi (KO) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu 0,000 dan koefisien regresi 0,998. Artinya keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) **diterima**.

**Tabel 4.20**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
H <sub>1</sub>	<i>Whistleblowingsystem</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Ditolak
H <sub>2</sub>	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Diterima
H <sub>3</sub>	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Diterima
H <sub>4</sub>	Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

### 3. Uji Simultan (Uji F)

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

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	3709,585	4	927,396	74,523	,000(a)
	Residual	2401,789	193	12,445		
	Total	6111,374	197			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 74,523 dengan tingkat signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari whistleblowing system (WS), sistem pengendalian internal (SPI), budaya organisasi (BO) dan keadilan organisasi (KO) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan(PK).

#### D. Pembahasan (Interpretasi)

##### 1. Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan

*Whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan apabila terjadinya kecurangan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Adanya *whistleblowing system* memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Semakin baik penerapan *whistleblowing system* maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ) menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel *whistleblowing system* yaitu 0,705 lebih besar dari alpha 0,05, dan koefisien regresi 0,030. Artinya hipotesis 1 ( $H_1$ ) ditolak, sehingga *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Sesuai dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa *whistleblowing system* ternyata belum mampu diterapkan secara maksimal di Dinas Pengairan Aceh.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) menjelaskan bahwa ada 3 hal penyebab terjadinya kecurangan, salah satunya adalah kesempatan. Kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan dapat diminimalisir dengan adanya pengawasan dari masing-masing pegawai di organisasi tersebut. Oleh karena itu penerapan *whistleblowing system* di suatu organisasi sangat penting untuk mencegah terjadinya kecurangan, karena setiap pegawai merasa diawasi oleh pegawai yang lainnya sehingga enggan untuk melakukan kecurangan.

Menurut Robinson *et al.* (2012) para *whistleblower* cenderung hanya akan melaporkan *fraud* yang material namun *whistleblower* cenderung untuk melaporkan kecurangan jika terdapat perlindungan pelapor. Namun pada kenyataannya masih banyak orang yang memiliki sedikit kepercayaan

terhadap jaminan keamanan dan perlindungan untuk *whistleblower* meskipun pemerintah telah menetapkan UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Sehingga banyak dari mereka tidak bersedia menjadi *whistleblower*.

Berdasarkan hasil penelitian Francis *et al* (2015) menyatakan bahwa orang tidak mau melakukan *whistleblowing* karena mereka percaya bahwa tidak ada langkah hukum yang diambil bahkan mereka takut akan ada pembalasan yang dapat menyebabkan kehilangan karir. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri *et al* (2017) yang menyatakan bahwa masih ada kesenjangan antara perlindungan *whistleblower* dan tata kelola pemerintahan yang baik, sehingga banyak orang tidak memiliki kepercayaan pada perlindungan yang ditawarkan oleh undang-undang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyo dan Sulhani (2017) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Namun, Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana dkk. (2017) dan Gaurina dkk. (2017).

## **2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian (Herman,2013).

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel sistem pengendalian internal yaitu 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,221. Artinya hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Sehingga sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori keagenan yang menjelaskan hubungan antara agent dengan principal. Di pemerintahan yang berperan sebagai agent adalah pemerintah dan masyarakat atau publik sebagai principal. Pemerintah berlaku sebagai manajemen atau pihak yang mengelola organisasi atau pemerintahan. Pemerintah lebih mengetahui tentang keuangan yang ada di dalam pemerintahan, sementara keuangan yang berada dalam pemerintahan adalah milik masyarakat sehingga pemerintah wajib menyusun laporan keuangan untuk dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal suatu organisasi maka semakin tinggi pula upaya pencegahan kecurangannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chintyana dkk. (2017), Yuliana (2016) dan Wardana dkk. (2017) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan

baik yang ditujukan untuk pegawai maupun untuk kepentingan pihak lainnya (Widiyarta dkk., 2017).

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel budaya organisasi yaitu 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,157. Artinya hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yang menjelaskan bahwa salah satu penyebab terjadinya kecurangan adalah rasionalisasi. Rasionalisasi menyebabkan seseorang mencari pembenaran atas perbuatannya walaupun yang dilakukannya berupa kecurangan. Faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa seseorang melakukan kecurangan adalah budaya organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus diciptakan budaya organisasi yang baik, karena semakin baik budaya organisasi maka semakin baik upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita (2015), Widiyarta dkk. (2017), dan Suastawan dkk. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

#### **4. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan**

Keadilan organisasi adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus pada para pekerja agar

diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Suatu organisasi akan dianggap sudah terciptanya keadilan apabila karyawan yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki dan menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (Chintyana dkk., 2017).

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel keadilan organisasi yaitu 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan koefisien regresi 0,998. Artinya hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima, sehingga keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Semakin tinggi keadilan organisasi di suatu organisasi maka semakin tinggi upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) menjelaskan bahwa tekanan merupakan penyebab terjadinya kecurangan. Tekanan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja seseorang, salah satunya adalah keadilan organisasi. Apabila suatu organisasi tidak diciptakannya keadilan maka hal inilah yang menyebabkan seseorang terdorong untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan tidak bermoral hanya untuk mewujudkan keinginannya seperti kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumbayak (2017), Herman (2013) dan Yuliana (2016) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.