

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, EFEKTIVITAS SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ETIS
ORGANISASI, DAN PENEGAKAN HUKUM TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN**

Oleh:

Riko Adi Saputro

Nurlita Novianti, MSA., Ak., CA.

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165, Malang

Email: rikoadisaputra62@gmail.com atau nurlitanovianti@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of organization commitment, internal control system effectiveness, organizational justice, organization ethical culture organization, and law enforcement on fraud tendencies. The research is carried out in a number of offices of Mojokerto using a questionnaire. Researchers obtain 71 people who work in the financial office of Mojokerto as the respondents. Data analysis method used in this study is the multiple linear regression analysis using SPSS. The results show that partially organizational commitment, the effectiveness of internal control systems, organizational justice, and the rule of law negatively affect the tendency of cheating, while the ethical culture of the organization has no effect on the tendency of fraud. The implication of this research for the organization is that the government sector organizations have to pay attention to the factors that may cause the propensity of fraud.

Keywords: organization commitment, internal control system effectiveness, ethical culture, organizational fairness, law enforcement, fraud tendency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan. Penelitian ini dilakukan di sejumlah dinas yang terdapat di Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan kuesioner. Peneliti memperoleh responden sebanyak 71 orang yang bekerja di bagian keuangan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Implikasi dari penelitian ini bagi organisasi sektor pemerintahan adalah agar organisasi memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecederungan kecurangan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, penegakan hukum, kecenderungan kecurangan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki banyak kebutuhan yang harus bisa mereka penuhi. Banyaknya kebutuhan itulah yang dapat membuat seseorang untuk melakukan berbagai cara agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Namun, tidak semua orang mendapatkan kebutuhannya dengan cara yang benar. Berbagai faktor internal dan eksternal dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Kecurangan merupakan perbuatan yang dilakukan secara sengaja yang menyebabkan pihak lain mengalami kerugian secara nyata dan memberikan keuntungan bagi pelaku tersebut.

Kecurangan yang terjadi memang tidak dapat terlepas dari sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi tersebut, karena memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi terutama organisasi publik. Efektivitas sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan mampu mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis dan praktik-praktik kecurangan.

Komitmen organisasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai nantinya dapat memicu tindakan *fraud*. Hal tersebut terjadi karena jika pegawai suatu perusahaan memiliki rasa komitmen yang besar terhadap perusahaan maka akan timbul loyalitas terhadap perusahaan dan menjalin hubungan yang aktif guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan menyebabkan mereka bekerja, bersikap, dan berperilaku baik untuk perusahaan tersebut dan komitmen tersebut dapat terwujud jika individu dalam perusahaan menjalankan hak serta kewajiban sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan.

Keadilan organisasi merupakan bentuk kesamarataan yang diterima oleh pegawai di suatu organisasi. Jika pegawai menganggap keadilan yang mereka terima rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan kemarahan dalam melawan organisasi. Hal inilah yang nantinya akan mendorong pegawai untuk melakukan perbuatan yang tidak etis seperti penyelewengan aset, pencurian, dan perusakan. Menurut Herman (2013), seseorang yang mendapatkan perlakuan yang tidak adil/sama di lingkungan kerja mereka maka akan menyebabkan kecemburuan antar karyawan yang berdampak pada kecurangan.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula dalam memberikan pelayanan publik. Budaya etis organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang mengatur berbagai aturan yang wajib diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Organisasi akan menjadi kuat jika para anggota organisasi mematuhi norma-norma yang berlaku. Pegawai cenderung untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai yang ada di organisasi sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai.

Selanjutnya, faktor yang juga dapat mempengaruhi kecurangan adalah penegakan hukum. Proses operasional organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila terdapat peraturan organisasi. Penegakan hukum wajib dipatuhi oleh semua anggota organisasi agar tujuan organisasi mudah tercapai. Penegakan hukum merupakan upaya yang dilakukan dalam rangka penegakan norma-norma hukum secara nyata. Jika proses operasional organisasi tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ada, maka akan memungkinkan terjadinya kecurangan dalam kegiatan operasional tersebut, baik dilakukan oleh orang yang terlibat langsung maupun yang tidak terlibat langsung.

Mengamati hal tersebut, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum, terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan

hukum terhadap kecenderungan kecurangan pada Dinas di Kabupaten Mojokerto. Dengan harapan nantinya dapat memberikan masukan kepada Dinas di Kabupaten Mojokerto dalam upaya mencegah terjadinya kecurangan pada sektor pemerintahan, dengan menekan penyebab terjadinya kecurangan seperti yang telah disajikan penulis.

TINJAUAN PUSTAKA

Fraud Triangle Theory

Penelitian ini menggunakan *fraud triangle theory* atau konsep segitiga kecurangan sebagai dasar teori utama. Menurut *fraud triangle theory* yang dikemukakan Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007:105), ada tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan, yaitu:

1) Tekanan (*Pressure*)

Tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari diri seseorang karyawan untuk melakukan kecurangan karena adanya tekanan baik keuangan maupun non keuangan dari diri pribadi maupun tekanan dari organisasi.

2) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan adalah peluang yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Hal ini terjadi karena adanya pengendalian internal yang lemah, lemahnya dalam mengakses informasi, dan sikap apatis sehingga pegawai dapat memanfaatkan kelemahan yang ada untuk melakukan perbuatan yang tidak etis.

3) Pembeneran (*Rationalization*).

Pembeneran atau rasionalisasi adalah proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Rasionalisasi membuat pelaku kecurangan mencari alasan pembeneran dari perbuatannya bahwa tindakan yang dilakukan bukan merupakan bentuk kecurangan. Contohnya, "saya hanya meminjam".

Kecurangan pada Sektor Pemerintahan

Kecurangan yang sering terjadi pada sektor pemerintahan adalah korupsi (Pristiyanti, 2012). Korupsi berasal dari bahasa latin *corruptus* yang artinya berubah dari kondisi adil, benar, dan jujur menjadi kondisi yang sebaliknya (Azhar, 2003:28). Kerugian yang ditimbulkan dari korupsi sangat besar, baik itu dari segi ekonomi, finansial, politik, dan budaya. Salah satu dampak yang terlihat adalah semakin bertambahnya jumlah rakyat miskin akibat korupsi dalam bidang pembangunan pemerintah.

Kecurangan yang terjadi diinstansi pemerintah akan berimbas pada pengelolaan sumberdaya ekonomi yang tidak tepat. Penindakan terhadap kejahatan *fraud* dibagi menjadi tiga golongan yaitu: (1) Tindakan preventif, dengan cara memberi kesejahteraan yang baik untuk karyawan, menjaga kesejahteraan SDM, melakukan pengawasan yang lebih kuat melalui atasan ataupun rekan sesama kerja, memperkuat sistem pengendalian internal yang dimiliki, memperkuat internal audit, dan memperkuat kode etik. (2) Tindakan detektif, dengan cara memperbaiki sistem tindak lanjut dari pengaduan, mengawasi gejala-gejala *fraud* sejak dini, lebih mendalami mengenai *fraud* auditing bagi internal audit, dan turut ikut serta dalam gerakan moral. (3) Represif, dengan cara melakukan investigasi terhadap audit (Sukanto, 2007).

Kecenderungan Kecurangan

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja demi memperoleh keuntungan keuangan secara ilegal dengan cara yang tidak dibenarkan yang merugikan pihak lain. Hal tersebut yang membedakan kecurangan dengan kesalahan.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menjelaskan bahwa *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum dengan dilakukan oleh orang-orang dari dalam maupun luar organisasi secara sengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang mengakibatkan pihak lain menjadi rugi. Hal tersebut termasuk menipu, menggelapkan, mencuri, dan memalsukan. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) merupakan asosiasi yang memiliki kegiatan utama mencegah dan memberantas kecurangan yang mengkatégorikan kecurangan dalam tiga kelompok yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan Laporan Keuangan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak manajemen atau eksekutif di suatu organisasi dengan melakukan rekayasa keuangan yang merugikan investor dan kreditor dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Kecurangan dapat berupa finansial ataupun non finansial.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset merupakan bentuk kecurangan yang paling mudah untuk dideteksi karena dapat diukur/ditung. Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam:

- a. Kecurangan kas, meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
- b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, meliputi pencurian dan pemakaian persediaan/ aset lainnya untuk kepentingan pribadi.

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi merupakan jenis *fraud* yang paling sulit dideteksi karena dilakukan oleh beberapa orang yang bekerja sama dalam menikmati keuntungannya. Menurut ACFE, korupsi terbagi atas:

- a. Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) sering kita jumpai dalam berbagai bentuk, diantaranya bisnis pejabat (penguasa) dan keluarga serta kroni mereka yang menjadi pemasok atau rekanan di lembaga-lembaga pemerintah dan di dunia bisnis sekalipun.
- b. Suap (*bribery*) merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan memberikan imbalan kepada pihak lain yang bertujuan agar bisa mendapatkan apa yang diinginkan (penyuapan).
- c. Pemberian ilegal (*illegal gratuity*) adalah bentuk pemberian yang terselubung dari penyuapan.
- d. Pemerasan (*economic extortion*) merupakan kebalikan dari suap. Pegawai perusahaan meminta pembayaran/ hadiah dari penjual/ vendor untuk suatu keputusan yang akan menguntungkan penjual tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2010:100). Ikhsan dan Ishak (2005:36) menjelaskan tiga komponen dalam komitmen organisasi, antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*), berkaitan dengan keinginan karyawan untuk memilih bertahan di organisasi karena mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak mendapatkan

pekerjaan lain. Karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan nilai-nilai yang ada pada diri karyawan. Karyawan memiliki keyakinan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2008:180). Wilopo (2008) menjelaskan bahwa pengendalian internal birokrasi pemerintahan terdiri dari tiga unsur, antara lain:

1. Lingkungan Pengawasan Umum. Berkaitan dengan sikap dan kadar pemahaman dan kepentingan negara akan perlunya sistem pengendalian birokrasi yang kuat, tingkat hubungan pelaporan di antara unit organisasi birokrasi, tingkat kompetensi dan kejujuran dari birokrat, derajat pendelegasian dan pembatasan wewenang dari birokrasi, tingkat pemahaman birokrasi dan kebijakan prosedur, serta tingkat pengendalian keuangan dan pengelolaan termasuk penggunaan komputer telah dimantapkan dan diamankan dengan baik.
2. Risiko yang Melekat untuk Berkorupsi, ditentukan oleh tingkat kejelasan dari suatu program, jumlah perijinan, serta seberapa besar anggaran untuk melaksanakan kegiatan.
3. Sarana Pengamanan, terdiri dari tersedianya sumber informasi (data base dan lainnya), ketersediaan narasumber untuk pengumpulan informasi, tersedianya peta yang menggambarkan wilayah yang rawan korupsi, serta agenda untuk menurunkan tingkat kerawanan korupsi.

Keadilan Organisasi

Menurut Khatri et al (1999) dalam Mariani (2011), keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan yang diterima oleh karyawan di tempat kerja, bagaimana karyawan menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil/sama dalam organisasinya. Endah (2004) menggolongkan keadilan organisasi ke dalam tiga komponen, antara lain:

1. Keadilan Distributif
Berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai keadilan pendistribusian sumber daya organisasi yang merupakan hasil atau output dari keputusan alokasi, misalnya standar gaji.
2. Keadilan Prosedural
Berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada karyawan.
3. Keadilan Interaksi
Merupakan perlakuan interaksional antar individu yang dilakukan oleh pembuat keputusan (*decision maker*) dalam organisasi.

Budaya Etis Organisasi

Robbins dan Judge (2008:256) menyatakan bahwa ide untuk memandang organisasi sebagai kultur adalah dimana terdapat sebuah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya yang kuat antara lain (Adinda, 2015):

1. Karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya
2. Adanya sikap ramah dalam pergaulan di dalam organisasi
3. Setiap anggota organisasi memiliki inisiatif
4. *On time* dalam pertemuan
5. Anggota organisasi selalu memperhatikan biaya yang dikeluarkan

Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah upaya untuk menegakkan atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman dalam berperilaku atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie, 2008).

Sudikno (1999:145) menjelaskan ada tiga unsur dalam penegakan hukum, antara lain:

1. Kepastian hukum, merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.
2. Keadilan, dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil.
3. Kemanfaatan, manfaat yang diharapkan masyarakat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum.

Penelitian Terdahulu dan Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka akan menyebabkan mereka bersikap, dan berperilaku baik untuk perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan timbul loyalitas terhadap perusahaan dan menjalin hubungan yang aktif guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat terjadinya *kecurangan*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung et al (2015) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan kecurangan pegawai.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

2. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Keefektifan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan mampu mencegah dan mendeteksi terjadinya perilaku yang tidak etis dan praktik-praktik kecurangan. Jadi, semakin baik dan efektif sistem pengendalian internal yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara efektivitas sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

H2: Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan
Lawler (1991) dalam Suhartini (2005), mengungkapkan bahwa seseorang yang mendapatkan perlakuan yang tidak adil/sama di lingkungan kerja mereka maka akan menyebabkan kecemburuan antar karyawan yang berdampak pada kecurangan. Jadi, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kecenderungan kecurangan semakin rendah. Paramitha (2014) memperoleh hasil yang sama bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap motivasi melakukan kecurangan. Penelitian tersebut dapat diartikan bahwa keadilan organisasi yang baik, akan berpengaruh terhadap rendahnya kecurangan yang dilakukan pegawai.
H3: Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan
4. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang mengatur berbagai aturan yang wajib diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Organisasi akan menjadi kuat jika para anggota organisasi mematuhi norma-norma yang berlaku. Salah satu ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya yang kuat adalah pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya (Adinda, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.
H4: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan
5. Pengaruh Penegakan Hukum terhadap Kecenderungan Kecurangan
Penegakan hukum merupakan proses yang dilakukan untuk menegakkan norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman dalam berperilaku agar berjalan sebagaimana semestinya (Asshiddiqie, 2008). Jika proses operasional organisasi tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ada, maka akan memungkinkan terjadinya kecurangan dalam kegiatan operasional tersebut, baik dilakukan oleh orang yang terlibat langsung maupun yang tidak terlibat langsung. Jadi, semakin baik sistem penegakan hukum, maka tingkat kecurangan semakin rendah. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) menunjukkan bahwa penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud*.
H5: Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2007:162). Penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2012:37), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu variabel komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum terhadap kecenderungan kecurangan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini adalah penelitian sampel, bukan penelitian populasi.

Sampel menurut Sekaran (2006:123) adalah sebagian dari populasi (elemen). sampel yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. Menurut Sekaran (2006:136), *convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan senang hati bersedia memberikannya. Alasan peneliti memilih metode ini adalah terbatasnya jumlah pegawai yang dapat dijadikan responden karena kesibukan para pegawai tersebut. Selain itu, dengan metode ini membutuhkan biaya yang relatif lebih murah dan waktu pelaksanaan yang cepat. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di bagian keuangan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey. Menurut Jogiyanto (2007:115) survey merupakan metode pengumpulan data secara primer dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006:82). Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai alternatif jawaban yang telah disediakan. Item pertanyaan yang tertera dalam kuesioner penelitian ini merupakan item-item pertanyaan yang berdasarkan pada penelitian Manurung et al (2015), Wulandari (2015), Apriadi (2015), Pramudita (2013), dan Najahningrum (2013). Untuk menguji kualitas item pertanyaan, peneliti melakukan *pre test* dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada non responden yaitu pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya dan hasilnya adalah valid (koefisien validitas > 0,5) dan reliabel (*cronbach alpha* > 0,6)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan X seterusnya) dengan variabel dependen (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kecenderungan Kecurangan

α = Konstanta

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

X_3 = Keadilan Organisasi

X_4 = Budaya Etis Organisasi

X_5 = Penegakan Hukum

ε = Kesalahan/ *error*

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) untuk masing-masing variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan pada dinas yang tersebar di Kabupaten Mojokerto. Peneliti melakukan pengumpulan data kurang lebih selama satu bulan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai bagian keuangan berjumlah 74 buah, dan jumlah kuesioner yang kembali adalah 74 buah. Hal ini dikarenakan sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti menanyakan terlebih dahulu jumlah pegawai di bagian keuangan pada masing-masing dinas. Setelah diperiksa, terdapat 3 buah kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak diisi secara lengkap. Dengan demikian tingkat *respon rate* dalam penelitian ini adalah sebesar 100% dan kuesioner yang dapat diolah berjumlah 71 buah. Jumlah sampel dan tingkat pengembalian dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Jumlah sampel	74
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	<u>0</u>
Kuesioner yang kembali	74
Kuesioner yang digugurkan	<u>3</u>
Kuesioner yang digunakan	71
Tingkat Pengembalian (<i>respon rate</i>)	100%
Tingkat Pengembalian yng digunakan (<i>usable respon rate</i>)	96%

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner penelitian, maka diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan komposisi tertentu. Komposisi responden pada penelitian ini terdiri dari komposisi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Prosentase
Usia	20 – 30 tahun	13	18,3%
	31 – 40 tahun	21	29,6%
	41 – 50 tahun	22	31,0%
	>50 tahun	15	21,1%
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	54,9%
	Perempuan	32	45,1%
Pendidikan	SMA	11	15,5%
	D3	6	8,4%
	S1	46	64,8%
	S2	8	11,3%
	S3	0	0,0%
Masa Kerja	<5 tahun	13	18,3%
	5 – 10 tahun	20	28,2%
	>10 tahun	38	53,5%

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi (Uji F)

Model	F	R	R Square	Adjusted R Square	Sig
1	14,314	0,724	0,524	0,487	0,000

Hasil analisis regresi (uji F) pada tabel di atas menunjukkan nilai adjusted R Square = 0,487 atau 48,7%. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi dari variabel-variabel independen (komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel kecenderungan kecurangan adalah sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.3, nilai signifikan alfanya (nilai probabilitas) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **secara simultan** variabel Komitmen Organisasi (X1), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2), Keadilan Organisasi (X3), Budaya Etis Organisasi (X4) dan Penegakan Hukum (X5) mempunyai **pengaruh yang signifikan** terhadap variabel Kecenderungan Kecurangan (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak maka digunakan uji t (parsial). Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi (Uji T)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	Beta			
Komitmen Organisasi (X1)	-0,268	-2,239	0,029	H1 diterima
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)	-0,464	-2,522	0,014	H2 diterima
Keadilan Organisasi (X3)	-0,409	-2,958	0,004	H3 diterima
Budaya Etis Organisasi (X4)	-0,158	-0,970	0,336	H4 ditolak
Penegakan Hukum (X5)	-0,402	-2,602	0,011	H5 diterima

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh signifikansi sebesar 0,029 pada variabel komitmen organisasi. Nilai signifikansi lebih kecil dari pada α ($0,029 < 0,05$), sehingga komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka **Hipotesis 1 diterima**. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Mustikasari (2013), Wulandari (2013), dan Manurung et al (2015). Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Pramudita (2013).

2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel efektivitas sistem pengendalian internal (X2) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh signifikansi sebesar 0,014 pada variabel efektivitas sistem pengendalian internal. Nilai signifikansi lebih kecil daripada α ($0,014 < 0,05$), sehingga efektivitas sistem pengendalian internal (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka **Hipotesis 2 diterima**. Hasil ini sesuai dengan penelitian Pramudita (2013), Najahningrum (2013), dan Apriadi (2015).

3. Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel keadilan organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh signifikansi sebesar 0,004 pada variabel keadilan organisasi. Nilai signifikansi lebih kecil daripada α ($0,004 < 0,05$), sehingga keadilan organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka **Hipotesis 3 diterima**. Hasil ini sesuai dengan penelitian Herman (2013), Paramitha (2014), dan Manurung et al (2015).

4. Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel budaya etis organisasi (X4) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh signifikansi sebesar 0,336 pada variabel budaya etis organisasi. Nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0,336 > 0,05$), sehingga budaya etis organisasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka **Hipotesis 4 ditolak**. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Pramudita (2013), Najahningrum (2013), dan Apriadi (2015).

5. Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa variabel penegakan hukum (X5) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh signifikansi sebesar 0,011 pada variabel penegakan hukum. Nilai signifikansi lebih kecil daripada α ($0,011 < 0,05$), sehingga penegakan hukum (X5) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka **Hipotesis 5 diterima**. Hasil ini sesuai dengan penelitian Najahningrum (2013) dan Mustikasari (2013).

Diskusi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan sehingga H1 diterima. Komitmen organisasi

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,029. Jumlah nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan mereka lebih mementingkan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, mereka akan bekerja, bersikap, dan berperilaku baik bagi organisasi sehingga akan meminimalisasi terjadinya kecurangan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan sehingga H2 diterima. Efektivitas sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014. Jumlah nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sistem pengendalian internal yang efektif akan mampu mengurangi terjadinya kecurangan dan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga semakin baik sistem pengendalian internal maka semakin rendah kecurangan yang terjadi.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan sehingga H3 diterima. Keadilan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004. Jumlah nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa jika keadilan di dalam organisasi diterapkan dengan baik maka akan mengurangi motivasi untuk melakukan tindak kecurangan

Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan sehingga H4 ditolak. Budaya etis organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,336. Jumlah nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan karena organisasi sektor pemerintahan hanya berorientasi pada penyelesaian program/kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya dan bukan pada akibat atau dampak apa yang terjadi dengan adanya program/ kegiatan tersebut. Pegawai merasa tidak memiliki loyalitas sehingga nilai dari organisasi tidak mendarah daging. Pegawai masih memprioritaskan nilai dan keyakinan yang dianut dari diri mereka sendiri, sehingga budaya yang diciptakan dalam organisasi tidak dijalankan dengan baik.

Pengaruh Penegakan Hukum terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan sehingga H5 diterima. Penegakan hukum memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011. Jumlah nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika pejabat yang berwenang pada suatu perusahaan tidak bertindak secara tegas, misalnya memberi sanksi kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan, maka pegawai akan melakukan pelanggaran tersebut terus menerus bahkan pelanggaran yang dilakukan akan semakin berat. Oleh karena itu, peraturan dibuat agar kegiatan operasional organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penegakan hukum yang diterapkan maka kecenderungan untuk melakukan kecurangan semakin rendah.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, dan penegakan hukum

berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu penggunaan *convenience sampling* dalam metode pengambilan sampel karena terbatasnya jumlah pegawai yang dapat ditemui untuk dijadikan responden karena kesibukan pegawai tersebut. Sebaiknya, peneliti berikutnya mengambil sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Yanita Maya. 2015. Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Univeritas Negeri Semarang
- Apriadi, Rangga Nuh. 2015. Determinan Terjadinya Fraud pada Institusi Pemerintahan: Studi Kasus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur. *Skripsi*. Universitas Brawijaya
- Asshiddiqie, Jimly. 2008. Menuju Negara Hukum yang Demokratis. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan, Mahkamah Konstitusi
- Association of Certified Fraud Examiners. 2006. *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc
- Azhar, Muhammad. 2003. *Pendidikan Anti Korupsi*. Yogyakarta: LP3 UMY
- Herman, Lisa Amelia. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan: Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang. *Artikel*. Universitas Negeri Padang
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Jogiyanto. 2007. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE
- Manurung, Daniel, Agatha Rinta Suhartadi, and Nugraha Saefudin. 2015. The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211: 1064-1072.
- Mariani. 2011. Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi pada Pemerintah Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Mertokusumo, Sudikno. 1999. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty
- Mulyadi. 2008. *Auditing, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. Persepsi Pegawai Dinas se-Kabupaten Batang tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Najahngrum, Anik Fatun. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Skripsi*. Univeritas Negeri Semarang
- Paramitha, Kameswara Anggarda. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Melakukan Kecurangan dengan Kualitas Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia
- Pramudita, Aditya. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai pada Dinas se-Kota Salatiga. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Suciningtyas, Endah. 2004. Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris pada Industri Mebel di Kota Semarang. *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suhartini. 2005. Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 2 No. 4 Hal 103-114. Jakarta
- Sukanto, Eman. 2007. Perbandingan Persepsi antara Kelompok Auditor Internal, Akuntan Publik, dan Auditor Pemerintah terhadap Penugasan Audit Kecurangan (Fraud Audit) dan Profil Auditor Kecurangan (Fraud Auditor). *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Wilopo. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura* Vol. 11 No. 1
- Wulandari, Susi. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan: Persepsi pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB. *Skripsi*. Universitas Brawijaya