

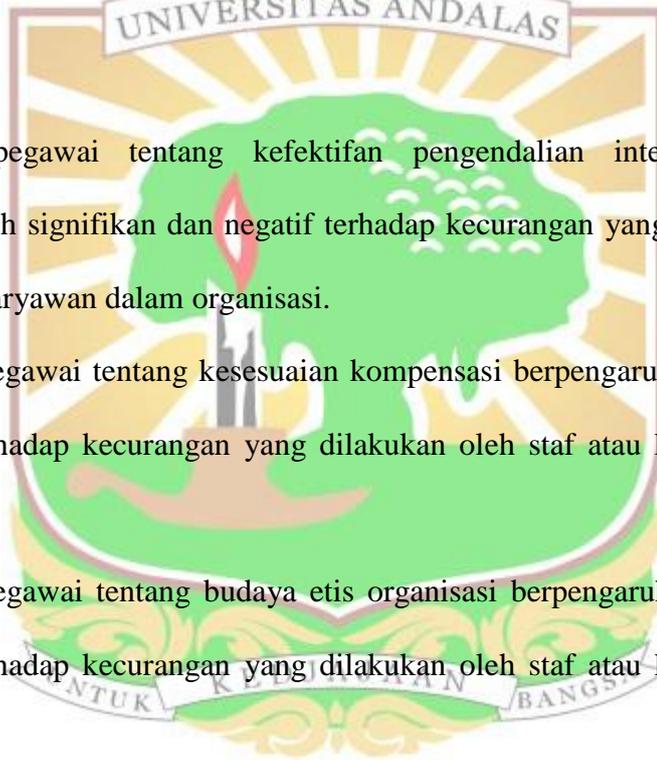
BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis pengaruh persepsi tentang keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan dengan etika sebagai pemoderasi adalah sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai tentang keefektifan pengendalian internal organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecurangan yang dilakukan oleh staf atau karyawan dalam organisasi.
2. Persepsi pegawai tentang kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecurangan yang dilakukan oleh staf atau karyawan dalam organisasi.
3. Persepsi pegawai tentang budaya etis organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecurangan yang dilakukan oleh staf atau karyawan dalam organisasi.
4. Persepsi pegawai tentang keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.
5. Persepsi pegawai tentang etika tidak memoderasi pengaruh negatif keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan.



6. Persepsi pegawai tentang etika individu tidak memoderasi pengaruh negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan.
7. Persepsi pegawai tentang etika individu tidak memoderasi pengaruh negatif budaya etis organisasi terhadap kecurangan.

5.2.Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini baru memasukkan tiga variabel independen yang mempengaruhi seseorang karyawan dalam instansi pemerintahan untuk berbuat curang, yaitu variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi dengan etika sebagai pemoderasi. Masih banyak faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang juga mempengaruhi kecurangan seperti komitmen organisasi untuk memerangi korupsi dan kecurangan, penegakan hukum dan peraturan yang tegas dalam instansi pemerintahan itu sendiri, kesenjangan informasi yang dimiliki antara atasan dan bawahan, keadilan yang berupa keadilan prosedural dan keadilan distributif.
2. Responden dalam penelitian ini hanya sebatas staf sekretariat Dinas saja, dimana pada setiap SKPD pada instansi pemerintah masih memiliki sub bagian lain yang kemungkinan terjadinya kecurangan tetap ada. Dan juga karena keterbatasan waktu, peneliti tidak mengikutsertakan pejabat eselon II, III, dan IV yang secara struktur organisasi berada dibawah Sub bagian umum

Dinas-Dinas Pemerintah Kota Padang. Hal ini disebabkan pada saat menyebarkan kuesioner pada SKPD Dinas, pejabat eselon pada Dinas tersebut berada di luar kantor ataupun memiliki kesibukan sehingga akan memakan waktu yang cukup lama jika peneliti memaksakan menjadikan pejabat eselon sebagai responden dalam penelitian ini.

3. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk mengukur suatu variabel, sehingga terdapat kemungkinan beberapa responden yang memberikan respon tidak sesuai dengan keadaan organisasinya yang sebenarnya, terutama yang terkait dengan pengendalian internal organisasinya dan etika individu karyawan itu sendiri. Mereka akan cenderung untuk memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan fakta sehingga hasil penelitian menjadi tidak akurat dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

5.3. Implikasi Hasil Penelitian

Untuk mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh staf pada SKPD yang meliputi penyalahgunaan/pencurian aset, manipulasi laporan keuangan, dan korupsi, SKPD terkait harus menerapkan hal sebagai berikut:

1. Pengendalian internal semua SKPD harus benar-benar dijalankan secara efektif, bukan hanya bagus untuk diucapkan tapi harus diwujudkan secara nyata. Otorisasi atasan dalam setiap transaksi dan kejadian yang penting harus dilakukan karena pengawasan atasan terhadap bawahan merupakan hal yang penting untuk meminimalisir tingkat kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan. Karena karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu bagian akan menemukan cara untuk berbuat curang jika mereka berniat untuk curang.

2. Untuk mengembangkan budaya etis organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis, harus dimulai oleh atasan sehingga akan diikuti oleh bawahan karena atasan adalah *tone at the top* sebuah organisasi. Atasan harus membudayakan bahwa kecurangan dalam bentuk apapun adalah perbuatan pencurian dan harus membudayakan pemberian sanksi hukum dan sanksi sosial sehingga akan memberikan efek jera kepada karyawan untuk melakukan hal yang sama.
3. Pada pengadaan barang/ jasa, semua tahap harus dilakukan secara transparan dan menjunjung nilai kejujuran dan keadilan sehingga pihak ketiga yang telah memenuhi syarat mendapatkan kesempatan yang sama. Adanya pihak ketiga yang secara terus menerus memenangkan tender di suatu SKPD akan membuka peluang yang sangat besar bagi pihak-pihak terkait untuk melakukan kecurangan selama proses pengadaan barang/ jasa yang akan berujung pada kerugian Negara.
4. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa etika berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kecurangan, artinya setiap karyawan harus memiliki persepsi mengenai etika yang baik agar tidak melakukan tindakan kecurangan. Etika bisa dibentuk oleh organisasi dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan etis kepada seluruh karyawan tanpa kecuali, dan pelatihan yang lebih besar diberikan kepada staf-staf yang pekerjaannya berhubungan dengan keuangan, pengadaan, ataupun pelaporan dimana peluang untuk melakukan kecurangan terbuka lebar. Adanya kode etik tertulis dirasa perlu agar semua pihak dalam instansi mengerti dan dapat menerapkan aturan etis itu dalam bertugas.

5.4.Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Agar peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian ini memperluas area survey, tidak hanya melakukan penelitian pada SKPD Dinas-dinas, tapi juga melibatkan Badan-badan, Kantor-kantor ataupun kecamatan sehingga dapat mewakili populasi responden dari seluruh SKPD yang ada di Pemerintah Kota Padang dan diharapkan penelitian menjadi lebih akurat dan komprehensif. Dan peneliti berikutnya diharapkan menjadikan pejabat eselon sebagai respondennya karena tidak sedikit kasus-kasus korupsi dilakukan oleh pejabat eselon pada SKPD.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lainnya yang mempunyai kemungkinan berpengaruh terhadap kecurangan baik dalam penyalahgunaan aset, memanipulasi laporan keuangan dan korupsi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan metode wawancara langsung pada sampel penelitian untuk memastikan jawaban yang ia berikan sesuai dengan realitas dalam organisasinya dan untuk menghindari responden memberikan jawaban yang asal-asalan.