

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Naskah publikasi dengan judul:

**PENGARUH MORALITAS INDIVIDU, KOMPENSASI, KETAATAN ATURAN,
DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD*
(Studi pada Pegawai KPP Pratama Sukabumi)**



Barbara Gunawan, S.E., M.Si, CA., Ak.

Dosen Pembimbing

**PENGARUH MORALITAS INDIVIDU, KOMPENSASI, KETAATAN ATURAN,
DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD**

(Studi pada Pegawai KPP Pratama Sukabumi)

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL MORALITY, COMPENSATION,
COMPLIANCE TO ACCOUNTING RULES, AND WHISTLBLOWING
SYSTEM ON FRAUD PREVENTION**

(Studies on KPP Pratama Sukabumi)

Nur Aisyah Humairoh

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(nuraisyah.humairoh@gmail.com)

ABSTRAK

The purpose of this study is to determine the effect of individual morality, compensation, compliance to rules, and whistleblowing systems on the fraud prevention at KPP Pratama of Sukabumi regency. The population in this research are employees of KPP Pratama of Sukabumi regency, and the sample of this research are 30 employees. The research model used is quantitative research used SPSS Software to test the research hypothesis. The results show that individual morality and compliance to rules have a positive significant effect on fraud prevention efforts. While the other two variables namely compensation and whistleblowing system have no significant effect on fraud prevention.

Keyword: Individual Morality, Compensation, Compliance to Rules, Whistleblowing System, and Fraud Prevention.

PENDAHULUAN

Fraud atau kecurangan yang banyak terjadi dapat dilakukan oleh siapa saja, baik yang bekerja pada perusahaan swasta, BUMN, atau bahkan pegawai pemerintah negara. Kecurangan dapat meliputi tindak korupsi, penyalahgunaan aset, dan manipulasi laporan keuangan. Berdasarkan laporan Transparency International CPI Tahun 2016, Indonesia berada pada peringkat 90 dari 179 negara yang terdaftar dengan kasus korupsinya.

Berdasarkan laporan ACFE Indonesia Chapter #111 Tahun 2016, 68% merupakan kasus korupsi, dan 57% dari kasus yang ada dilakukan oleh pegawai pemerintahan, salah satunya dilakukan oleh pegawai kantor pajak. Pada Desember 2017, tersangka dengan inisial AP, seorang PNS KPP Madya Gambir dan JJ mantan PNS KPP Madya Jaksel, ditangkap terkait kasus korupsi yang dilakukan. Keduanya bekerja sama dan menerima suap penjualan faktur pajak sebesar suap yang diterima sebesar Rp. 14.000.000.000 (empat belas miliar Rupiah) dan keduanya diancam hukuman pidana penjara diatas 5 tahun. Dalam kasus ini penyidik sebelumnya telah menetapkan JJ sebagai tersangka, yang pada saat itu bekerja dibawah AP. JJ diduga melakukan penyalahgunaan wewenang dengan menerima suap dari beberapa perusahaan baik secara langsung atau lewat perantara (Medistiara, 2017, <http://news.detik.com/berita/d-3639898/kejangung-tahan-pegawai-pajak-yang-terima-suap-rp-14-miliar>, 20 Desember 2018).

Pada Oktober 2018 juga ditahan tiga tersangka, dua diantaranya merupakan Kepala Kantor dan Pemeriksa Pajak KPP Ambon sebagai tersangka. KPK menetapkan mereka sebagai tersangka atas dugaan penyuapan terkait pajak pribadi yang dimiliki oleh Anthony Liando sebagai wajib pajak pribadi. Adanya pengurangan jumlah kewajiban pajak, yang awalnya sebesar Rp. 2.400.000.000 (dua miliar empat ratus juta Rupiah), berkurang menjadi Rp. 1,030.000.000 (satu miliar tiga puluh juta Rupiah). KPK juga menemukan adanya komitmen pemberian uang sebesar Rp. 320.000.000 (tiga ratus dua puluh juta Rupiah), dan pemberian terakhir sebesar Rp. 100.000.000 (seratur juta Rupiah) (Rachman, 2018, <http://nasional.kompas.com/read/2018/11/02/11014831/kasus-pejabat-pajak-ambon-kpk-panggil-dirjen-pemeriksa-dan-penagihan-djp>, 20 Desember 2018).

Tidak hanya itu, dalam rentang waktu 10 tahun telah terjadi sekitar sepuluh kasus korupsi yang dilakukan oleh pegawai pajak, dan tentunya sangat merugikan pihak lain,

baik itu masyarakat ataupun negara. Seperti yang disebutkan sebelumnya, bahwa tindak korupsi termasuk dalam tindak kecurangan akuntansi, dimana akan merugikan pihak lain. Tindakan *fraud* sangat identik dengan cara individu beretika, ketika mereka memiliki etika yang baik mereka cenderung akan menjauhi *fraud*, sebaliknya ketika memiliki etika yang rendah keinginan untuk bertindak menyimpang akan semakin tinggi. Etika disini dapat diartikan sebagai tingkat moralitas individu. Menurut beberapa peneliti, bahwa tingkat moralitas yang dimiliki setiap individu akan memengaruhi keinginan mereka untuk bertindak curang (Tarigan dkk., 2016). Ketika seseorang memiliki moral yang baik dapat diharapkan dia akan bertindak sesuai dengan keinginan perusahaan, dan akan menghindari perilaku yang menyimpang (Aprila dkk., 2017). Selain dari pengaruh nilai moral dalam diri, tindakan kecurangan yang dilakukan dapat terjadi karena ada beberapa faktor yang mendukung, telah dijelaskan dalam teori *fraud triangle* yang dikembangkan oleh Cressay (1953), yang mana tindakan *fraud* disebabkan oleh faktor tekanan, peluang, dan rasionalisasi (Downida dan Riharjo, 2017).

Tekanan disini dapat berupa tuntutan gaya hidup atau *lifestyle* yang tinggi. Berdasarkan hasil Survei ACFE Indonesia, ditemukan bahwa pelaku *fraud* kebanyakan berasal dari pegawai-pegawai yang *extravaganza lifestyle* atau tuntutan *lifestyle*-nya tinggi, dan akan sangat terdorong apabila kompensasi atau *reward* yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Shintadevi (2015) menjelaskan bahwa karyawan akan melakukan berbagai cara untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya ketika dirasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.

Faktor kedua karena adanya peluang, seseorang akan terdorong untuk melakukan tindakan menyimpang ketika mereka melihat besarnya peluang mereka untuk melakukan tindakan tersebut, misalnya karena lemahnya sistem pengendalian internal.

Sehingga sangat penting bagi tiap instansi untuk memaksimalkan SPI, salah satu cara untuk memperkuat SPI adalah dengan menerapkan sistem pengawasan dan pengaduan yang baik, yang disebut *whistleblowing system* (Wardanah dkk., 2017). Faktor ketiga adalah rasionalisasi, dapat diartikan sebagai suatu pembenaran, pelaku menganggap tindakan menyimpang yang dilakukan merupakan suatu hal yang wajar sehingga mereka tidak enggan untuk melakukan korupsi, selain itu mereka juga beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan (Ade, 2017). Namun akan berbeda ketika mereka memiliki ketaatan pada aturan yang tinggi, seseorang yang berorientasi pada aturan yang berlaku cenderung akan bertindak sesuai dengan aturan yang ada, dan menghindari tindakan yang melanggar dan merugikan instansi (Junia, 2016).

Berdasarkan apa yang diuraikan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Moralitas Individu, Kompensasi, Ketaatan Aturan, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*”. Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mufidah dan Sari (2018) dan Nugroho (2015) dengan menggunakan variabel dependen pencegahan *fraud*. Variabel-variabel independen yang dipilih dengan alasan bahwa variabel-variabel ini berkaitan secara pribadi atau merupakan pengaruh internal dari pelaku *fraud*. Pembaruan lain terletak pada objeknya, peneliti memilih Pegawai Kantor Pelayanan Pajak sebagai objek, karena banyaknya kasus kecurangan akuntansi berupa korupsi yang dilakukan oleh pegawai kantor pelayanan pajak.

RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, ditetapkan rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

1. Apakah moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai kantor pelayanan pajak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai kantor pelayanan pajak?
3. Apakah ketaatan aturan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai kantor pelayanan pajak?
4. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai kantor pelayanan pajak?

KAJIAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

1. MORALITAS INDIVIDU

Salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi untuk menghindari kerugian dari tindak kecurangan adalah dengan mengetahui bagaimana moral pegawai atau karyawan, ini bertujuan untuk memberi arahan agar pegawai dapat memiliki nilai moral yang baik, sehingga dapat memperlemah kecenderungan untuk bertindak curang pada perusahaan (Aprila dkk., 2017). Moral terbentuk dari adanya kebiasaan pada suatu masyarakat, mereka yang sudah menjalankan kebiasaan tersebut menganggap bahwa tindakan diluar kebiasaan merupakan tindakan yang menyimpang (Nugroho, 2017).

Teori perkembangan moral yang sering digunakan adalah model Kohlberg, yang menyatakan bahwa penalaran moral dapat menjadi landasan dalam berperilaku. Bagi Kohlberg tahapan perkembangan moral didasarkan pada tinggi rendahnya

tingkat moral seseorang yang berdasarkan perkembangan dalam peleran moralnya. Kohlberg melakukan penelitian dengan memberikan kasus dilema moral, kemudian mengamati perbedaan perilaku antar individu dalam menyikapi kasus dilema yang sama. Dari penelitian yang dilakukan diuraikan bahwa terdapat tiga tahapan perkembangan moral, yaitu (Nugroho, 2017):

- a. *Pre-conventional*, merupakan tahapan terendah dimana individu cenderung bertindak sesuai dengan arahan dan lebih takut pada hukum yang berlaku. Pada tahapan ini pula mereka akan bertindak dengan mengutamakan kepentingan pribadinya.
- b. *Conventional, Conventional*, merupakan tahapan dimana individu telah memiliki dasar dalam mempertimbangkan tindakan yang berkaitan dengan tingkat pemahaman terhadap hukum, aturan sosial, dan keadilan dalam lingkungannya secara sosial.
- c. *Post-conventional*, merupakan tahapan yang menunjukkan tingkat kematangan moral individu yang lebih baik, dengan pertimbangan tanggung jawab sosial, seseorang yang memiliki tingkat moral tinggi diharapkan dapat menghindari tindakan curang atau menyimpang.

Moral dapat dibedakan menjadi dua macam, diantaranya (Amalia, 2015):

- a. Moral murni yang terdapat pada setiap individu. Moral murni juga dapat disebut sebagai hati nurani. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu dapat dinilai dari hati nuraninya, sebelum bertindak tiap individu cenderung akan mengikuti hati nuraninya, apakah itu merupakan tindakan yang dikehendaki oleh hati nuraninya atau tidak.

- b. Moral terapan, terbentuk dari berbagai ajaran filosofi, agama, serta adat yang kemudian menguasai diri manusia. Said *et al.*, (2018) moralitas sangat berpengaruh terhadap tingkat religiusitas seseorang. Ketika individu itu memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, dia cenderung akan melakukan tindakan sesuai dengan yang diajarkan oleh agama, karena selalu mengingat Tuhan yang menyebabkan adanya filter tindakan yang baik dan buruk.

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diturunkan hipotesis berikut:

H₁: Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

2. KOMPENSASI

Menurut Veitzhal Rivai (2011) dalam Shintadevi (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi mereka pada instansi. Kompensasi juga biaya atas keahlian atau pekerjaan dan loyalitas pegawai pada instansi. Pemberian kompensasi dapat berupa uang atau dalam bentuk lainnya, dan kompensasi yang mereka terima akan menentukan standar hidup serta kedudukan sosial mereka. Sehingga pemberian kompensasi akan memengaruhi perilaku dan kinerja mereka terhadap instansi.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat mengurangi keinginan para pegawai untuk korupsi di lembaga pemerintahan, karena terpenuhinya kebutuhan fisik pegawai dengan menaikkan gaji mereka (Purnamasari dan Amalia, 2015). Namun dalam penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) pemberian kompensasi tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dengan keputusan mereka bertindak tidak etis atau berbuat kecurangan, dikarenakan jumlah kompensasi yang diberikan kepada

karyawan tidak sesuai dengan keinginan manajemen dan tidak menciptakan keselarasan tujuan antara manajemen dan pemegang saham, sehingga mereka tetap berperilaku menyimpang.

Menurut Mathis (2002) dalam Fauzya (2017) komponen kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung merupakan kompensasi utama yang diterima oleh pegawai atau karyawan, yang berupa gaji atau upah. Kompensasi langsung akan berkaitan secara langsung dengan kinerja individu, suatu kelompok, bahkan kinerja organisasi.
- b. Kompensasi tidak langsung, dapat berupa tunjangan karyawan dapat berupa tunjangan asuransi, pemberian uang cuti, atau uang pensiun sebagai bagian dari keanggotaan mereka pada organisasi.

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga hipotesisnya adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

3. KETAATAN ATURAN

Ketaatan dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap aturan dan Pemerintah, sedangkan aturan sendiri merupakan cara yang telah ditetapkan dan diharuskan untuk dijalani. Pada setiap instansi, terdapat pedoman dan aturan yang digunakan dalam memajemen instansi, dalam penentuan tujuan atau prosedur kegiatan yang dilakukan dalam organisasi (Ade, 2017). Ketaatan aturan sendiri merupakan suatu kewajiban dalam organisasi dimana mereka harus menaati atau mematuhi segala ketentuan atau aturan dalam melaksanakan kegiatan atau operasional pada instansi dan diharapkan akan menciptakan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan laporan

kinerja. Adanya aturan diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Aturan akuntansi yang berkualitas dan baik akan menjadi faktor penting untuk mewujudkan transparansi dalam bidang keuangan di dalam suatu instansi, sehingga ketaatan aturan perlu dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam operasional instansi.

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga hipotesisnya adalah:

H₃: Ketaatan Aturan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

4. WHISTLEBLOWING SYSTEM

Menurut KNKG (2008) *Whistleblowing* adalah suatu tindakan pengaduan atas perbuatan yang melanggar hukum, tindakan tidak etis, atau tindakan ilegal yang akan merugikan instansi dan pihak lain yang berkepentingan, tindakan pengungkapan yang dapat dilakukan oleh semua pihak, baik karyawan, pimpinan organisasi, maupun lembaga lain. Pengungkapan dilakukan secara rahasia, dan dengan niat baik bukan karena masalah pribadi yang menyangkut kebijakan organisasi hingga pengungkapan yang dilakukan karena hendak memfitnah atau membalas dendam (Nugroho, 2015). Menurut Nugroho (2015) *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat dalam mencegah kecurangan dan penyalahgunaan, karena *whistleblowing* dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk mengungkapkan dan melaporkan tindakan pelanggaran serta tindakan kecurangan yang tentu saja melawan hukum yang ada dalam organisasi. *Whistleblowing system* merupakan sistem yang dibentuk berdasarkan kriteria kecurangan yang dilaporkan, dilakukan tindak lanjut terhadap laporan yang diterima, adanya pemberian perlindungan serta

penghargaan atas laporan yang dilakukan, selain itu ada hukuman yang diberikan untuk pihak terlapor (Nugroho, 2015).

Dalam KNKG (2008), *Whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

a. Aspek Struktural, merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu: Pernyataan Komitmen, Kebijakan perlindungan Pelapor, Struktur Pengelolaan *whistleblowing System*, dan Sumber daya.

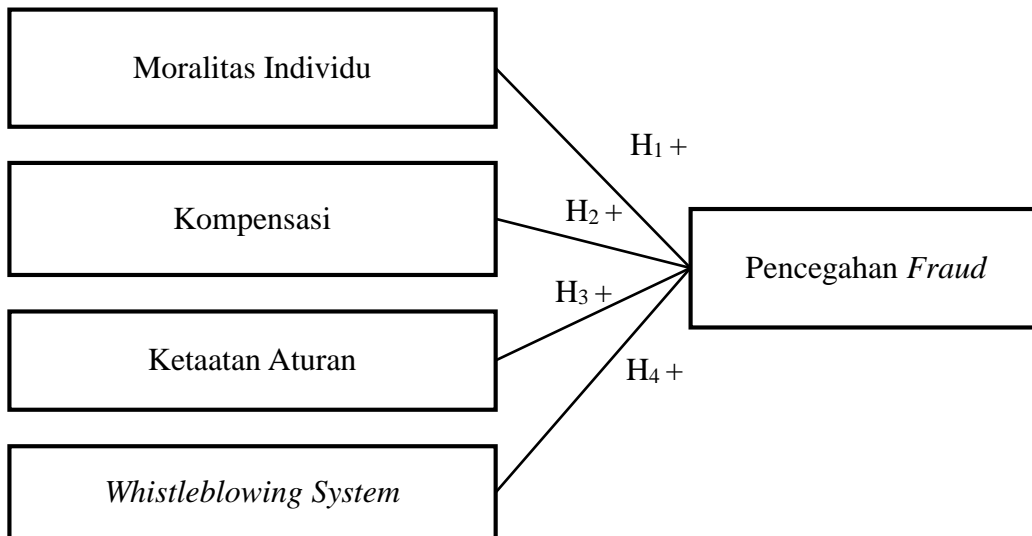
b. Aspek Operasional, adalah aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Harus adanya mekanisme yang jelas untuk penyampaian laporan pelanggaran sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyampaikan tindakan kecurangan. Setiap organisasi baik instansi pemerintah ataupun perusahaan swasta haruslah menyediakan wadah khusus yang independen yang akan digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa alamat *email* khusus yang tidak dapat dimasuki pihak lain, hingga telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus.

c. Aspek Perawatan, adalah aspek yang akan memastikan apakah sistem pengaduan ini bekerja dengan baik, dan dapat berlanjut, serta apakah dimasa depan dapat semakin lebih efektif dari sebelumnya. Organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengaduan yang diterapkan, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system* selain itu organisasi perlu melakukan komunikasi secara berkala mengenai penerapan sistem ini kepada karyawan. Cara lain yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mendorong karyawan melakukan *whistleblowing* adalah dengan pemberian insentif atau penghargaan kepada pelapor.

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga hipotesisnya adalah:

H₄: *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

MODEL PENELITIAN



GAMBAR 1.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan data primer, dengan objek penelitian dipilih Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. Subjeknya merupakan karyawan yang ada di KPP Pratama Sukabumi. Kemudian kuesioner akan disebar pada 4 seksi yang ada pada kantor pelayanan pajak, diantaranya: Seksi Penagihan, Seksi Pemeriksaan, Seksi Ekstensifikasi, dan Seksi Pengawasan. Penentuan sample dengan Teknik *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yang diinginkan adalah pegawai yang bekerja di KPP Pratama Sukabumi, dan bekerja pada 4 seksi yang sudah ditentukan, yaitu Seksi Penagihan, Seksi Pemeriksaan, Seksi Ekstensifikasi, dan Seksi Pengawasan.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang berupa angka, diperoleh dari jawaban responden pada penyebaran kuesioner. Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini dikategorikan sebagai data primer, yang diperoleh secara langsung dari sumber.

DEFINISI OPERASIONAL

a. Pencegahan *Fraud*

Kuesioner yang digunakan untuk variabel Pencegahan *Fraud* diadopsi dari penelitian Nugroho (2015) dengan indikatornya adalah *fraud tree*, yang terdiri dari 3 ranting utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan keuangan.

b. Moralitas Individu

Moralitas disini diukur dengan mengadopsi kuesioner dari Penelitian Amalia (2015). Pertanyaan berupa kasus dilematis dengan indikator yaitu: Moral Murni dan Moral Terapan.

c. Kompensasi

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) kompensasi langsung dan (2) kompensasi tidak langsung, yang digunakan diadopsi dari penelitian Amalia (2015).

d. Ketaatan Aturan

Kuesioner untuk variabel ini terdiri dari tujuh pertanyaan yang diadopsi dari peneliti Wilopo (2006), dengan instrumen kuesioner yang dikembangkan dari IAI (1998) tentang Kode Etik Akuntan, dengan indikator diantaranya (1) kepentingan publik, (2) integritas, (3) objektivitas, (4) kerahasiaan, (5) kehati-hatian, (6) konsistensi, dan (7) standar teknis.

e. Whistleblowing System

Pada variabel *whistleblowing system*, terdapat tiga hal yang menjadi indikator penelitian, yaitu (1) aspek struktur *Whistleblowing system*, (2) aspek operasional *Whistleblowing system*, dan (3) aspek perawatan *Whistleblowing system*. Dimana pengukuran kuesioner diadopsi dari penelitian Nugroho (2015).

UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

a. Uji kualitas instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan dengan dua cara yaitu Uji Validitas yang merupakan pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikan pada *Pearson Corellation* $> 0,05$ (Ghozali, 2013) dan Uji reliabilitas yang merupakan pengujian untuk mengukur suatu kuesioner, yang kemudian dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban individu terhadap pernyataan konsisten. *Cronbach Alpha* (α), dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013).

b. Uji Kualitas Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji Kualitas Data atau Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan tiga pengujian yaitu Uji Normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji *statistic non parametric* Kolmogorov Smirnov (KS). Dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, jika Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Dilakukan dengan cara melihat *Tolerance Value* dan VIF. Jika *Tolerance Value* $< 0,10$ dan VIF > 10 maka

dikatakan multikolinearitas, sebaliknya jika *Tolerance Value* > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Ghozali, 2013). Dan Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Sig variabel independen < 0,05 yang menunjukkan terjadi heterokedastisitas, dan jika Sig variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas atau menunjukkan homokedastisitas (Ghozali, 2013).

UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Pencegahan <i>Fraud</i>
X ₁	: Moralitas Individu
X ₂	: Kompensasi
X ₃	: Ketaatan Aturan Akuntansi
X ₄	: <i>Whistleblowing System</i>
α	: Konstanta
$\beta_1 - \beta_4$: Koefisien Regresi
e	: error

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu (Ghozali, 2013).

b. Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan α (*Alpha*) = 0,05.

c. Uji Statistik t

Uji Statistik t merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan α (*alpha*) = 0,05. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai signifikan < 0,05, sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai signifikan > 0,05 (Ghozali, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1.1
Rincian Jumlah Pengembalian Kuesioner

No	Nama Seksi	Jumlah Pegawai	Jumlah Kuesioner Disebar	Jumlah Kuesioner Kembali
1	Seksi Penagihan	7 Orang	7 Kuesioner	6 Kuesioner
2	Seksi Pemeriksaan	9 Orang	9 Kuesioner	9 Kuesioner
3	Seksi Ekstensifikasi	8 Orang	8 Kuesioner	7 Kuesioner
4	Seksi Pengawasan dan Konsultasi	10 Orang	10 Kuesioner	10 Kuesioner
	Total	34 Orang	34 Kuesioner	32 Kuesioner

Statistik Deskriptif

TABEL 1.2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Range	Mean	Standar Deviasi
Moralitas Individu	30	2	10	8	8,07	2,033
Kompensasi	30	10	20	10	16,60	2,896
Ketaatan Aturan	30	18	35	17	28,03	4,367

<i>Whistleblowing System</i>	30	33	55	22	43,23	7,300
Pencegahan <i>Fraud</i>	30	21	30	9	27,33	2,708

Sumber: Hasil Output SPSS

a. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas.

Dari hasil pengujian validitas semua instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian untuk variabel moralitas individu, kompensasi, ketaatan aturan whistleblowing system, dan pencegahan fraud dianggap valid. karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

TABEL 1.3
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Moralitas Individu	0,971	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,833	<i>Reliable</i>
Ketaatan Aturan	0,792	<i>Reliable</i>
<i>Whistleblowing System</i>	0,916	<i>Reliable</i>
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,776	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Moralitas Individu, Kompensasi, Ketaatan Aturan, *Whistleblowing System*, dan Pencegahan *Fraud* dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Kualitas Data

1. Uji Normalitas

TABEL 1.4
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

N	30
Kolmogorov-Smirnov Z	0,764

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat hasil dari uji analisis normalitas, diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,764 yang berarti data penelitian dikatakan berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov* > dari taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

TABEL 1.5
Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Moralitas Individu	0,344	2,903
Kompensasi	0,301	3,326
Ketaatan Aturan	0,417	2,398
<i>Whistleblowing System</i>	0,410	2,440

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji analisis multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 1.5, ditemukan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas pada setiap variabel yang diujikan, karena nilai VIF dari semua variabel yang diujikan < dari 10, dan nilai *tolerance* yang dihasilkan semua variabel > dari 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

TABEL 1.6
Hasil Uji Heterokedastisitas

	T	Sig
Moralitas Individu	0,280	0,782
Kompensasi	0,040	0,968

Ketaatan Aturan	-2,007	0,056
<i>Whistleblowing System</i>	0,091	0,929

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada data yang diteliti, karena setiap variabel yang diteliti memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, dengan kata lain data yang dimiliki bersifat homokedastisitas dan dapat dilakukan uji regresi.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 15.

1. Uji Koefisien Determinasi

TABEL 1.7
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0,928	0,860	0,838

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,838 (83,8%) yang menunjukkan bahwa variabel moralitas individu, kompensasi, ketaatan aturan dan *whistleblowing system* dapat menjelaskan informasi yang digunakan untuk memprediksi variasi perubahan variabel pencegahan *fraud*. Kemudian sisanya sebesar 0,162 (16,2%) dijelaskan oleh variabel lain.

2. Uji Statistik F

TABEL 1.8
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

	F	Sig
Regression	38,510	0,0000

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas individu, kompensasi, ketaatan aturan dan *whistleblowing system* secara bersama-sama memengaruhi pencegahan *fraud*.

3. Uji Statistik t

TABEL 1.9
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

	B	T	Sig
Constant	11,905	8,071	0,000
Moralitas Individu	0,448	2,643	0,041
Kompensasi	0,092	0,723	0,476
Ketaatan Aturan	0,281	3,918	0,001
<i>Whistleblowing System</i>	0,058	1,335	0,194

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 11,805 + 0,448 X_1 + 0,092 X_2 + 0,281 X_3 + 0,058 X_4$$

Keterangan:

Y = Pencegahan *Fraud*

X₁ = Moralitas Individu

X₂ = Kompensasi

X₃ = Ketaatan Aturan

X₄ = *Whistleblowing System*

e = Standar *Error*

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Moralitas Individu terhadap Pencegahan *Fraud*

Pada penelitian ini, dari hasil uji regresi pada Tabel 1.9 ditampilkan nilai sig 0,014 < 0,05, sehingga hipotesis satu **diterima**, yang menyatakan bahwa moralitas individu

berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Upaya pencegahan *fraud* akan semakin efektif apabila pegawai KPP Pratama memiliki nilai moralitas yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardanah dkk., (2017) yang juga menunjukkan pengaruh positif antara moralitas dan pencegahan *fraud*, yang mana semakin tingginya tingkat moral yang dimiliki aparat, akan semakin meningkatkan upaya pencegahan *fraud*. Tentu saja semakin tinggi nilai moral seorang individu maka semakin kecil kecenderungannya melakukan kecurangan akuntansi, sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* dimasa depan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji regresi yang ditunjukkan pada Tabel 1.9 ditemukan hasil bahwa nilai sig $0,476 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan hipotesis dua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendekia dkk., (2016) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi tidak akan menutup kemungkinan kecurangan akuntansi tetap terjadi, masih kurang efektifnya upaya pencegahan *fraud* melalui pemberian kompensasi. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzya (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, ini menunjukkan bahwa meskipun instansi atau organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawainya, belum dapat menjamin berkurangnya kecenderungan dia melakukan kecurangan. Pemberian kompensasi yang besar juga tidak dapat menjadi upaya pencegahan kecurangan, karena sifat manusia yang sulit merasa puas dengan apa yang

mereka dapatkan, seperti yang ditunjukkan dari hasil penelitian ACFE 2016, bahwa kecurangan banyak dilakukan oleh pelaku yang memiliki *tren lifestyle* yang tinggi.

c. Pengaruh Ketaatan Aturan terhadap Pencegahan *Fraud*

Dari hasil uji regresi pada Tabel 1.9 ditemukan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis tiga diterima. Ini berarti semakin seorang pegawai taat terhadap aturan, maka semakin akan bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, dan akan menurunkan kemungkinan untuk bertindak curang. Tentu saja membentuk karakter yang taat terhadap aturan menjadi upaya pencegahan *fraud*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah dan Sari (2018) yang menyatakan bahwa ketaatan aturan berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Junia (2016) yang menyatakan bahwa ketaatan aturan berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurang, maka semakin tinggi tingkat ketaatan aturan yang dimiliki pegawai atau karyawan, akan menurunkan kecenderungan mereka untuk bertindak curang dan menyimpang.

d. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Dari hasil uji regresi yang ditunjukkan Tabel 1.9 nilai sig $0,194 > 0,05$ yang artinya hipotesis empat menunjukkan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Schutz dan Harutyunyan (2015) menjelaskan beberapa hal yang menyebabkan *whistleblowing system* tidak dapat bekerja dengan baik, salah satunya karena masih kurangnya niat dalam diri pelapor untuk melakukan *whistleblowing* tanpa adanya niat tertentu seperti keinginan untuk balas dendam atau untuk mendapatkan *reward* yang akan menguntungkan dirinya sendiri.

Selain itu masih kurang kuatnya aturan yang melindungi dan membahas tentang tindak lanjut pengaduan yang dibuat.

SIMPULAN

1. Moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.
3. Ketaatan aturan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.
4. *Whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

SARAN

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan sampel, seperti menambah jumlah KPP Pratama tidak hanya menggunakan satu kantor saja, karena jumlah pegawai yang terbatas pada tiap-tiap kantor pajak.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel baru seperti komitmen organisasi, atau faktor lain karena masih ada 16,2 % variabel yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel intervening, seperti perilaku tidak etis.
4. Peneliti selanjutnya perlu memeriksa kuesioner yang digunakan, karena item pertanyaan pada variabel pencegahan *fraud* kurang dapat mengukur pencegahan *fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia Chapter #111, 2016, *Survei Fraud Indonesia*, Association of Certified Fraud Examiners.
- Ade, Afri., 2017, “Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Moralitas Dan Motivasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar)”, *Artikel Universitas Negeri Padang*.
- Al-Qur’an Surah Al Mutaffifin ayat 1-6 dan terjemahannya, 2008, Departemen Agama RI, Bandung.
- Amalia, R.D., 2015, “Pengaruh Keefektifan Pengendalian, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Aparat dan Asimetris Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Siak Sri Indrapura)”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRI*, Vol. 2, No. 2.
- Aprila, N., Parhusip, L., dan Asmawanti, D., 2017, “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, dan Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”, *Prosiding Simposium Nasional XX Jember*, Vol. I, No. 29.
- Cendekia, C., Syahza, A., dan Trisnawati, F., 2016, “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud* pada PDAM Tirta Siak Pekanbaru”, *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, Vol. 3, No. 2.
- Downida, A.N., dan Riharjo, B.I., 2017, “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kota Kediri”, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. VI, No. 5.
- 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”, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Surakarta.
- Ghozali, I., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5, Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho V.O, 2015, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran, *Skripsi Publikasi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nugroho, F.Q., 2017, Pengaruh Moralitas Individu dan Idealisme terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Akuntansi Kreatif di Perusahaan dengan Tingkat Pemahaman Kode Etik Akuntansi sebagai Variabel, *Skripsi Publikasi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

- Medistiara, Y., Kejagung Tahan Pegawai Pajak yang Terima Suap Rp. 14 Miliar, <https://news.detik.com/berita/d-3639898/kejagung-tahan-pegawai-pajak-yang-terima-suap-rp-14-miliar>, Diakses tanggal 20 Desember 2018 pk 11.00 WIB.
- Mufiadah, dan Sari, A.P., 2018, “Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntans terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) sebagai Variabel Intervening pada Travel Haji dan Umrah di Kotamadya Jambi”, *Journal of Economics and Business*, Vol. 2, No. 2.
- Purnamasari, P., dan Amaliah, I., 2015, “*Fraud Preverention: Relevance to Religiosity and Spirituality in The Workplace*”, *2nd Global Conference on Business and Social Science*, Vol. 211, Hal. 827-835.
- Rachman, D.A., Kasus Pejabat Pajak Ambon, KPK Panggil Dirjen Pemeriksaan dan Penagihan DJP, <https://nasional.kompas.com/read/2018/11/02/11014831/kasus-pejabat-pajak-ambon-kpk-panggil-dirjen-pemeriksaan-dan-penagihan-djp>, diakses tanggal 20 Desember 2018 pk 11.00 WIB.
- Said, J., *et al.*, 2018, “*Integrating Religiosity into Fraud Triangle Theory: Empirical Finding from Enforcement Officers*”, *Global Journal Al-Thaqafah*, Vol. 131.
- Schultz, D., dan Harutyunyan, K., 2015, “*Combating Corruption: The Development of Whistleblowing Laws in The United States, Europe, and Armenia*”, *International Comparative Jurisprudence*, Vol. 01, Hal. 87-97.
- Shintadevi, P.F., 2015, “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Etis Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Nominal*, Vol. VI, No. 2, Hal : 111-126.
- Tarigan, L.B., 2016, “Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada BUMD Provinsi Riau)”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 3, No. 1.
- Wardanah, A.K., Sujana, E., dan Wahyuni, M.A., 2017, “Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Moralitas Aparat terhadap Pencegahan *Fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”, *e-journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganessa*, Vol. 8, No. 2.
- Wilopo, 2006, “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia, *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*.