

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap suatu organisasi atau instansi pemerintah. Menurut G.Jack Balogna dan Robert dalam Karyono (2013) fraud adalah penipuan yang disengaja umumnya diterapkan sebagai kebohongan, penjiplakan, dan pencurian¹.

Menurut ACFE (Association Of Certified Fraud Examiners) dalam Novaria Tri Kurniasari, et. al (2018) fraud digolongkan dalam tiga jenis yaitu, (1) kecurangan dalam laporan keuangan adalah kecurangan dengan cara menyembunyikan informasi keuangan, mengatur laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pembaca laporan keuangan untuk keuntungan pribadi atau kelompok, (2) penyalahgunaan aset adalah kecurangan dengan cara menggunakan atau mengambil aset perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan (3) korupsi adalah kecurangan dengan menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi². Jadi dapat disimpulkan segala perbuatan yang merugikan perusahaan atau organisasi demi keuntungan pribadi atau kelompok dapat dikatakan sebagai *fraud*. Pada kondisi rendah, kontrol yang lemah, akuntabilitas yang rendah dan tekanan yang tinggi menjadi peluang bagi

¹ Karyono, **Forensic Fraud**, penerbit Andi, 2013 Hal 4

² Novia Tri Kurniasari, et. al **Strategi Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Pemerintah Menggunakan Analytical Hierarchy Process**, E-Jurnal, Vol 10 No Khusus, April 2018

seseorang untuk tidak jujur. Fraud yang terjadi tentu akan merusak nama baik pemerintah pusat yang menjadi wadah induk pertanggungjawaban maupun nama baik pemerintah daerah yang terindikasi melakukan kecurangan.

Fraud bisa terjadi di sektor swasta maupun di sektor pemerintah. Salah satu *fraud* yang terjadi di sektor swasta adalah kecurangan laporan keuangan. Kasus Enron yang terjadi pada tahun 2001 adalah kasus kecurangan laporan keuangan. Enron merupakan perusahaan terkemuka dibidang listrik, gas alam, bubur kertas, dan komunikasi di Amerika Serikat. Enron memanipulasi angka-angka laporan keuangan (*window dressing*) untuk menutupi hutang perusahaan. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan mark up pada pos pendapatan sebesar US\$ 600 juta sehingga mampu menutupi hutang perusahaan sebesar US\$ 1,2 miliar.

Kasus fraud yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Hal ini diperkuat dengan ditangkapnya beberapa kepala daerah dan anggota legislatif karena kasus korupsi. Contoh kasus korupsi yang terjadi adalah kasus korupsi walikota Medan Dzulmi Eldin pada tahun 2019. Dzulmi ditetapkan sebagai tersangka karena kasus suap jabatan sebesar 20 juta dan dana perjalanan dinas sebesar 250 juta. (<https://nasional.kompas.com/read/2019/11/01/12100221/kasus-wali-kota-medan-7-pejabat-pemkot-diperiksa-kpk?page=all>).

Kasus korupsi lain adalah ditetapkannya bupati Labuhanbatu Pangonal Harahap sebagai tersangka atas kasus suap pembangunan proyek. Pemilik PT. Binivan Kontruksi Abadi Effendi Sahputra memberikan fee pada bupati Labuhanbatu sebesar 500 juta. Tidak hanya bupati dan pemilik proyek, pelaksana

dinas PUPR Khairul Pakhri, Umar Ritonga juga ditetapkan sebagai tersangka yaitu sebagai antara pemilik proyek dengan bupati labuhanbatu dalam pemberian fee tersebut. (<https://nasional.tempo.co/read/1228387/kpk-tangkap-perantara-kasus-korupsi-bupati-labuhanbatu>).

Dalam jalannya pemerintah di Indonesia, fraud akuntansi diduga sudah lama berkembang diberbagai daerah. Ada beberapa laporan keuangan pemerintah daerah yang memiliki temuan pada audit yang dilakuakn oleh BPK. Seperti pada audit atau pemeriksaan yang dilakuakn BPK untuk laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten Labuhanbatu tahun anggaran 2018terdapat temuan permasalahan-permasalahan yang merupakan bagian dari kelemahan pengelolaan aset, yang mengakibatkan sejumlah aset lainnya tidak diamortisasi dan disusutkan karena pemda belum memiliki kebijakan akuntansi, antara lain terkait dengan masa manfaat, metode amortisasi aset tak berwujud, dan penyusutan aset lainnya. Temuan diatas hanya sedikit contoh fraud yang terjadi di Indonesia.

Pada dasarnya pengelolaan keuangan pemerintahan harus dilakukan oleh setiap anggota dalam organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah dengan integritas yang tinggi. Selain itu diperlukan juga suatu sistem kontrol yang baik. Kontrol dilakukan untuk mencegah terjadinya fraud. Menurut Amrizal (2004) pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut³.oleh sebab itu untuk mewujudkan pencegahan pemerintahan membuat

³ Amrizal, **Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor**, E-Jurnal 2004, Hal 4

sistem pengawasan dan pengontrolan pada kinerja pemerintah. Kegiatan tersebut ialah pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*). Pengendalian internal ini sangat penting untuk mencegah terjadinya kecurangan karena jika di suatu pemerintahan itu sudah ada pengendalian internalnya dan dijalankan dengan baik maka bisa mengurangi tingkat kecurangan, akan tetapi jika suatu pemerintahan memiliki pengendalian internal yang rendah atau belum diterapkan pengendalian maka akan memicu terjadinya kecurangan (Permana, Halim dan Kurniasih, 2017)⁴.

Menurut Adi, Komala dan Arum (2016), keefektifan pengendalian internal penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan yang menyimpang atau kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan untuk melakukan kecurangan (*fraud*)⁵.

Menurut Natasya, Karamony dan Lembay (2017), hubungannya pengendalian internal dengan masalah kecurangan di dalam suatu perusahaan atau

⁴ Permana, Halim, Kurniasih, **Determinant of Fraud in Government Agency** Jurnal. Vol.2. No 1, 2017

⁵ Adi, Komala, dan Arun, **Analisis Faktor-faktor Penentuan Kecurangan (Fraud) pada Sektor Pemerintahan** Jurnal Litbang Kota Pekalongan, Vol. 10, 2016

instansi yaitu karena kecurangan selalu menjadi isu yang sulit dengan adanya penerapan pengendalian internal setidaknya bisa mengurangi tingkat kecurangan⁶.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang harus dipatuhi dalam proses operasional organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai dan untuk mengurangi kerugian atas kemungkinan terjadinya ancaman keamanan dalam informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2017) dan Pristiyanti (2012) bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan.

Faktor lain yang mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu komitmen organisasi. Menurut Soekijidjan (2009) dalam Muhammad Rasyiid Aziiz, et. al (2007) komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen bisa dilakukan secara sukarela atau terpaksa bergantung pada situasi masing-masing orang⁷. Melaksanakan merupakan sebuah bentuk tanggungjawab terhadap diri sendiri maupun orang lain. Beberapa orang berkomitmen karena merasa takut kehilangan ketika tidak menjalani komitmen dengan tersebut. Adapun yang lainnya berkomitmen karena rasa tanggungjawab untuk melaksanakannya.

Komitmen yang tinggi dalam menjalankan pemerintahan yang baik dan bersih sangat mendorong perilaku yang berdasarkan pada pertauran perundang-

⁶ Natasya, Karamoy, Lambey, **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud)** Jurnal Riset Akuntansi Going Concern

⁷ Muhammad Kasyiid, dkk , **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR, Gunung Ringgt, Malang)**, E-Jurnal Fakultas Ekonomi Unisma, Hal 32

undang. Selain itu, adanya suatu komitmen pegawai di dalam organisasi akan menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat pada nilai-nilai organisasi yang ada maka akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai dalam organisasi. Rasa ikut memiliki akan mendorong kesadaran dalam diri pegawai bahwa segala kegagalan dalam organisasi merupakan kesalahan pegawai. Sehingga pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang terbaik untuk memajukan dan menjaga nama baik organisasi oleh sebab itu dapat disimpulkan bagaimana komitmen dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu pegawai yang memiliki *sense of belonging* adalah pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi yang artinya mau dan ikut untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai akan ikut menjaga nilai-nilai dalam organisasi dan menjaga nama baik organisasi pemerintahan tempat dia bekerja sehingga *fraud* dapat dicegah.

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung, Agatha, dan Saefudin (2015) dengan penelitian yang dilakukan oleh Urumsah dan Wicaksono (2016) bahwa komitmen organisasi itu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan atau *fraud*.

Karna semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan atau *fraud*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) ?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) ?
- 3) Apakah pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

- 1) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

- 3) Pengaruh pengendalian internal dan Komitmen Organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Penulis

Syarat pencapaian dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, juga menambah wawasan penulis dalam bidang yang diteliti, melatih berfikir kritis, logis dan mampu menyerap informasi, khususnya mengenai penerapan pengendalian internal dan komitmen organisasi dalam mencegah kecurangan (*Fraud*)

2. Pihak Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi lembaga pemerintah yang bersangkutan untuk meminimalisir kecurangan (*fraud*) yang akan terjadi dan sedang terjadi sehingga dapat meningkatkan pengendalian internal dan komitmen organisasi yang baik.

3. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian yang lebih luas dan juga dapat memberikan pengetahuan tambahan terutama yang menyangkut penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*), dan juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian yang sejenis pada pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai topik penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Fraud

2.1.1.1. Pengertian Fraud

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Fraud diartikan sebagai perbuatan curang, tidak jujur, tidak adil, menipu, mengakali, dan tidak lurus hati. Di Indonesia, istilah fraud lebih dikenal dengan korupsi. Hal ini dianggap kurang tetap pada bentuk-bentuk fraud sesuai dengan Undang-Undang No 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan Undang-Undang No 20 Tahun 2001 tentang tindak pidana korupsi, disebutkan korupsi adalah bagian dari *fraud*.

Menurut The Institute of Internal Auditor (IIA) dalam Karyono (2013) *fraud* adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang di sengaja⁸. Dalam pengertian ini diistilahkan bahwa *fraud* mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakuka dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru pada pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi.

Tindakan fraud mempunyai sifat mendadak, licik, cerdik dan tidak berperilaku jujur yang dimanfaatkan untuk menipu sehingga menyebabkan kerugian. Seperti defenisi fraud yang dikemukakan oleh Black Law Dictionary

⁸ Ibid Hal 4

dalam Diaz Priantara (2013) yaitu suatu perbuatan sengaja untuk menipu atau membohongi, suatu tipu daya atau cara-cara yang tidak jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak yang sah milik orang lain baik karena suatu tindakan atau dampak yang fatal dari tindakan itu sendiri⁹. Kecurangan dirancang untuk mendapatkan keuntungan baik pihak pribadi maupun kelompok yang memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara sengaja langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.

Pakar dan organisasi profesi memberi definisi fraud yang sedikit berbeda karena melakukan fraud juga berbeda. Meskipun demikian, berbagai definisi fraud secara prinsip tidak berbeda. Definisi fraud ditekankan pada konsekuensi hukum seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, penyalahgunaan wewenang, kecurangan laporan keuangan dan bentuk kecurangan lain yang dapat merugikan orang lain atau menguntungkan pelakunya. Segala tindakan fraud merupakan penyimpangan dimana bila tidak dicegah atau ditangani maka akan berlanjut dan menyebabkan kerugian yang semakin banyak. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fraud memiliki unsur-unsur yaitu (1) adanya perbuatan yang melanggar hukum, (2) dilakukan oleh orang dari dalam dan luar organisasi, (3) untuk mendapatkan keuntungan, (4) langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

⁹ Diaz Priantara, **Fraud Auditing & Investigation** ,Mitra Wacana Media, 2013 Hal 4

2.1.1.2. Jenis-Jenis Fraud

Dalam Diaz Priantara (2013), *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) merupakan salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan fraud dalam 3 kelompok sebagai berikut :

1. Penyimpangan atas aset (*Aset misappropriation*)

Aset misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan, atau pencurian aset atau harta perusahaan oleh pihak didalam atau pihak luar perusahaan. Fraud jenis ini merupakan bentuk fraud yang diklasikal dan seharusnya paling mudah dideteksi karena sifatnya yang berwujud (*tangible*) atau dapat diukur atau dihitung (*defined value*). Pengungkapan *Aset misappropriation* dilakukan dengan mengkombinasikan teknik auditing dengan teknik investigasi. Kedua teknik tersebut memiliki porsi yang seimbang dalam penanganan kasus *Aset misappropriation*.

2. Pernyataan atau pelaporan yang menipu atau dibuat salah (*Fraudulent Statement*)

Fraudulent Statement seringkali didentik sebagai manajemen fraud atau fraud yang dilakukan manajemen sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat atau kedudukan lini manajerial (pejabat atau eksekutif dan manejer senior). *Fraudulent Statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manejer senior suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan

atau mempercantik penyajian laporan keuangan guna memperoleh keuntungan atau manfaat pribadi mereka terkait dengan kedudukan dan tanggungjawabnya.

3. Korupsi (*Corruption*)

Termaksud didalam jenis korupsi adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interets*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah atau legal (*illegal gratuities*) yang lebih dikenal sebagai hadiah dan grtifikasi atau lebih dikenal sebagai pungutan liar. Jenis fraud ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain atau kolusi. Fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisme*). Untuk mengungkapkan korupsi, auditor seharusnya memiliki keterampilan dan pengalaman melakukan investigasi sebab porsi teknik investigasi dalam mengungkapkan korupsi lebih dominan ketimbang auditing.

Sedangkan Standar Auditing 316 dalam Diaz (2013) mengklasifikasikan fraud kedalam dua jenis sebagai berikut :

1. Penyimpangan atas aset (*Aset misappropriation*)

Dalam perspeksi standar auditing 316, fraud ini akan dievaluasi potensi resiko kejadiannya dan apabila terjadi akan dievaluasi implikasinya terhadap laporan keuangan, berupa salah saji yang material pada laporan keuangan. Salah saji tersebut adalah salah saji yang timbul dari prilaku yang tidak semestinya terhadap aktivitas entitas yang dapat berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktivitas entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti penyalahgunaan,

penggelapan, pencurian aktiva atau pemalsuan. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau ang menyestakan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen karyawan, atau pihak ketiga.

2. Pernyataan atau pelaporan yang dipalsukan atau dibuat salah (*Fraudulent Statement*)

Salah saji yang timbul dalam pelaporan keuangan adalah salah saji atau penghilangan secara sengaja suatu jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan keuangan untuk mengetahui pemakauian laporan keuangan. Fraud ini berupa :

- Manipulasi, pemalsuan, perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya
- Reperesentasi yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi signifikan dari laporan keuangan
- Penerapan yang salah secara sengaja mengenai prinsip akuntansi (jumlah, klasifikasi, penyajian, pengungkapan).

2.1.1.3. Dampak Negatif Fraud

Fraud di suatu Negara dapat berdampak pada berbagai sendi kehidupan bernegara dan semakin besar fraud maka semakin besar dampaknya. Menurut Richard Holoway dalam Karyono (2013), penasehat anti KKN di Indonesia, dampak fraud berupa korupsi Indonesia yaitu :

1. Dampak Financial

- a. Aset financial Negara pindah ketangan pribadi atau kelompok.
- b. Rendahnya pendapatan Negara terutama dari pajak.
- c. Kurangnya dana untuk pelayanan publik bagi warganya seperti kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan lain.
- d. Dana yang dibutuhkan untuk menciptakan pendapatan dan investasi asing lambat masuk karena iklim keuangan tidak sehat.

2. Modal Sosial

- a. Kurang percaya masyarakat pada sistem peradilan dan lembaga-lembaga Negara kurang efektif.
- b. Penguasa mendahulukan pendapatan pribadi dari pada Negara.
- c. Kurang memahami kesepakatan tentang praktik tata pemerintahan yang baik
- d. Ketidakpercayaan pada institusi publik.

3. Modal Fisik

1. Banyaknya sumber daya yang hilang.
2. Sumber daya ang ada mengalami erosi sehingga tidak berkelanjutan.
3. Merosotnya infrastruktur nasional karena di bangun di bawah standar.

4. Modak Manusia

- a. Kemampuan rakyat untuk memenuhi kebutuhan keluarganya berkurang.
- b. Orang miskin semakin tidak dapat mengakses pelayanan pemerintah.
- c. Kesempatan warga untuk berperan serta dalam proses melahirkan aturan yang mengatur kehidupan sangat minim

2.1.1.4. Faktor Penyebab Fraud

Semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun perusahaan swasta memiliki resiko mengalami fraud yang berdampak cukup fatal, seperti hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi, kerugian keuangan Negara, rusaknya moral karyawanserta dampak-dampak lainna. Maraknya berita mengenai investigasi terhadap indikasi penyimpangan fraud di dalam perusahaan dan juga pengelolaan keuangan negara menandakan bahawa faraud tealaah menjadi masalah serius. Banyak hal yang menyebabkan fraud terjadi di dalam organisasi seperti dalam Karyono (2013), ACFE mengelompokkan penyebab fraud kedalam dua bentuk yaitu :

- a. Internal fraud yaitu fraud yang terjadi secara alami karena lemahnya sistem pengendalian dalam setiap bentuk kegiatan dimana seseorang dimungkinkan untuk melakukan fraud.
- b. *System control* fraud yaitu fraud yang terjadi karena lemahnya sistem pengendalian dan biasanya pelaku mempunyai pengetahuan tentang bagaimana suatu sistem pengendalian internal bekerja.

Sedangkan G.Jack Bologna dalam Diaz (2013) menjelaskan penyebab fruad ke dalam GONE yaitu :

1. *Greed* (keserakahan)

Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang. Hal yang berhubungan dengan keserakahan (*Greed*) adalah moral yang sangat rendah. Disebut moral yang sangat rendah karena serakah berkaitan dengan perbuatan fraud yang pasti dilakukan sudah berulangkalisehingga dianggap hal

biasa dan bukan merupakan sesuatu perbuatan yang salah serta sudah melampaui batas kebutuhan manusia.

2. *Oppurtunity* (kesempatan)

Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya. Kesempatan (*Oppurtunity*) untuk melakukan fraud tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek fraud. Kesempatan untuk melakukan fraud selalu ada pada setiap kedudukan. Namun, ada yang mempunyai kesempatan besar dan ada yang kecil. Secara umum manajemen suatu organisasi/perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan fraud daripada karyawan.

3. *Need* (Kebutuhan)

Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menjang hidupya secara wajar. Hal ini menyangkut motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan (*need*) yang mendorong pikiran dan keperluan pegawai/pejabat yang memiliki akses yang dimiliki perusahaan/instansi/organisasi tempat ia bekerja. Dalam hal orang tersebut merasa tertekan oleh kebutuhannya maka ia dapat terdorong untuk melakukan fraud.

4. *Exposure* (pengungkapan)

Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Pengungkapan (*Exposure*) suatu fraud belum menjamin tidak terulangnya fraud baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain. Setiap pelaku fraud seharusnya

dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkapkan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan. Semakin besar hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

Faktor *Greed* dan *need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku fraud (disebut juga faktor individual). Keserakahan dan kebutuhan merupakan hal yang bersifat sangat personal sehingga sulit sekali dapat dihilangkan. Sedangkan faktor *opportunitiy* dan *exposure* merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan fraud (disebut juga faktor *generik/umum*).

2.1.1.5. Pencegahan Fraud

Fraud adalah seperti penyakit, lebih baik mencegah daripada mengobati. Tidak ada organisasi yang bebas dari fraud, karena sebaik apapun strategi anti fraud dan konsultan yang menyusunnya, permasalahannya kembali ke manusia. Bagaimanapun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur berintegritas tinggi. Oleh karena itu, upaya utama seharusnya adalah pada pencegahannya. Menurut Steve Alberht dalam Diaz (2013), Alberht mengelompokkan pencegahan fraud ke dalam dua kelompok sebagai berikut :

1. Pencegahan Fraud dengan Budaya Kerja (*Soft control*)

Pencegahan fraud yang berhasil harus melibatkan *soft control* yaitu penciptaan lingkungan yang mampu menghalangi timbulnya bibit-bibit fraud

dengan menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka, dan saling tolong menolong. Di dalam budaya terdapat empat faktor penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka dan saling tolong-menolong yaitu :

- a. Menyusun dan mengkomunikasikan kode (*code of conduct*) yang mudah dipahami dan dihormati, yang selanjutnya adalah memantau keefektifan implementasi kode etik dan menegakkan aturan bila ada yang melanggar.
 - b. Memilih atau mempekerjakan orang-orang yang jujur melalui penyaringan latar belakang perilaku dan riwayat penyimpangan serta mendidik pegawai tentang kesadaran bahaya fraud dan program antifraud di perusahaan.
 - c. Menyediakan program yang membantu masalah finansial, psikologi atau sosial pegawai.
 - d. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Pencegah Fraud Dengan Pengendalian Intern dan Tata Kelola

Pencegahan fraud dengan pengendalian intern dan tata kelola terdiri dari :

- a. Menerapkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah dan mendeteksi fraud.
- b. Mencegah terjadinya kolusi.
- c. Mendorong pihak ketiga agar mematuhi kebijakan perusahaan termaksud yang terkait dengan hubungan bisnis yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
- d. Memantau dan mengenal pegawai khususnya perilaku yang menyimpang sehingga dapat lebih dini membina pegawai tersebut.

- e. Sistem pemantauan atau pengaduan fraud (*tips hotline atau whistleblower system*).
- f. Hukuman, ketakutan pelaku dan pelaku potensi akan hukum yang jelas dan tegas menghalangi terjadinya perbuatan tidak jujur dan fraud.

2.1.1.6. Indikator Pencegahan Fraud

Fraud dapat terjadi kepada siapa saja tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi. Agar fraud tidak berkembang maka perlu dilakukan pencegahan. Dalam menilai pencegahan fraud dibutuhkan suatu indikator sebagai ukuran dalam pencegahan fraud. Menurut Amin Widjaya tunggal (2012) dalam fatmawati (2015) indikator dalam pencegahan fraud adalah sebagai berikut :

1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi fraud adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti fraud, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang diambil. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan pegawai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggungjawab pekerjaan para pegawai menciptakan budaya jujur dan etika tinggi mencakup beberapa unsur yaitu :

a. Menetapkan *Tone at the Top*

Tone at the Top adalah pernyataan, ekspektasi, ucapan dan kehendak yang berasal dari manajemen atas. Kejujuran dan integritas manajemen akan

memperkuat integritas manajemen akan memperkuat integritas serta kejujuran karyawan atau pegawai di seluruh organisasi. *Tone at the Top* yang dilandasi kejujuran dan integritas akan menjadi dasar bagi kode etik perilaku yang lebih rinci, yang dapat dikembangkan untuk memberikan pedoman yang lebih khusus mengenai perilaku yang diperbolehkan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Pelanggaran lebih jarang terjadi bila pegawai mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat pegawai, yang dapat mengurangi kemungkinan melakukan fraud terhadap perusahaan.

c. Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang tepat

Pemerintahan telah mengimplementasikan kebijakan penyaringan atau seleksi pegawai negeri. Kebijakan seperti itu mencakup pengecekan latar belakang pendidikan, serta referensi pribadi termasuk referensi karakter dan integritas calon pegawai. Setelah seorang pegawai diangkat, evaluasi yang berkelanjutan atau kepatuhan pegawai itu pada nilai-nilai dan kode etik yang berlaku akan dilakukan sehingga terbentuk pegawai yang berintegritas dan fraud dapat dicegah.

d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi instansi menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang

tugasnya serta dilakukan pelatihan kewaspadaan terhadap fraud. Selain itu, harus disesuaikan tanggung jawab atas pengadaan barang.

e. Konfirmasi

Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami kode etik instansi serta mau mematuhi kode etik dalam instansi. Konfirmasi tersebut akan membantu mengkokohkan kebijakan kode etik dan juga membantu pencegahan fraud.

2. Tanggungjawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan Fraud

Fraud tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencegah fraud, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi fraud.

3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengembangkan tanggungjawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggungjawab ini komite audit memperhiungkan potensi diabaikannya pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan fraud dan program pengendalian fraud oleh manajemen. Komite audit juga membantu menciptakan *tone at the top* yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung semangat anti fraud oleh manajemen.

2.1.2. Pengendalian Internal

2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal perlu diterapkan di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah, hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir penyelewengan yang dilakukan oleh pihak tertentu. Menurut (Pramudita, 2013), pengendalian internal yaitu suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan¹⁰.

Sistem pengendalian internal menurut PP SPIP Nomor 60 tahun 2008, merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan keseluruhan pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan¹¹.

Menurut pramudita (2013), jika suatu sistem pengendalian internal itu baik bagi instansi maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang dilakukan begitu pula sebaliknya jika pengendalian internal yang buruk maka menjadi kesediaan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan pada instansi atau

¹⁰ Pramudita, **Analisis Fraud di Sektor Pemerintah Kota Segitiga**. Accounting Analysis Journal (AAJ)1 (1). ISSN 2252-6765, 2013

¹¹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 **Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

perusahaan. Semakin baik pengendalian internal di dalam instansi maka semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan.

2.1.2.2. Tujuan Pengendalian Internal

Esensi dari organisasi yang dikenali dengan efektif terletak pada setiap manajemen. Jika manajemen puncak merasa bahwa pengendalian internal itu penting maka anggota dalam rangka organisasi akan merasa hal itu dan bereaksi dengan sungguh-sungguh untuk memenuhi kebijakan dan proses yang telah ditetapkan. Di lain pihak, jika pengendalian internal tidak dijadikan kepentingan manajemen puncak dan hanya dijadikan *lip service* (omongan belaka) maka dapat dipastikan bahwa tujuan pengendalian internal tidak dapat dicapai dengan efektif.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah harus didukung oleh sistem pengendalian internal pemerintah. penerapan sistem pengendalian pemerintah merupakan pondasi organisasi sehingga suatu organisasi akan kokoh, mantap dan dapat bekerja sesuai dengan jalurnya. Tujuan pengendalian internal pemerintah menurut peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 adalah memberikan keyakinan yang memadai tentang¹² :

- 1 Tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien penyelenggaraan pemerintah negara.
- 2 Keandalan laporan keuangan.
- 3 Pengamanan Aset Negara

¹²Ibid

4 Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Tujuan tersebut mengisyaratkan bahwa jika dilaksanakan dengan baik dan benar, pengendalian internal akan memberi jaminan dimana seluruh penyelenggaraan negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai di instansi akan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan taat peraturan.

2.1.2.3. Indikator Pengendalian Internal

Kerangka pengendalian internal yang telah diterima disebagian besar lingkup Amerika Serikat adalah kerangka pengendalian internal COSO yang memiliki lima komponen kerangka pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan (Elder dalam Nurul, 2017), kerangka pengendalian internal COSO tertuang dalam PP Nomor 60 tahun 2008 yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern unsur ini menekankan dan memelihara keseluruhan lingkungan organisasi, sehingga dapat menimbulkan perilaku positif dan mendukung pengendalian intern dan manajemen sehat.

Lingkungan pengendalian meliputi:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Kepemimpinan yang kondusif
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengankebutuhan

- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

2. Penilaian Resiko

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan adanya kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Unsur ini memberikan penekanan bahwa pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan instansi pemerintah perlu menetapkan tujuan pada tingkatan kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Unsur ini menekankan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan.

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok instansi pemerintah, seperti:

- a) *Review* atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b) Pembinaan sumber daya manusia atau pegawai pemerintahan
- c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d) Pengendalian fisik atas aset
- e) Penetapan dan *review* atas indikator dan ukuran kinerja
- f) Pemisahan fungsi
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik. Untuk mengidentifikasi dan mencatat informasi operasional dan keuangan yang penting terkait dengan peristiwa internal dan eksternal diperlukan sistem informasi. Untuk menyelenggarakan informasi yang efektif, pimpinan instansi pemerintah harus menjalankan sekurang-kurangnya:

- a) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b) Mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan pengendalian intern

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu sistem pengendalian intern pada pemerintah telah berjalan sebagaimana yang diharapkan. Selain itu evaluasi secara berkala perlu dilakukan untuk memperbaiki kekurangan yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Indra (2017), komitmen organisasi yaitu sikap mental individu yang berkaitan dengan tingkat kelayalannya terhadap organisasi tempat individu itu berkerja¹³. Jika komitmen didalam organisasi itu tinggi dan dapat menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung maka akan mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi juga dapat memperkecil tindakan kecurangan karna karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi mereka dan terus bertahan dalam organisasi tersebut.

Dalam melakukan kegiatan didalam organisasi, dibutuhkan suatu komitmen dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan serius dan sungguh-sungguh. Menurut Streers (1985) dalam Teuku dan Fauziah (2018) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-

¹³ Indra, R. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi fraud pada satuan kerja perangkat daerah kota pekanbaru. JOM Fekon, Vol. 4. No. 1

nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya¹⁴.

Komitmen akan tinggi memberi rasa memiliki (*sense of belonging*) pada pegawai, bahkan ketika komitmen tidak menguntungkan memungkinkan pegawai inspektorat akan tetap setia pada organisasi atau dapat disebut eskalasi komitmen. Menurut Wayah Suartana (2016) eskalasi komitmen adalah komitmen seorang pengambil keputusan untuk melanjutkan dan memperluas komitmen awalnya terhadap pelaksana suatu investasi atau memberi umpan balik yang negative, meskipun keputusan tersebut kemungkinan akan mengakibatkan resiko kerugian yang lebih besar kelak dikemudian hari¹⁵. Oleh sebab itu diperlukan suatu komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi.

Komitmen dapat mencegah seseorang melakukan kecurangan dalam organisasi. Menurut Soekidjan (2009) dalam muhammad Rasyid Azizz, dkk (2007) komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi, defenisi tersebut sejalan dengan pengertian komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam Sukirman (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anaggotaorganisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan

¹⁴ Teuku dan Fauziah, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, dan Sistem pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Lhokseumawe)**, E-Jurnal Vol.3 (2018), Hal 3

¹⁵ Wayah Suartana, **Akuntansi berperilaku Teori dan Implementasi**, Penerbit Andi ,2016 hal 108

organisasi¹⁶. Dengan keselarasan perilaku pribadi dengan tujuan organisasi membuat segala tindak kecurangan dapat dicegah.

2.1.3.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers dalam purwitasari (2013) mengelompokan komitmen organisasi menjadia tiga aspek sebagai berikut :

1. Aspek identifikasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana pemerintah ini merupakan dasar komitmen organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Maka dari itu, hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai inspektorat dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai inspektorat dengan rela menyumbang suasana bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai penerima tujuan organisasi yang dipecahainya telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

2. Aspek Keterlibatan

¹⁶ Sukirman, Havid Sularso, Erly Nugraheni, **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterandalan dan Ketepatan Waktuan Pelaporan Keuangan dengan Pengendalian Intern Akuntansi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas)**, E-Jurnal 2012 Hal 5

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun sesama anggota organisasi. Keterlibatan yaitu adanya ketersediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dapat dicapai dalam memancing keterlibatan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, pegawai merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama.

3. Aspek Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dan kesediaan orang untuk melanggengkan hubungannya dalam organisasi, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki

terhadap organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam instansi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi

2.1.3.3. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Purwitasari (2013) Ciri-ciri Pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan sikap perbuatan yang siap menanggung segala sesuatu yang muncul sebagai akibat dilakukannya suatu aktivitas tertentu. Dalam suatu organisasi pemerintahan mengharuskan setiap pegawai bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dipercayakan. Tanggung jawab bisa menentukan sejauh mana kepercayaan pimpinan kepada pegawai atau masyarakat kepada pemerintah. Menjadi bagian dalam instansi mengharuskan pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Bersedia melakukan pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung tidak bertanggung jawab dan hanya mementingkan keperluan pribadi saja. Jadi, komitmen yang tinggi ditandai oleh tanggung jawab yang tinggi pula.

2. Konsisten

Konsisten adalah kebukatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti. Konsisten berarti tidak berubah-ubah atau tetap pada pendiriannya. Konsisten merupakan awal dari tumbuhnya rasa komitmen. Pegawai yang konsisten memiliki pendirian yang kuat akan pekerjaan yang dilakukannya. Konsisten pegawai terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.

3. Proaktif

Proaktif adalah keadaan dimana seseorang yang relatif tidak terpengaruh oleh situasi disekitarnya, bahkan orang tersebut mampu mempengaruhi timbulnya perubahan dalam lingkungannya. Sifat proaktif didalam organisasi akan membawa dampak yang baik dalam organisasi. Sikap proaktif dapat menumbuhkan komitmen seorang pegawai. Sebuah komitmen muncul apabila pegawai memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen pegawai dapat timbul.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan porter dalam purwitasari (2013) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan ke dalam empat kategori yaitu :

1. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

3. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang mencakup dalam karakteristik struktural antara lain derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi control dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pemilik pekerjaan kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting. Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf sebesar besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut dessler (1994) dalam aziz (2016) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Nilai-nilai Kemanusiaan

Dasar utama membangun komitmen adalah kesungguhan dari organisasi untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Organisasi berasumsi bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga pegawai penting untuk dipertahankan.

2. Komunikasi Dua Arah yang Komperatif

Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa kepercayaan diperlukan komitmen dua arah.

3. Rasa Kebersamaan dan Keakraban

Fakor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahapselanjutnya memberi kontribusi pada komitmen pegawai terhadap instansi.

4. Visi Misi Organisasi

Adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap pegawai dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.

5. Nilai Sebagai Dasar Perekrutan

Aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi, visi, misi organisasi yang jelas dan faktor-faktor personal seperti karakteristik struktural dan pengalaman bekerja.

2.1.3.5. Indikator Komitmen

Dalam mengukur komitmen beberapa ahli menemukan indikator yang sesuai sebagai alat mengukur komitmen. Indikator dapat digunakan sebagai alat penilaian kegiatan penelitian. Menurut Sukirman dkk (2012), indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tentang visi dan misi organisasi

Setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah diwajibkan mengetahui visi dan misi instansi tempat ia bekerja. Mengetahui visi dan misi instansi akan memudahkan pegawai dalam bekerja nantinya setiap aktivitas pegawai akan senantiasa dilakukan berdasarkan apa yang menjadi tujuan instansi.

2. Memiliki loyalitas terhadap organisasi

Loyalitas timbul akibat adanya komitmen yang tinggi dari seorang pegawai. Setiap pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap pekerjaan.

3. Keterlibatan dalam pekerjaan

Pegawai yang berada di dalam suatu instansi memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Komitmen seorang pegawai dapat diukur dari sejauh mana keterlibatannya terhadap suatu pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pasti melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh

4. Pengetahuan tentang tujuan dan sasaran pekerjaan

Dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan suatu tujuan sehingga pekerjaan itu memiliki sasaran dan target yang ingin dicapai. Pegawai diharuskan mengetahui tujuan pekerjaannya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat bagi instansi.

5. Pengetahuan tentang pekerjaan utama

Pengetahuan tentang pekerjaan utama yaitu pengetahuan khusus terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan dan mendahulukan pekerjaan yang paling utama dari yang lainnya.

Sedangkan Allen dan Meyer's (1998) dalam Muchtar Hidayat (2010)

mengelompokkan indikator ke dalam tiga komponen komitmen yaitu :

1. Komponen Efektif (*effective*)

Komponen efektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen efektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman bekerja.

2. Komponen Normatif (*normative*)

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang ia harus berikan kepada organisasi. Komponen ini timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi pekerjaan karena komponen yang diterima sehingga individu merasa wajib untuk membalasnya.

3. Komponen Berkelanjutan (*continuance*)

Komponen berkelanjutan berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi bila meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensitas untuk keluar dari organisasi¹⁷.

¹⁷ Muchtar Hidayat, **Analisis Komitmen (Affective, Continuance, dan Normative) terhadap kualitas pelayanan pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Provinsi Kalimantan Timur)**, E-Jurnal, Vol 12 No 1, Maret 2010 Hal 13.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di sejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut menjadi landasan dan perbandingan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk skripsi atau jurnal yang dijadikan acuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|---|--|--|
| 1 | Anggit Purwitasari (2013) | Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Dalam Pencegahan Kecurangan Pengadaan Barang | Pengendalian Internal (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pencegahan Kecurangan Pengadaan Barang (Y) | Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pencegahan Kecurangan. Dengan menerapkan lingkungan pengendalian yang baik maka hal tersebut dapat mengurangi terjadinya kecurangan, dan membuat karyawan terlibat dalam tugas aktivitas dan lingkungannya sehingga karyawan mempercayai ada guna dan manfaat serta merasakan kenyamanan maka hal tersebut dapat mengurangi terjadinya tindak kecurangan. |
| 2 | Unik Asrifah (2018) | Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap kecurangan (fraud) Di Sektor pemerintah (Pada Badan | Pengendalian Internal (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pencegahan Kecurangan | pengendalian tidak berpengaruh terhadap fraud pada sektor pemerintahan. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap fraud pada sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki komitmen yang |

| | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|--|
| | | Pengelolaan keuangan Daerah Pemerintahan Kabupaten Klaten) | Pengadaan Barang (Y) | tinggi maka dapat mengurangi kecurangan, dan jika komitmen rendah dapat memicu terjadinya kecurangan. |
| 3 | Sulaiman dan Zulkarnaini (2016) | Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Ketaatan Aturan terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi pada Pemerintah Kota Lhokseumawe) | Pengendalian Internal (X1) pencegahan fraud (Y) kesesuaian kompensasi (X2) ketaatan Aturan (X3) | pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Kesesuaian Kompensasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi. Ketaatan aturan berpengaruh signifikan terhadap terjadinya kecurangan di pemerintah kota Lhokdeumawe. |
| 4 | Taufik, Mohammad, Muh (2017) | Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Kompensasi dan Pemahaman Standar Akuntansi pemerintah terhadap Indikasi Terjadinya Fraud pada Pengelolaan Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Tengah dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening | Pengendalian Internal (X1) Keadilan Kompensasi (X2) Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah (X3) Pencegahan Kecurangan (Y) Komitmen Organisasi (Z) | keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap fraud dimana tindak kecurangan diminimalisir dengan adanya suatu pengendalian intern yang efektif dan kualitas pengendalian yang baik. Keadilan Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap fraud dimana keadilan kompensasi diperlukan agar ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan tidak terjadi. Pemahaman Standar Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap fraud dimana perlu diperhatikan faktor pemahaman terhadap standar agar hasil dari laporan keuangan daerah dapat dipertanggung jawabkan. Komitmen mempengaruhi langsung indikasi terjadinya kecurangan dimana apabila komitmen memiliki komitmen yang tinggi berarti pegawai juga memiliki dedikasi yang tinggi. |
| 5 | Andika Jaya (2017) | pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kecenderungan Fraud Akuntansi Pada Pemerintah Kabupaten | Pengendalian Internal (X1) Komitmen Pimpinan (X2) Pencegahan | Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang berarti semakin baik pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin menurun. Komitmen Pimpinan |

| | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|---|
| | | Musi Rawas | Kecurangan (Y) | memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin menurun. |
| 6 | Toisuta, Herman, Robert (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan dalam Peaksanaan Jaminan Kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara TK,IV POLDA SUMUT | Komitmen Pimpinan (X1) Pengendalian Internal (X2) Pencegahan Kecurangan (Y) | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap resiko kecurangan. Pengendalian Internal juga berpengaruh terhadap resiko kecurangan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara TK IV POLDA SUMUT |

2.3. Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berfikir dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, berdasarkan batasan dan rumusan masalah, berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mencegah tindakan fraud yang terjadi pada pemerintahan, penerapan sistem pengendalian internal harus efektif. Selain itu meningkatkan komitmen organisasi pemerintah juga dapat menurunkan motivasi dalam melakukan fraud.

2.3.1. Pengaruh Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Pencegahan

Fraud

Hubungan antara pengendalian internal dengan masalah kecenderungan dalam entitas perusahaan atau pemerintah sangat berkaitan. Dengan adanya

pengendalian internal dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu pencegahan terjadinya fraud.

Menurut Indra (2017), tujuan dari pengendalian internal yaitu agar kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Sedangkan Pramudita (2013) menyatakan bahwa Semakin baik pengendalian internal di dalam instansi maka semakin rendah tingkat terjadinya fraud disektor pemerintahan. Menurut Adi, Komala Dan Arum (2016), ketidakefektifan pengendalian internal dapat membuka kesempatan bagi pegawai melakukan tindakan menyimpang atau kecurangan (*fraud*). Karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

Menurut Natasya, Karamoy dan Lambey (2017), hubungannya pengendalian internal dengan masalah kecurangan di dalam suatu perusahaan atau instansi yaitu karena kecurangan selalu menjadi isu yang sulit dengan adanya penerapan pengendalian internal setidaknya bisa mengurangi tingkat kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2017) dan Pristiyanti (2012) bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecurangandi Kabupaten Labuhanbatu

2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Pemerintah Terhadap Pencegahan Fraud

Hubungan antara komitmen organisasi dengan pencegahan fraud sangat berkaitan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah instansi pemerintah dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu dalam pencegahan fraud. Pegawai yang memiliki komitmen dalam bekerja, maka mereka akan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan individu mereka sendiri. Selain itu komitmen yang tinggi menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dimana perasaan ini akan membuat pegawai bekerja sesuai dengan kebutuhan instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Streers (1985) dalam Teuku dan Fauziah (2018) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sehingga apabila komitmen terhadap perusahaan tinggi maka akan mendorong untuk pegawai untuk mengetahui visi, misi serta tujuan instansi dan akan mencegah atau memperkecil tindakan fraud. Hal ini diperkuat oleh penelitian Toisuta dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) di Kabupaten Labuhanbatu

2.3.3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud

Sebuah organisasi memiliki berbagai aktivitas yang membutuhkan pengendalian dan pengawasan agar aktivitas tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pengendalian dapat dilakukan organisasi dengan pengendalian internal yang diterapkan pada setiap prosedur dalam aktivitas yang dilakukan organisasi dan pengawasan terhadap pengendalian. PP No 60 tahun 2008 mendefinisikan pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan keseluruhan pegawai untuk memberikan keyakinan ang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Selain pengendalian internal, dibutuhkan suatu komitmen dalam melaksanakan kegiatan sehingga suatu aktivitas kegiatan dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh. Menurut Luthans (2006) dalam Sukirman (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anaggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari kedua variabel tersebut bahwa hubungan pengendalian internal dan komitmen organisasi sangat berkaitan dimana dengan

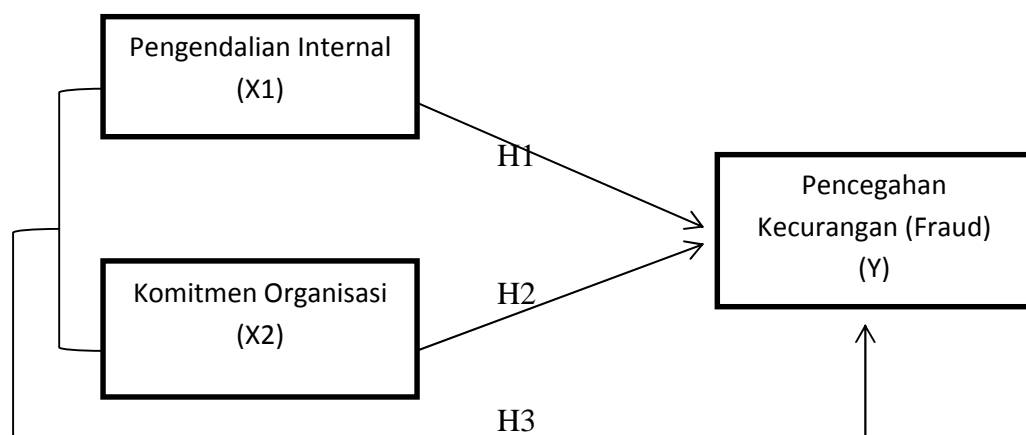
adanya pengendalian internal dan menanamkan komitmen terhadap instansi atau organisasi, maka hal yang kuat dalam bekerja dan satuan pengawasan pengendalian internal diterapkan dengan baik, maka akan mencegah terjadinya fraud.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan Terhadap pencegahan Fraud Kabupaten Labuhanbatu

Untuk menyederhanakan kerangka berfikir yang dijelaskan di atas maka dibuatlah kerangka berfikir seperti pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data prime yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini termaksud kasual komparatif. Penelitian kasual komparatif adalah tipe penelitin dengan karakteristik masalah berupa sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, dan penelitian dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

Menurut Stephan Isaac dalam Suharsimi (2009), penelitian komperasi hubungan sebab-akibat ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adana hubungan sebab-akibat dengan cara memperhatikan faktor ang diperkirakan sebagai penyebab timbulnya data¹⁸.

3.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini pada bulan februari 2020 Waktu tersebut telah mencakup dari kerangka konseptual penelitian sebagai hasil penelitian. Peneliti memilih Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu sebagai tempat riset, karena Inspektorat merupakan suatu instansi pemerintah yang mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah di daerah sehinga mereka lebih tau dan lebih paham tentang kasus-kasus fraud dan

¹⁸ Suharsimi Arikunto , **Manajemen Penelitian**, edisi kesepuluh, penerbit :PT Asdi Mahastya, Jakarta, 2009, Ha 151

mereka sudah banyak menangani kasus-kasus fraud yang terjadi di pemerintah daerah khususnya di Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

3.1.3. Sempel dan Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu. Menurut Nazir, “Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti”¹⁹. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 58 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian yang diambilnya. Prosedur ini sangat penting agar data yang didapatkan dalam penelitian berupa data yang valid. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang juga valid. Adapun teknik pengumpulan data yaitu :

1. Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti.

Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Grendo dalam Vredy (2015) teknik kuesioner merupakan

¹⁹ Moh Nazir, **METODE PENELITIAN**, Edisi Ketujuh, penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, Hal 271

metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada responden²⁰. Kuesioner yang disebar berupa kasus dan pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang terkait dengan objek yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dianggkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber ahli (tidak melalui perantaran) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supromo dalam Vredy 2015). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pertanyaan untuk variabel Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Pecegahan Fraud.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Operasional untuk menguji hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Variabel independen dalam bahasa indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi.

²⁰ Vredy octaviary nugroho, **Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud dengan Penelitian Etis Sebagai Variabel Intervening**, fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

- a. Pengendalian Internl adalah suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efesiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Pramudita, 2013).
- b. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai teraadap organisasinya (Streers 1985).
2. Variabel dependen dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan fraud
- a. Pecegahan Fraud merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. (Amrizal, 2004)

Tabel 3.1

Operasional Variabel

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala | Instrumen |
|----------------------------|---|---|--------------|------------------|
| Pengendalian Internal (X1) | suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penaksiran resiko 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pementauan dan monitoring | Likert | kuesioner |

| | | | | |
|--------------------------|---|---|--------|-----------|
| | mendorong efesiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan | | | |
| Komitmen Organisasi (X2) | Rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai teraadap organisasinya | 1. Komponen efektif (affective) 2. Komponen normatif (normative) 3. Komponen berkelanjutan (continuance) | Likert | Kuesioner |
| Pencegahan Fraud (Y) | tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut | 1. Budaya jujur dan etika yang Tinggi 2. Tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi pencegahan fraud 3. Pengawasan oleh komite audit | Likert | kuesioner |

Sumber : Penelitian Terdahulu

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana sub variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikaor variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban-jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yaitu limatingkatan, bergerak dari satu sampai lima.

Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Uji Kualitaas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan layak atau tidak. Dalam penelitian, data memiliki kedudukan yang sangat penting karena data merupakan variabel yang ditelitidan fungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.4.1. Uji Validitas

Menurut Punaji Setyosari (2010) suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur ang hendak diukur. Arinya, instrument itu dapat mengungkapkan data dari variabel ang dikaji secara tepat²¹. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5, artinya suatu item dianggap valid jikaberkoelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melaksanakan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi bivarite pearson. Koefisien korelasi item-item total dengan bivarite pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{[\overline{n\sum i - (\sum i)^2}][\sum x^2 - (\sum x)^2]}$$

²¹ Punaji Setyosari, **Metode Penelitian Pendidikan Pengembangan**, Penerbit Kencana, 2010, Hal 185

Dimna :

Rix = Koefisien korelasi item-item (bivariate pears)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyak subjek

Penguji ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,5. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Edy Supriyadi (2014) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden²². Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach* (Gendro), yaitu suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai alfa lebih besar dari nilai t tabel. Metode ini menggunakan rumus berikut :

$$\text{Rumus : } \alpha = \frac{k}{k-1} + 1 - \frac{\sum \alpha^2 XL}{\alpha^2 x}$$

Dimana :

= *cronbach's coefficient alpha* atau reliabilitas instrumental

k = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

²XL = Total dari varian masing-masing pecahan

²² Edy Supriyadi. *SPSS+Amos*, Penerbit In Media, 2014 Hal 29

Jika nilai $> 0,7$ artinya realibilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item realibel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reabilitas yang kuat.

3.5. Teknik Analisis Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi bergandadengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut :

3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberi gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskriptif mengenai variabel penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusidan penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolute yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standar, nilai maksimum, dan jumlah data penelitian. Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Pajang Kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah Kelas}$$

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indicator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standar deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari Mi dan Sdi adalah :

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standard Deviasi (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji statistik Kolmogorov-Smirnov adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (FVIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terkait) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. (Gozali, 2016 dalam Anggit).

Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 maka terjadi multikolinearitas antar variabel independennya (Gozali, 2011 dalam Purwitasari (2013)).

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel dependen (terikat) dengan residualnya. Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (chart), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 ada sumbu Y maka hal itu tidak terjadi heteroskedostisitas.

3.6. Pengujian Hipotesis

Menurut Marsono (2014) uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Untuk pengujian persial dan simultan model yang dipakai adalah model analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengendalian internal dan komitmen organisasi mempengaruhi pencegahan fraud.

3.6.1. Uji t (Secara Persial)

Menurut Purwitasari (2013) uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen²³. Uji t untuk melihat besarnya pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi secara persial terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yaitu :

- a. Menghitung besarnya t penelitian. Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss.
- b. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$
- c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

H_0 ditolak jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika t statistik $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

3.6.2. Uji F (Secara Simultan)

²³ Ibid Hal 63

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji F penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung besarnya F penelitian. Besarnya F penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS.
- b. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$
- c. Menentukan ukrikriterian pengamabilan keputusan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F statistik $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika F statistik $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah dari angka nol sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjaslaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel-variabel dependen.