

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fraud merupakan penghambat dalam jalannya pemerintahan dan pembangunan pada umumnya. Fraud sebagai suatu tindakan ilegal yang dicirikan dengan memanipulasi yang disengaja, dilakukan untuk manfaat atau kerugian organisasi oleh orang luar maupun dalam organisasi. Menurut G. Jack Balogna dan Robert dalam Karyono (2013) fraud adalah penipuan yang disengaja umumnya diterapkan sebagai kebohongan, penjiplakan, dan pencurian.<sup>1</sup>

Menurut ACFE (Association Of Certified Fraud Examiners) dalam Novia 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 asset adalah kecurangan dengan cara menggunakan atau mengambil aset perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan (3) korupsi adalah kecurangan dengan menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi<sup>2</sup>. Jadi dapat disimpulkan segala perbuatan yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi demi keuntungan pribadi atau kelompok dapat dikatakan sebagai

---

<sup>1</sup> Karyono, **Forensic Fraud**, Penerbit Andi, 2013 Hal 4

<sup>2</sup> 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

fraud. Pada kondisi integritas rendah, kontrol yang lemah, akuntabilitas yang rendah dan tekanan yang tinggi menjadi peluang 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.

Dalam jalannya pemerintahan di Indonesia, fraud akuntansi diduga sudah lama berkembang di berbagai daerah. Ada beberapa laporan keuangan pemerintah daerah yang memiliki beberapa temuan pada audit yang dilakukan oleh BPK (Badan Pemeriksa Keuangan). Seperti pada audit atau pemeriksaan yang dilakukan BPK untuk LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) pemerintah provinsi Kalimantan Tengah untuk tahun anggaran 2017 menyatakan adanya temuan berupa kecurangan yaitu (1) pengelolaan Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKP) belum memadai, sehingga pada TA 2017 terjadi potensi kehilangan pendapatan sebesar Rp4,6 miliar, (2) pengelolaan aset tetap masih belum sepenuhnya memadai seperti belum lengkapnya informasi data aset tetap, kartu inventaris barang, beberapa aset tetap belum diketahui keberadaannya, beberapa biaya rehabilitasi atau perbaikan belum diatribusikan ke aset tetap induknya (<http://www.palangkaraya.bpk.go.id>). Selain itu pada LKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk tahun anggaran 2018, BPK juga menyatakan adanya temuan berupa kecurangan yaitu (1) pengelolaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) Dinas Pendidikan (Disdik) belum tertib dan terdapat sisa dana BOS pada SMK dan SMA Negeri belum disajikan pada LK sebesar Rp1.09 miliar, (2) Temuan pemeriksaan atas kepatuhan terhadap peraturan

antara lain pembayaran belanja perjalanan dinas pada Sekretariat Dewan (Setwan) dan Disdik tidak sesuai fakta sebenarnya sebesar Rp5,47 miliar. Dari jumlah itu telah dipulihkan dengan pengembalian ke kas daerah sebesar Rp3,19 miliar (<http://www.medan.bpk.go.id>). Temuan yang di atas hanya sedikit contoh fraud yang terjadi di daerah di Indonesia.

Pada dasarnya pengelolaan keuangan pemerintah 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 Amirzal (2004) Pencegahan kecurangan (fraud) adalah tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut<sup>3</sup>. Oleh sebab itu untuk mewujudkan pencegahan pemerintah membuat sistem pengawasan dan pengontrolan pada kinerja pemerintahan. Kegiatan tersebut diberi nama Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang ditetapkan dalam PP nomor 60 tahun 2008.

SPIP merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencegahan fraud. Dalam PP nomor 60 tahun 2008 menjelaskan bahwa SPIP memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan efektif, efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan PP nomor 60 tahun 2008 di atas menjelaskan bahwa dalam SPIP terdapat unsur ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

---

<sup>3</sup> Amirzal, **Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Auditor**, E-Jurnal 2004, Hal 4

Sehingga dapat dijelaskan bagaimana SPIP dapat mempengaruhi pencegahan fraud yaitu dengan adanya SPIP, maka akan menjamin kegiatan personil yang ada dalam pemerintahan telah taat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga segala bentuk kecurangan dapat dicegah. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyuni (2017) tentang Pengaruh Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPIP) dan Moralitas Pegawai Terhadap Pencegahan Fraud pada SKPD Kabupaten Limapuluh Kota menyatakan bahwa SPIP berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud. Penelitian ini menjelaskan dengan adanya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam pencegahan terjadinya fraud.

Penerapan SPIP yang baik mendorong terciptanya laporan keuangan yang andal. SPIP dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan sinyal yang baik kepada masyarakat bahwa keberhasilan pemerintah untuk mencapai kinerja yang optimal didukung oleh sistem pengendalian yang mendorong lembaga untuk memiliki laporan keuangan yang andal. SPIP harus dijalankan secara efektif karena efektifitas SPIP merupakan salah satu kriteria penilaian untuk memberikan opini laporan keuangan pemerintahan oleh BPK (UU No 15 tahun 2004).

Faktor lain yang mempengaruhi pencegahan fraud yaitu komitmen organisasi. Menurut Soekidjan (2009) dalam Muhammad Rasyiid Aziiz, et. al (2007) Komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas

dan tujuan organisasi<sup>4</sup>. Komitmen bisa dilakukan secara sukarela atau terpaksa bergantung pada situasi masing-masing orang. Melaksanakan komitmen merupakan sebuah bentuk tanggungjawab terhadap diri sendiri maupun orang lain. Beberapa orang berkomitmen karena measa takut kehilangan ketika tidak menjalani komitmen tersebut. Adapun yang lainnya berkomitmen karena rasa tanggungjawab untuk melaksanakannya.

Komitmen yang tinggi dalam menjalankan pemerintahan yang baik dan bersih sangat mendorong perilaku yang berdasar pada peraturan perundang-undangan. Selain itu, adanya suatu komitmen pegawai di dalam organisasi akan menjadi suatu 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 dengan 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

---

<sup>4</sup> Muhammad Rasyiid, dkk , **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR, Gunung Ringgit, Malang)**, E-Jurnal Fakultas Ekonomi Unisma ,Hal 32

pegawai yang memiliki *sense of belonging* adalah pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi yang artinya mau dan ikut untuk menyelaraskan 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. Hal ini diperkuat oleh penelitian Anggit Purwitasari (2013) tentang Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud.

Kota Medan merupakan ibu kota provinsi Sumatera Utara. Kota ini merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya (Wikipedia.org). Menjadi kota terbesar ketiga di Indonesia tentu kota Medan memiliki banyak masalah yang terjadi di pemerintahan. Salah satu masalah yang ada di pemerintahan kota Medan yaitu banyak nya kasus fraud (kecurangan). Jenis fraud yang sering terjadi yaitu fraud korupsi. Bahkan dalam berita harian CNN Indonesia tanggal 22 November 2017 memberitakan bahwa hasil survey yang dilakukan TII (*Transparency International Indonesia*) pada 12 kota besar di Indonesia menyatakan bahwa kota Medan merupakan kota terkorup di Indonesia (cnnindonesia.com).

Berdasarkan penjelasan di atas, menarik untuk diteliti mengenai pencegahan fraud di Pemerintah Kota Medan. Dengan demikian, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Medan)”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini membahas pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan komitmen terhadap pencegahan fraud pada pemerintah kota Medan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komponen afektif, komponen normaif, dan komponen berkelanjutan. Pencegahan Fraud (kecurangan) mengacu pada pencegahan kesalahan akuntansi yang dilakukan secara sengaja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Sistem Pengendalian Interlan Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap pencegahan fraud ?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud?
- 3) Apakah SPIP dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap pencegahan fraud ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji :

- 1) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) terhadap pencegahan fraud.
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pencegahan fraud.
- 3) Pengaruh bersama SPIP dan Komitmen Organisasi terhadap pencegahan fraud.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akademik dan dapat dijadikan referensi atau bukti tambahan untuk penelitian selanjutnya.
- 3) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memotivasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelaporan sehingga terjadi peningkatan pencegahan fraud di pemerintah daerah.



## 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 tepat karena pada bentuk-bentuk fraud sesuai dengan Undang-Undang No 31 Tahun 1999 yang telah diubah/perbaiki 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 disengaja<sup>5</sup>. Dalam pengertian ini diistilahkan bahwa fraud mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi.

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

---

<sup>5</sup> Ibid Hal 4

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 sendiri<sup>6</sup>.Kecurangan dirangcang 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 lebih 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) langung dan atau tidak langsung merugikan pihak lain.

---

<sup>6</sup> 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 (*Asset misappropriation*)

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

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

*Fraudulent statement* seringkali diidentikkan sebagai manajemen fraud atau fraud yang dilakukan manajemen sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat atau kedudukan lini manajerial (pejabat atau eksekutif dan manajer senior). *Fraudulent statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manajer senior suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang 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*)

Termasuk didalam jenis korupsi adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*) yang lebih dikenal sebagai hadiah dan gratifikasi yang terkait dengan hubungan kerja dan jabatan, dan pemerasan secara ekonomi 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 seringkali tidak dapat dideteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisme*). Untuk mengungkapkan korupsi, auditor seharusnya memiliki ketrampilan dan pengalaman melakukan investigasi sebab porsi teknik investigasi dalam mengungkapkan korupsi lebih dominan ketimbang auditing.

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

#### 1. Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*)

Dalam perspektif standar auditing 316, fraud ini akan dievaluasi potensi resiko keterjadiannya 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 perilaku yang tidak semestinya terhadap aktiva entitas yang dapat berakibat laporan keuangan tidak disajikan

sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva 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 yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.

## 2. Pembuatan pernyataan atau pelaporan yang dipalsukan atau salah (*Fraudulent Statement*)

Salah saji yang timbul dari fraud dalam pelaporan keuangan adalah salah saji atau penghilangan secara sengaja suatu jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Fraud ini berupa :

- Manipulasi, pemalsuan, perubahan catatan akuntansi dan/ atau dokumen pendukungnya
- Representasi 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 korupsi di Indonesia yaitu :

#### 1. Dampak Financial

- a. Aset financial Negara pindah ke tangan 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 percayanya masyarakat pada sistem peradilan dan lembaga-lembaga Negara kurang efektif.
- b. Penguasa mendahulukan pencapaian pribadi dari pada Negara.
- c. Kurang memahami kesepakatan tentang praktik tata pemerintahan yang baik.
- d. Ketidakpercayaan pada institusi publik.

#### 3. Modal Fisik

- a. Banyaknya sumber daya yang hilang
- b. Sumber daya yang ada mengalami erosi sehingga tidak berkelanjutan.
- c. Merosotnya infrastruktur nasional karena di bangun di bawah standar.

#### 4. Modal 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 karyawan serta dampak-dampak lainnya. Maraknya berita mengenai investigasi terhadap indikasi penyimpangan fraud di dalam perusahaan dan juga pengelolaan keuangan negara menandakan bahwa fraud telah menjadi masalah serius. Banyak hal yang dapat menyebabkan fraud terjadi di dalam organisasi seperti dalam Karyono (2013),ACFE mengelompokan penyebab fraud kedalam dua bentuk sebagai berikut :

- a. Intern fraud yaitu fraud yang terjadi secara alamiah yang melekat 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 intern bekerja.

Sedangkan G.Jack Bologna dalam Diaz (2013) menjelaskan penyebab fraud ke dalam teori 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 berulang kali sehingga dianggap hal biasa dan bukan merupakan sesuatu perbuatan yang salah serta sudah melampaui batas kebutuhan dasar manusia.

### 2. *Oppurtunity* (kesempatan)

Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang 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 menunjang hidupnya secara wajar. Hal ini menyangkut motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan (*Need*) yang mendorong pikiran dan keperluan pegawai/pejabat yang memiliki akses atau otoritas terhadap asset 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. Oleh sebab itu, setiap pelaku fraud seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkapkan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan. Semakin berat 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 factor *Oppurtunity* 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 dari pada mengobati. Tidak ada organisasi yang bebas dari fraud, karena sebaik apapun strategi anti fraud dan konsultan yang menyusunnya, permasalahannya kembali ke manusia. Bagaimana pun 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), Albecht 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 Etik (*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 latarbelakang 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 social pegawai.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.

#### 2. Pencegahan 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 termasuk 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 pelaporan atau pengaduan fraud (*tips hotline* atau *whistleblower system*)
- f. Hukuman. Ketakutan pelaku dan pelaku potensial akan hukuman 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 Widjaja 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 nilai 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 of the top* adalah pernyataan, ekspresi, ucapan dan kehendak yang berasal dari manajemen atas. Kejujuran dan 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. Memperkerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat

Pemerintah telah mengimplementasikan kebijakan penyingkapan 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 pun dapat dicegah.

#### d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi intansi menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya serta dilakukan pelatihan kewaspadaan terhadap fraud. Selain itu, harus disesuaikan tanggungjawab pekerjaan suatu pegawai, seperti pegawai pengadaan barang bertanggung jawab atas pengadaan barang.

#### e. Konfirmasi

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

### 2. Tanggungjawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan Fraud

Fraud tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggungjawab untuk mengidentifikasi dan mencegah fraud, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah fraud, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi fraud.

### 3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggungjawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi

tanggungjawab ini komite audit memperhitungkan 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<sup>7</sup>.

Sedangkan menurut Sukanto (2007) dalam Fatum (2013) indikator pencegahan fraud dikelompokkan ke dalam 3 indikator yaitu :

#### 1. Preventif

Tindakan preventif yaitu memberi kesejahteraan yang baik bagi pegawai, menjaga kualitas SDM dengan pembekalan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, memperkuat pengawasan dari atasan maupun dari rekan kerja, memperkuat struktur internal kontrol, menerapkan standar prosedur kerja yang konsisten, memperkuat posisi internal audit, tidak memberikan pekerjaan dari awal sampai akhir kepada satu bagian, memperkuat instrument anggaran sebagai pengendali organisasi, dan memperkuat penerapan kode etik.

#### 2. Detektif

Tindakan detektif bias ditempuh dalam pencegahan fraud antara lain memperbaiki dan menerapkan sistem tindak lanjut dari pengaduan, melaporkan transaksi-transaksi khusus diluar standar prosedur baku, mendalami fraud auditing bagi anggota internal audit, memantau gejala-gejala fraud sejak dini, tetapi tidak

---

<sup>7</sup> Sri Fatmawati, **Pengaruh *Whistleblowing System* Dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Survey Pada Tiga BUMN di Kota Bandung)**, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, 2015 Hal 23

melanggar aturan moral maupun aturan kerja, dan berpartisipasi dalam gerakan moral.

### 3. Represif

Tindakan represif yaitu tindakan yang dilakukan dengan cara melakukan investigative jika diperlukan. Jika bukti mendukung, perlu dilanjutkan ke proses berikutnya bias berupa teguran, peringatan, PHK atau diteruskan ke aparat yang berwenang, dan penyitaan bukti, dokumen-dokumen, bahkan kekayaan jika terbukti kekayaan tersebut hasil korupsi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menggunakan indikator menurut Tunggal (2012) yaitu budaya jujur dan etika tinggi, tanggungjawab manajemen untuk mengevaluasi pencegahan fraud, dan pengawasan oleh komite audit.

## **2.1.2 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)**

### **2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Dalam suatu entitas atau organisai diperlukan adanya suatu sistem pengendalian internal. Menurut Angelina dkk (2017) sistem pengendalian ini sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional pemerintah, karena dengan adanya sistem pengendalian internal maka kecurangan yang mungkin dilakukan pegawai

dapat diminimalisir<sup>8</sup>. Oleh sebab itu setiap entitas pemerintah membuat dan menjalankan sistem pengendalian internal demi kelancaran dan kemajuan organisasi.

Pada pemerintahan di Indonesia, sistem pengendalian internal di atur dalam PP Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah. Menurut PP Nomor 60 tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan<sup>9</sup>.

Selain PP Nomor 60 tahun 2008, PP Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Pemerintah juga memiliki pengertian mengenai sistem pengendalian internal. Menurut PP Nomor 8 tahun 2006 Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk member keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah<sup>10</sup>.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah proses yang dirancang oleh manajemen

---

<sup>8</sup> Angelina dkk, **Analisis Efektifitas Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang Pada Supermarket Paragon Mart Tahuna**, E Jurnal 2017 Hal 2

<sup>9</sup> Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 **Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

<sup>10</sup> Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 **Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Pemerintah**



untuk memberi keyakinan atau jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan sehingga tujuan organisasi pemerintah dapat tercapai dan kerugian atau kemungkinan ancaman keamanan dalam informasi dapat dikurangi.

#### **2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

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

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah harus didukung oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Penerapan SPIP merupakan bentuk pengendalian organisasi dalam mencapai tujuan dimana SPIP merupakan pondasi organisasi sehingga suatu organisasi akan kokoh, mantap dan dapat bekerja sesuai dengan jalurnya. Tujuan pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 adalah memberikan keyakinan yang memadai tentang :

1. Tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien penyelenggaraan pemerintah Negara.
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Pengamanan Aset Negara
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Tujuan tersebut mengisyaratkan bahwa jika dilaksanakan dengan baik dan benar, SPIP akan memberi jaminan dimana seluruh penyelenggaran negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai di instansi akan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan taat pada peraturan. Untuk mencapai tujuan dari SPIP dimaksud maka OPD harus menerapkan unsur dari SPIP dalam setiap aktivitas operasional OPD yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan. Akibat dari tujuan SPIP tersebut maka akan memberikan manfaat yaitu mendeteksi kesalahan dan fraud dalam pelaksanaan aktivitas organisasi dan membantu pengamanan asset terkait dari kemungkinan terjadinya kecurangan, pemborosan dan salah penggunaan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.1.2.3 Karakteristik Penyelenggaraan Kegiatan Pengendalian Internal Pemerintah**

Karakteristik penyelenggaraan kegiatan pengendalian internal tertuang dalam PP No 60 tahun 2008. Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan

fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian sekurang-kurangnya memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Kegiatan pengendalian digunakan pada kegiatan pokok instansi pemerintah.
2. Kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian resiko.
3. Kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus instansi pemerintah.
4. Kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis.
5. Prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis.
6. Kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti diharapkan.

Kegiatan Pengendalian Internal dijalankan oleh seluruh pegawai dan pejabat dalam pemerintah untuk menjamin berjalannya pemerintahan yang bebas dari kecurangan. Untuk memastikan kegiatan berjalan dengan baik maka dilakukan kegiatan pengendalian yang terdiri atas :

1. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
2. Pembinaan sumberdaya manusia
3. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
4. Pengendalian fisik atas asset
5. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja
6. Pemisahan fungsi
7. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting

8. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
9. Pembatasan akses atas sumberdaya dan pencatatannya
10. Akuntabilitas terhadap sumberdaya dan pencatatannya
11. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting

Dengan dilakukannya kegiatan pengendalian intern dalam pemerintah dapat mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam mengukur dan mendeteksi fraud. Pengendalian intern pemerintah menjadi tanggungjawab bersama tidak hanya pada unit kerja terkecil tapi hingga kepada masing-masing individu. Peraturan yang ada bukan akhir namun merupakan awal dari langkah perbaikan. Oleh karena itu, implementasi SPIP sangat bergantung pada komitmen, teladan pimpinan dan niat baik dari seluruh elemen pejabat dan pegawai instansi pemerintah.

#### **2.1.2.4 Indikator SPIP**

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

### 1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap pimpinan instansi atau lembaga tentang pengendalian intern yang dapat menimbulkan kesadaran seluruh pegawai mengenai pentingnya pengendalian bagi instansi atau lembaga yang bersangkutan.

### 2. Penilaian Resiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas resiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Penilaian resiko merupakan identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.

### 3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

### 4. Informasi dan Komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggungjawabnya.

## 5. Pemantauan

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan rewiw lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

Selain indikator yang di jelaskan di atas, menurut Badan Karantina Pertanian (BKP) Kementerian Pertanian (2017) dalam menilai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menggunakan satu indikator yaitu tingkat maturitas SPIP. Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008. Maturitas yang rendah mencerminkan kemungkinan yang lebih rendah dalam mencapai tujuan. Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP merupakan kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan. Tingkat karakteristik dan level SPIP yaitu sebagai berikut :

### 1. Belum Ada

Jika sama sekali belum memiliki infrastruktur (kebijakan dan prosedur) yang diperlukan untuk melaksanakan praktek-praktek pengendalian intern.

### 2. Rintitisan

Ada praktek pengendalian intern dan sudah ada kesadaran pentingnya pengendalian intern, namun pendekatan resiko dan pengendalian yang dilakukan masih tidak teroganisir dengan baik dan pelaksanaan nya masih tergantung pada individu.

### 3. Terdefinisi

Instansi telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai.

### 4. Terkelola dan Terstruktur

Instansi telah menerapkan pengendalian intern yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan yang selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri. Evaluasi formal dan terdokumentasi. Namun, kebanyakan evaluasi dilakukan secara manual, belum menggunakan alat bantu aplikasi computer.

### 5. Optimum

Instansi telah menerapkan pengendalian intern yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan yang didukung oleh pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer.

Berdasarkan uraian indikator yang di jelaskan di atas, maka penelitian ini menggunakan indikator pengendalian intern COSO yang tertuang dalam PP No 60 tahun 2008 yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

## **2.1.3 Komitmen Organisasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Dalam melakukan kegiatan didalam organisasi, dibutuhkan suatu komitmen dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan serius dan

sungguh-sungguh. Menurut Steers (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<sup>11</sup>. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka individu akan semakin loyal kepada organisasi.

Komitmen yang tinggi memberi rasa memiliki (*sense of belonging*) pada pegawai, bahkan ketika komitmen tidak menguntungkan memungkinkan pegawai akan tetap setia pada organisasi atau dapat disebut eskalasi komitmen. Menurut Wayah Suartana (2016) eskalasi komitmen adalah komitmen seorang pengambil keputusan untuk tetap melanjutkan dan memperluas komitmen awalnya terhadap pelaksanaan suatu investasi atau memberikan umpan balik yang negative, meskipun keutusan tersebut kemungkinan akan mengakibatkan resiko kerugian yang lebih besar kelak di kemudian hari<sup>12</sup>. Oleh sebab itu diperlukan suatu koitmen organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah :

---

<sup>11</sup> 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 No. 3 (2018) ,Hal 3

<sup>12</sup> Wayah Suartana, **Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implelementasi** , Penerbit Andi ,2016 Hal 108



1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Komitmen dapat mencegah seseorang melakukan kecurangan dalam organisasi. Menurut Soekidjan (2009) dalam Muhammad Rasyiid Aziiz, dkk (2007) Komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Definisi tersebut sejalan dengan pengertian komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam Sukirman (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi<sup>13</sup>. 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) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek sebagai berikut :

---

<sup>13</sup> Sukirman, Havid Sularso, Erly Nugraheni, **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Dengan Pengendalian Intern Akuntansi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas)**, E Jurnal 2012 Hal 5

## 1. Aspek Identifikasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain instansi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Maka dari itu, hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayainya telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

## 2. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun sesama anggota organisasi. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang

dapat dicapai dalam memancing keterlibatan pegawai 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 seseorang 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 keterikatan 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

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 bertanggungjawab 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 komitmen yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Bersedia melakukan pengidentifikasian atau penerimaan tanggungjawab, bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung tidak bertanggungjawab dan hanya mementingkan keperluan pribadi saja. Jadi komitmen yang tinggi ditandai oleh tanggungjawab yang tinggi juga.

#### 2. Konsisten

Konsisten adalah kebulatan 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. Konsistensi 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 relative tidak terpengaruh oleh situasi disekitarnya, bahkan orang tersebut mampu mempengaruhi timbulnya perubahan dalam lingkungannya. Sifat proaktif di dalam 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 negative dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama 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 tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi control dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

## 4. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting. Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa 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 asset penting sehingga pegawai penting untuk dipertahankan,

#### 2. Komunikasi Dua Arah Yang Komprehensif

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

#### 3. Rasa Kebersamaan dan Keakraban

Faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen pegawai terhadap instansi.

#### 4. Visi dan 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 dan misi organisasi yang jelas dan faktor-faktor personal seperti karakteristik personal, karakteristik structural dan pengalaman bekerja.

### **2.1.3.5 Indikator Komitmen**

Dalam mengukur komitmen beberapa ahli mengemukakan 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 di dalam suatu instansi pemerintahan diwajibkan mengetahui visi dan misi instansi tempat ia bekerja. Mengetahui visi dan misi instansi akan memudahkan pegawai dalam bekerja yang 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 juga terhadap organisasi.

#### 1. Keterlibatan dalam pekerjaan

Pegawai yang berada di dalam suatu instansi memiliki tugas dan tanggungjawab 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.

## 2. Mengetahui tentang tujuan dan sasaran pekerjaan

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

## 3. Pengetahuan tentang pekerjaan utama

Pengetahuan tentang pekerjaan utama yaitu pengetahuan khusus terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakannya 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 afektif (*affective*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif 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 pengalamannya selama bekerja.

## 2. Komponen normatif (*normative*)

Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen ini timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi 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 alternative 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, intense untuk keluar dari organisasi<sup>14</sup>.

Berdasarkan uraian di atas, indikator komitmen organisasi yang digunakan yaitu indikator menurut Allen dan Meyer's (1998) ,diantaranya: (1) komponen afektif, (2) komponen normatif, (3) komponen berkelanjutan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan disejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut dijadikan landasan dan pembanding

---

<sup>14</sup> 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

dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk skripsi atau jurnal yang dijadikan acuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nurul Wahyuni (2017)

Penelitian yang dilakukan Wahyuni (2017) berjudul Pengaruh Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPIP) dan Moralitas Pegawai Terhadap Pencegahan Fraud pada SKPD Kabupaten Limapuluh Kota. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SPIP mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap pencegahan fraud di pemerintah kabupaten Lima Puluh Kota. Selain itu Motivasi Pegawai juga berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud di pemerintah kabupaten Lima Puluh kota.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Wahyuni (2017) yaitu penggunaan SPIP sebagai variable independen (X1) dan Pencegahan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbdedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek peneltian dan variabel independen (X2) dimana penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen (X2), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Motivasi Pegawai sebagai variabel independen (X2).

2. Anggit Purwitasari (2013)

Penelitian yang dilakukan Purwitsari (2013) berjudul Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pencegahan fraud pengadaan barang. Dengan

menerapkan lingkungan pengendalian yang baik di rumah sakit, taat dan mengikuti aturan maka hal tersebut dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi. Komitmen Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pengadaan barang. Dengan membuat karyawan terlibat dalam tugas aktivitas dan lingkungannya sehingga karyawan mempercayai ada guna dan manfaat serta merasakan kenyamanan di dalam organisasi, maka hal tersebut dapat mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya tindak kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Purwitasari (2013) yaitu penggunaan Komitmen Organisasi sebagai variable independen (X2) dan Pencegahan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen (X1) dimana penelitian ini menggunakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai variabel independen (X1), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sistem pengendalian intern perusahaan bukan pemerintah.

### 3. Tia Lestari (2014)

Penelitian yang dilakukan Lestari (2014) berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Sistem Pengendalian Inten Pemerintah (SPIP) Terhadap Kecurangan Pada SKPD Kabupaten Kaur. Hasil Peneitiannya menunjukkan Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Fraud. Selain itu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah juga berpengaruh signifikan terhadap Fraud.

Dengan memberikan keadilan di dalam organisasi dan memaksimalkan pengendalian internal maka hal tersebut dapat mencegah fraud.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Lestari (2014) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai variable independen (X1) dan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel independen, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Keadilan Organisasi.

#### 4. Unik Asrifah (2018)

Penelitian yang dilakukan Asrifah (2018) berjudul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintahan Kabupaten Klaten). Hasil penelitiannya menunjukkan Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap fraud pada sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan adanya penerapan aturan pengendalian internal di pemerintah. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap fraud pada sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka dapat mengurangi kecurangan, dan jika komitmen rendah dapat memicu terjadinya kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Asrifah (2018) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Internal

Pemerintah (SPIP) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variable independen dan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.

5. Arasy Ghazali, Rosidi, Wuryan Andayani (2019)

Penelitian yang dilakukan Ghazali dkk (2019) berjudul Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang/Jasa dengan Budaya Etis Organisasi Sebagai Pemoderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan Implementasi e-procurement berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pengadaan barang. Selain itu, SPIP juga berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pengadaan barang dan jasa. Budaya etis terbukti memperkuat sistem dalam upaya pencegahan fraud pengadaan barang dan jasa.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Ghazali dkk (2019) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai variable independen (X1) dan Pencegahan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Implementasi E-Procurement, selain itu penelitian terdahulu menggunakan Budaya Etis sebagai variabel moderasi.

6. Andika Jaya (2017)

Penelitian yang dilakukan Jaya (2017) berjudul Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kecenderungan Fraud Akuntansi Pada Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 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 memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan fraud akuntansi yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang diberikan maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin menurun.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Jaya (2017) yaitu penggunaan Komitmen dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai variable independen, Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini menggunakan komitmen organisasi, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan komitmen pimpinan.

7. Toisuta, Herman, Robert (2017)

Penelitian yang dilakukan Toisuta dkk (2017) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara TK, IV POLDA SULUT. Hasil penelitiannya menunjukkan Komitmen Organisasi

berpengaruh terhadap resiko kecurangan. Pengendalian Internal juga berpengaruh terhadap resiko kecurangan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara TK IV POLDA SUMUT.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Toisuta dkk (2017) yaitu penggunaan Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal sebagai variable independen (X) dan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini menggunakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai variabel independen, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sistem pengendalian intern perusahaan bukan pemerintah. Selain itu, Penelitian ini menekankan pencegahan fraud sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian terdahulu menekankan pada resiko terjadinya fraud.

#### 8. Sulaiman dan Zulkarnaini (2016)

Penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Zulkarnaini (2016) berjudul Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Ketaatan Aturan Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Pemerintah Kota Lhokseumawe). Hasil penelitiannya menunjukkan 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 Lhokseumawe.



Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Zulkarnaini (2016) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai variable independen (X1) dan Pencegahan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen (X2) , sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Kesesuaian Kompensasi (X2) dan Ketaatan Aturan (X3).

9. Chairun, Prasetyono, Fitri (2013)

Penelitian yang dilakukan Chairun dkk (2013) berjudul Sistem Pengendalian Intern Dalam Pencegahan Fraud Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pada Kabupaten Bangkalan). Hasil penelitiannya menunjukkan Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Chairun dkk (2013) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai variable independen (X1) dan Pencegahan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen (X2) dimana penelitian ini memiliki Komitmen Organisasi sebagai variabel independen (X1), sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen.

10. Taufik, Mohammad, Muh (2017)

Penelitian yang dilakukan Taufik dkk (2017) berjudul Pengaruh Kefektifan Pengendalian Intern, Keadilan Kompensasi Dan Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Indikasi Terjadinya Fraud Pada Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Tengah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan Kefektifan Pengendalian intern 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 dipertanggungjawabkan. Komitmen mempengaruhi langsung indikasi terjadinya kecurangan dimana apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi berarti pegawai juga memiliki dedikasi yang tinggi.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Taufik dkk (2017) yaitu penggunaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai variable independen (X), Komitmen Organisasi sebagai bagian dari variabel dan Fraud sebagai variable dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan

variabel independen dimana penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen (X), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (Z). Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan Keadilan Kompensasi dan Pemahaman Standar Akuntansi sebagai variabel independen (X).

### **2.3 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian**

Kerangka berpikir 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 (kecurangan) 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 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Pencegahan Fraud**

Hubungan antara pengendalian internal dengan masalah kecurangan dalam suatu entitas perusahaan atau pemerintahan sangat berkaitan. Dengan adanya pengendalian intern dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu pencegahan terjadinya fraud. Sistem pengendalian intern pemerintah di atur dalam PP No 60 tahun 2008 dimanadalam peraturan ini menyatakan bahwa SPIP dirancang untuk

memberi keyakinan atas tujuan pemerintah daerah melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang efektif dan efisien serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa SPIP memuat peraturan yang dapat mengatur kegiatan pemerintah sehingga ketika peraturan dipatuhi maka fraud dapat dicegah. Selain itu dalam PP No 60 tahun 2008 menyatakan bahwa SPIP memiliki unsur lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap pimpinan instansi atau lembaga tentang pengendalian intern yang dapat menimbulkan kesadaran seluruh pegawai mengenai pentingnya pengendalian bagi instansi atau lembaga yang bersangkutan. Lingkungan yang sadar akan pentingnya pengendalian bagi instansi dapat mencegah fraud terjadi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Purwitasari (2013) yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan fraud dimana dengan menerapkan lingkungan pengendalian yang baik dan mengikuti aturan yang dibuat oleh manajemen maka hal tersebut dapat mengurangi atau mencegah terjadinya tindak kecurangan. Penelitian wahyuni (2017) juga menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud di Pemerintah Kota Lima Puluh Kota.

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

H1 : Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Berpengaruh Signifikan Terhadap Pencegahan Fraud di Pemerintah Kota Medan

### 2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi 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 Steers (1985) dalam Teuku (2018) bahwa 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 di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Pencegahan Fraud di

Pemerintah Kota Medan

### **2.3.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah 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 8 tahun 2006 mendefinisikan pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan laporan keuangan pemerintah.

Selain pengendalian intern, 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 anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Bedasarkan pengertian dari kedua variabel tersebut bahwa hubungan sistem pengendalian internal pemerintah dan komitmen organisasi sangat berkaitan dimana dengan adanya pengendalian internal dan menanamkan komitmen terhadap instansi atau organisasi, maka hal tersebut dapat mencegah terjadinya fraud. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja dan Satuan Pengawasan (SPI)

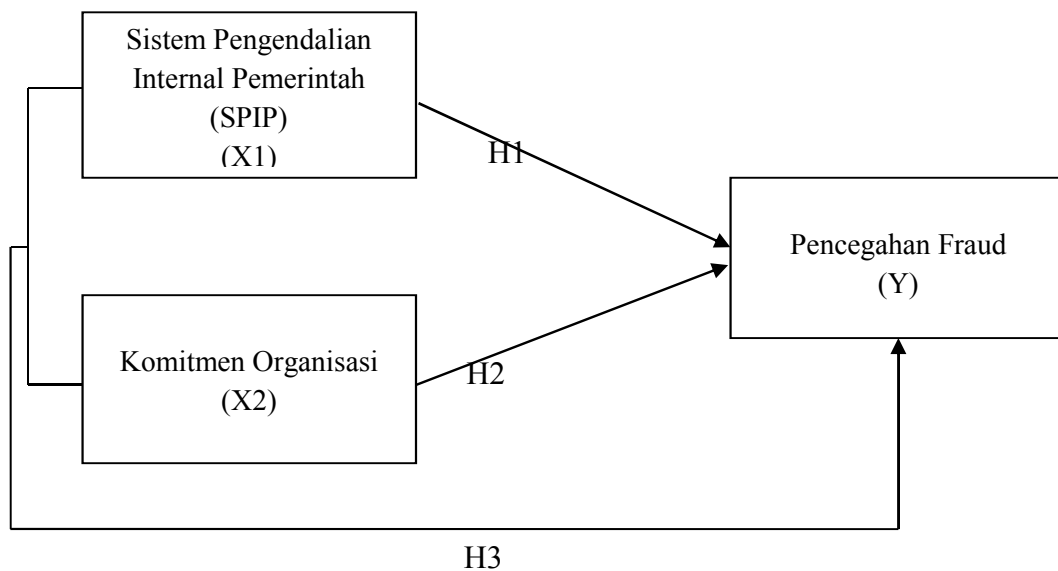
diterapkan dengan baik, maka akan mencegah terjadinya fraud di pemerintah kota Medan.

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

H3 : Sistem Pengendalian Internal Pmerintah dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Pencegahan Fraud di Pemerintah Kota Medan

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

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang menggunakan angka dalam menguji hubungan antar variabel. Menurut Burns (1995) dalam Swarjana (2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat formal, obyektif, proses yang sistematis untuk menjelaskan, menguji hubungan, dan menguji interaksi antara penyebab dan akibat di antara variabel-variabel penelitian<sup>15</sup>.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di kota Medan. Penelitian ini dilakuka pada Agustus 2019. Peneliti memilih OPD di kota Medan karena OPD di kota Medan merupakan instansi pemerintahan yang memiliki bagian pengadaan barang yang akan menjadi objek penelitian ini.

##### **3.1.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan obek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pengadaan barang pada OPD di kota Medan yang berjumlah

---

<sup>15</sup> Ketut Swarjana, **Metodologi Penelitian Kesehatan**, Edisi Revisi, Penerbit Andi ,2014 Hal 3



128 pegawai dimana setiap OPD memiliki 4 pegawai yang bekerja di bagian pengadaan barang. Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria yang ditentukan. Menurut Bruce (2008) dalam Ketut Swarjana *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana sampel yang diambil dari orang-orang yang berasal dari kelompok yang spesifik, selanjutnya dicari dan di-sampled<sup>16</sup>. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 64 responden bagian pengadaan barang pada 32 OPD di kota Medan. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu merupakan Pegawai Negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN) di bagian pengadaan barang dan merupakan Kepala Bagian dan Sekretaris Pengadaan Barang.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian yang diambil. Teknik pengumpulan data terdiri dari 3 cara yaitu :

1. Teknik pengumpulan data wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada subjek penelitian.

2. Teknik pengumpulan data observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan atau situasi dari subjek.

---

<sup>16</sup> Ibid Hal 100

### 3. Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

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

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Ketut Swarjana (2014) kuesioner berarti sebuah form yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi (data) dari dan tentang orang-orang sebagai bagian dari sebuah survey<sup>17</sup>. Kuesioner yang disebar berupa kasus dan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteiti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langung dari sumber asli. Data primer dalam penlitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa pernyataan untuk variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Komitmen Organisasi dan Pencegahan Fraud.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

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

---

<sup>17</sup> Ibid Hal 113

1. Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi.

a. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (PP No 60 Tahun 2008).

b. Komitmen organisasi adalah 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 (Steers, 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. Pencegahan Fraud merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. (Amrizal, 2004)

Tabel 3.1  
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Instrumen
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X <sub>1</sub> )	Proses integral yang pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. (PP No 60 tahun 2008)	1.Lingkungan Pengendalian 2.Penilaian Resiko 3.Kegiatan Pengendalian 4.Informasi dan Komunikasi 5.Pemantauan (PP No 60 tahun 2008)	Likert	Kuesioner
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	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 (Steers, 1985)	1.Komponen afektif (affective) 2.Komponen normatif (normative) 3.Komponen berkelanjutan (continuance) (Allen dan Meyer's ,1998)	Likert	Kuesioner
Pencegahan Fraud (Y)	Tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya	1.Budaya Jujur dan Etika Yang Tinggi 2.Tanggungjawab Manajemen	Likert	Kuesioner

	kecurangan tersebut.(Amirizal 2004)	untuk Mengevaluasi Pencegahan Fraud. 3.Pengawasan Oleh Komite Audit. (Tunggal, 2012)		
--	-------------------------------------	--	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

Jenis pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana sub variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel , kemudian indicator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument 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 negative.

Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban-jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yaitu lima tingkatan, 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 Kualitas 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 diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.4.1 Uji Validitas

Menurut Punaji Setyosari (2010) suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Artinya, instrument itu dapat mengungkap data dari variabel yang dikaji secara tepat<sup>18</sup>. 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 jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melaksanakan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi bivariate pearson. Koefisien korelasi item-total dengan bivariate pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut :

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

Dimana :

Rix = Koefisien korelasi item-total (bivariate pears)

i = Skor item

---

<sup>18</sup> Punaji Setyosari, **Metode Penelitian Pendidikan Pengembangan**, Penerbit Kencana, 2010, Hal 185

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor, maka dinyatakan valid. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

### 3.4.2 Uji Realiabilitas

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 responden<sup>19</sup>. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach* (Gendro), yaitu suatu instrumen dikatakan realibel jika nilai alpha lebih besar dari nilai t tabel. Metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } \alpha = \frac{\kappa}{\kappa - 1} \left[ 1 - \frac{\sum \alpha^2 X_L}{\alpha^2 X} \right] \text{Type equation here.}$$

Dimana :

$\alpha$  = *Cronbach's Coefficient alpha* atau reliabilitas instrumental

k = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

---

<sup>19</sup> Edy Supriyadi, *SPSS+Amos*, Penerbit In Media ,2014 Hal 29

$\sum \alpha^2 X_L$  = Total dari varian masing-masing pecahan

$\alpha^2 x$  = Varian dari total skor

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

### 3.5 Teknik Analisis Data

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

#### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolute yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standard, 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 :

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indicator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standard 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. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis

diagonal. Jika distribusi data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) 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 *cutoof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama

dengan nilai  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinearitas antar variabel independennya (Ghozali,2011 dalam Purwitasari (2013)).

### 3.5.2.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokadesitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji yang digunakakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas adalah uji Grafik. Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedasitas. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian statistic adalah :

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  , maka tidak terjadi heterokedasitas

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heterokedasitas

## 3.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Marsono (2014) Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel<sup>20</sup>. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisa regresi berganda. Untuk pengujian parsial dan simultan model yang dipakai adalah model analisa regresi berganda yaitu untk mengetahui sejauh mana sistem pengendalian internal pemerintah dan komitmen organisasi mempengaruhi pencegahan fraud.

---

<sup>20</sup> Marsono, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Penerbit In Media, 2014 Hal 204

### 3.6.1 Uji t (Secara Parsial)

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 dependen<sup>21</sup>. Uji t untuk melihat besarnya pengaruh sistem pengendalian pemerintah dan komitmen organisasi secara parsial terhadap pencegahan fraud. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis yaitu :

- a. Menghitung besarnya t penelitian. Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss
- b. Menentukan tingkat signifikansi 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 statistic  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$

### 3.6.2 Uji F (Secara Simultan)

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 adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung besarnya F penelitian. Besarnya F penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss
- b. Menentukan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha=5\%$  atau  $\alpha=0,05$

---

<sup>21</sup> Ibid Hal Hal 63

c. Menentukan uji kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

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

### 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 menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.