

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berbagai macam kasus yang terjadi diperusahaan lembaga pemerintahan maupun dilembaga swasta tidak jarang disebabkan karena faktor kecurangan (*fraud*). Seiring dengan berkembangnya kompleksitas bisnis dan semakin terbukanya peluang usaha dan investasi, menyebabkan resiko terjadinya kecurangan pada perusahaan di sektor pemerintahan maupun di sektor swasta semakin tinggi. Mengacu ke berbagai kasus baik dalam maupun luar negeri menunjukkan bahwa kecurangan dapat terjadi dimana saja.

*Fraud* merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap suatu organisasi atau instansi pemerintahan, tetapi tidak sebatas korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, dan pemalsuan. Kecurangan (*fraud*) merupakan penipuan yang dibuat untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain.

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk kepentingan diri pelaku. **Menurut ACFE (Association Of Certified Fraud Examiners) dalam Novaria Tri Kurniasari, et. Al (2018) *fraud* digolongkan dalam tiga jenis yaitu, (1) kecurangan dalam laporan keuangan adalah kecurangan dengan cara menyembunyikan informasi**

keuangan, mengatur laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pembaca laporan keuangan untuk keuntungan pribadi atau kelompok, (2) penyalahgunaan 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>1</sup> Jadi dapat disimpulkan segala perbuatan yang merugikan perusahaan atau organisasi demi keuntungan pribadi atau kelompok dapat dikatakan sebagai *fraud*.

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

Kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi disektor pemerintahan yaitu korupsi. Contoh kasus korupsi yang terjadi adalah pada akhir April 2018 KPK menetapkan mantan ketua DPR Setya Novanto sebagai tersangka kasus korupsi e-KTP. Setya Novanto divonis 15 tahun penjara dan denda Rp. 500 juta subsidi 3 bulan kurungan

---

<sup>1</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

penjara oleh majelis hakim Pengendalian Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) Jakarta. Setnov dinilai terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan korupsi proyek pengadaan KTP Elektronik (e-KTP), yang ditaksir merugikan negara hingga 2,3 triliun. Setya Novanto dinilai terbukti melanggar Pasal 3 Undang-Undang No. 31 tahun 1999 sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang No.20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juncto pasal 55 ayat (1) ke 1 KUHP. Jaksa KPK meyakini Setya Novanto bersalah melakukan korupsi dalam proyek e-KTP lantaran telah mengintervensi mulai pembahasan anggaran sampai dengan pengadaan kartu identitas berbasis elektronik itu. Dalam sidang pembacaan vonis, hakim menilai Setya Novanto terbukti menerima uang sebesar US\$7,3 juta dari proyek e-KTP. Uang itu diterima lewat koleganya yang juga pemilik PT Delta Energy Made Oka Masagung sebesar US\$3,8 juta dan keponakannya Irvanto Hendra PambudicahyosejumlahUS\$3,5juta.

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180424083830-12-293027/korupsi-e-ktp-setnov-divonis-penjara-15-tahun>

Pada saat ini di Negara maju maupun Negara berkembang, kecurangan menjadi suatu hal yang fenomenal. Kecurangan (*fraud*) dapat terjadi dimana saja, bahkan organisasi kecil sekalipun tidak luput dari adanya kemungkinan terjadinya *fraud* didalamnya. Istilah *fraud* dalam lingkungan bisnis memiliki arti yang lebih khusus, yaitu kebohongan yang sengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau memanipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. Koperasi merupakan salah satu UMKM yang ada di setiap

daerah. Koperasi sebagai salah satu badan usaha resmi yang berada di Indonesia memiliki dasar hukum yang jelas dan mengikat sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian yang merupakan implementasi atau penjabaran dari pasal 33 ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi adalah suatu perkumpulan atau organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar bagi anggota yang ada, dengan bekerjasama secara kekeluargaan menjalankan suatu usaha, dengan tujuan mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat, berupa pinjaman dan tempat penyimpanan uang bagi masyarakat. Koperasi menjalankan usahanya sebagai satu-satunya yang melayani anggotanya. Kehadiran suatu lembaga perkreditan, yaitu koperasi simpan pinjam sangat tepat untuk menjangkau masyarakat dalam meningkatkan taraf hidupnya. **Menurut Undang-Undang Koperasi No. 25 tahun 1992 pasal 3 koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.**<sup>2</sup> Namun, dalam perkembangannya ada berbagai permasalahan yang dihadapi oleh koperasi yang bisa menyebabkan kecenderungan kecurangan.

---

<sup>2</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian

Koperasi sebagai organisasi di bidang ekonomi dan sosial sangat rawan terhadap resiko kerugian hingga koperasi menjadi non-aktif. Kerawanan tersebut dapat bersumber dari unsur adanya kecenderungan dari oknum anggota koperasi yang ingin melakukan kecurangan (*fraud*) dengan cara memanfaatkan kelemahan manajemen koperasi. Contoh kecurangan yang terjadi didalam koperasi yaitu kecurangan yang merujuk pada penyajian yang salah atas suatu fakta yang dilakukan oleh satu pihak ke pihak lain dengan tujuan membohongi dan membuat pihak lain tersebut meyakini fakta yang merugikan, berbohong, menipu menggelapkan dan mencuri. Koperasi mengalami berbagai permasalahan yang dihadapi dalam perkembangannya. Koperasi yang tidak sehat dan bahkan mengalami kebangkrutan penyebab utamanya pada kecurangan pengelolaan keuangan yang diduga karena lemahnya sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yang masih rendah. Salah satu motivasi individu dalam melakukan kecurangan akuntansi adalah keinginan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Biasanya kecurangan tidak mudah untuk ditemukan. Kecurangan biasanya ditemukan karena adanya suatu ketidaksengajaan ataupun disengaja. Yang mempengaruhi kecurangan terjadi biasanya karena adanya pengendalian internal yang rendah atau belum diterapkannya pengendalian internal di suatu instansi tersebut. Untuk mengatasi timbulnya kecurangan, maka perlu dilakukan upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan itu sendiri. Salah satu caranya yaitu dengan membuat sistem pengawasan dan pengontrolan pada kinerja perusahaan. Kegiatan tersebut ialah Pengendalian Internal.

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

Menurut Adi, Komala dan arum (2016), keefektifan pengendalian internal penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan yang menyimpang atau kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan untuk melakukan kecurangan (*fraud*).<sup>3</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah komitmen organisasi. Setiap karyawan pasti memiliki sikap yang berbeda-beda, komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk berusaha keras bertahan di dalam organisasi tersebut. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi maka akan mengurangi tingkat kecurangan begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka akan menimbulkan kecurangan.

---

<sup>3</sup> Adi, Komala dan Arum, **Analisis Faktor-faktor Penentuan Kecurangan (Fraud) pada Sektor Pemerintahan** jurnal Litbang Kota Pekalongan, Vol. 10, 2016

Menurut Adi, Komala dan Arum (2016), komitmen organisasi mengarahkan individu melakukan berbagai tindakan. Karena komitmen organisasi dari pegawai dapat menimbulkan kecenderungan perilaku menyimpang.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Indra (2017), komitmen organisasi yaitu sikap mental individu yang berkaitan dengan tingkat kelayakan terhadap organisasi tempat individu itu bekerja. Menurut Pramudita (2013), jika komitmen didalam organisasi itu tinggi dan dapat menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung maka akan mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi juga dapat memperkecil tindakan kecurangan karna karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi mereka dan terus bertahan dalam organisasi tersebut.

**Menurut Natasya, Karamoy dan Lambey (2017), hubungan komitmen organisasi dengan kecurangan sangat berkaitan, karna dengan adanya komitmen organisasi di dalam instansi maupun perusahaan yang di percaya bisa bermanfaat dalam membantu mendeteksi resiko dan mencegah terjadinya kecurangan. Pada dasarnya komitmen dan kebijakan disuatu instansi ataupun organisasi menjadi kunci utama di dalam mencegah ataupun mendeteksi kecurangan.**<sup>5</sup> Komitmen yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sens of belong*) 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

---

<sup>4</sup> Ibid Hal 6

<sup>5</sup> Natasya, Karamoy, Lambey, **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud)** Jurnal Riset Akuntansi Going Concern

untuk memajukan dan menjaga nama baik organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bagaimana komitmen dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi mau dan ikut untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai/karyawan juga akan ikut menjaga nilai-nilai dalam organisasi dan menjaga nama baik organisasi pemerintahan maupun swasta tempat dia bekerja sehingga *fraud* dapat dicegah atau dihindari. Hal ini di perkuat oleh penelitian Anggit Purwitasari (2013) tentang pengendalian internal dan komitmen organisasi dalam pencegahan *fraud* pengadaan barang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsaidah tahun 2020 tentang Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan pada Inspektorat Kabupaten labuhanbatu menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian dimana penelitian ini di dilakukan pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat. Perbedaan lainnya yaitu waktu penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Maret sampai dengan April 2021.

Koperasi kredit (kopdit) CU Pardomuan merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Kopdit ini bertujuan untuk



membantu perekonomian masyarakat secara umum dan anggota secara khusus. Sebagai organisasi keuangan yang bergerak dibidang ekonomi dan sosial, koperasi ini rawan terhadap resiko terjadinya kecurangan didalamnya. Salah satu masalah yang terjadi di koperasi ini yaitu pada tahun 2016 koperasi ini pernah kehilangan cash senilai kurang lebih 1,2 Milyar, kasus lainnya yaitu pada tahun 2019 terjadi kecurangan (*fraud*) jenis korupsi. Dimana seorang oknum anggota koperasi melakukan tindakan kecurangan yaitu penggelapan uang milik nasabah yang tidak dilaporkan dalam pembukuan. Akibat dari hal tersebut koperasi mengalami kerugian.

Berdasarkan dengan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*) pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Pengendalian internal terhadap pencegahan Kecurangan (*fraud*)
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
3. Pengaruh Pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini dapat memberikan kegunaan bagi :

1. Penulis

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

2. Pihak Instansi

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

### 3. Penelitian Selanjutnya

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

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kecurangan (*fraud*)

##### 2.1.1 Pengertian Kecurangan (*fraud*)

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Istilah kecurangan yang ditulis oleh Tunggal (2012:189) diartikan sebagai “Penipuan di bidang keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain”.

Menurut *Albrecht et al.* (2012:6) pengertian kecurangan (*fraud*) dalam bukunya *Fraud Examination* adalah :

*“Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule can be laid down as general proportion in defining fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery”*.<sup>6</sup>

Dari pengertian kecurangan (*fraud*) di atas adalah istilah umum, dan mencakup bermacam-macam arti dimana kecerdikan manusia dapat menjadi alat yang dipilih seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan

---

<sup>6</sup> Fajar N. Prayoga, Intan Pramesti Dewi, **Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kecurangan (Fraud)** Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Vol IX No. 2/ Novemver 2017

representasi yang salah. Tidak ada kepastian dan invariable aturan dapat ditetapkan sebagai proporsi yang umum dalam mendefinisikan penipuan, karena mencakup kejutan, tipu daya cara-cara licik dan tidak adil oleh yang lain adalah curang. Hanya batas-batas yang mendefinisikan itu adalah orang-orang yang membatasi kejujuran manusia.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2012) menjelaskan definisi kecurangan (*fraud*) adalah “Setiap tindakan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia”.

Kecurangan (*fraud*) menurut standar *Institute of Internal Auditors* (IIA) dalam sawyer (2006:339) adalah tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan illegal yang ditandai dengan penipuan yang disengaja. Hal ini dapat dilakukan untuk manfaat di dalam organisasi.<sup>7</sup> *Fraud* diartikan secara umum dengan beragam cara yang bisa digunakan dengan cara kekerasan seseorang demi mendapatkan keuntungan yang melalui perbuatan yang tidak benar dari orang lain. Sedangkan *fraud* juga bisa diartikan yang mempunyai sifat yang mendadak, licik,

---

<sup>7</sup> Ibid Hal 6

cerdik dan tidak berperilaku jujur yang telah dimanfaatkan untuk menipu seseorang jadi dapat disimpulkan bahwa *fraud* itu adalah sifat ketidakjujuran seseorang (Karyono, 2013: 3).

Kecurangan atau *fraud* itu berhubungan dengan didapatkannya keuntungan dari menipu atau membohongi seseorang dengan memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kenyataan misalnya dalam unsur-unsur yang tidak terduga, tipu daya, dan perilaku yang tidak jujur yang bisa merugikan orang lain. (Karyono, 2013: 3).

### 2. 1. 2 Jenis dan Pelaku Kecurangan (*fraud*)

Menurut the *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam Kurniawati (2012) *fraud* diklasifikasikan menjadi 5 jenis.<sup>8</sup>

Tabel 2.1 Jenis-jenis *Fraud*

Jenis Kecurangan	Korban	Pelaku	Penjelasan
Penggelapan Uang atau kecurangan pekerjaan	Pegawai	Pemberi Kerja	Pemberikerja secara langsung atau tidak langsung mengambil hak dari pekerjanya
Kecurangan Manajemen	Pemegang Saham	Managemen tingkat atas	Managemen tingkat atas memberikan penyajian yang salah pada informasi

<sup>8</sup> Ema Kurniawati Analisis **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Trangle** 2012

			keuangan
Kecurangan Investasi	Investor	Individu	Individu menipu investor
Kecurangan penyediaan/ logistik	Pembeli barang atau jasa	Penjual barang atau jasa	Mengenakan biaya yang berlebih atas barang atau jasa kepada pembeli
Kecurangan pelanggan	Penjual barang atau jasa	Pelanggan	Pelanggan yang meminta arga yang lebih kecil dari seharusnya

Sumber : *the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam kurniawati (2012)

*Association of Certified Fraud Examination (ACFE)* adalah salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan. Menurut the ACFE ada tiga kategori kecurangan, yaitu :

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

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat financial atau kecurangan non financial.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset missappropriation*)

Penyalahgunaan asset dapat digolongkan ke dalam ‘kecurangan kas’ dan ‘kecurangan atas Persediaan dan Aset Lainnya’ serta pengeluaran-pengeuaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*)

### 3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), dan pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*). *Fraud* jenis ini bersifat simbiosis mutualisme sehingga seringkali tidak dapat di deteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan.

#### **2. 1. 3 Faktor Penyebab kecurangan (*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 bahawa *fraud* telah menjadi masalah serius. Banyak hal yang menyebabkan *fraud* terjadi di dalam organisasi seperti dalam Karyono (2013), ACFE mengelompokkan penyebab *fraud* kedalam dua bentuk yaitu :



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

Sedangkan faktor-faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang atau melakukan kecurangan (*fraud*) dapat dijelaskan dengan GONE Teory, yaitu :

1. *Greed* atau keserakahan, berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di 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 manusia.
2. *Oppoutunity* atau kesempatan, berkaitan dengan keadaan organisasi atau instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka kesempatan 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. *Needs* atau Kebutuhan, berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang menurutnya wajar. Hal ini menyangkut motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan (*need*) yang mendorong pikiran dan keperluan pegawai/pejabat yang memiliki akses yang dimiliki perusahaan/instansi/organisasi tempat ia bekerja. Dalam hal orang tersebut merasa tertekan oleh kebutuhannya maka ia dapat terdorong untuk melakukan *fraud*.
4. *Exposure* atau pengungkapan, berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang akan dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melalui kecurangan. Pengungkapan (*Exposure*) suatu *fraud* belum menjamin tidak terulangnya *fraud* baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain. Setiap pelaku *fraud* seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkapkan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan. Semakin besar hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

Faktor *greed* dan *need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku *fraud* (disebut juga faktor individual). Keserakahan dan kebutuhan merupakan hal yang bersifat sangat personal sehingga sulit sekali dapat dihilangkan. Sedangkan

faktor *oppurtunity* dan *exposure* merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan *fraud* (disebut juga faktor generik/umum).

Sedangkan menurut *Oversights System Report on Corporate Fraud* (2007), dalam Hardianto (2012:2) alasan utama yang menyebabkan terjadinya *fraud* adalah :

1. Adanya tekanan untuk memenuhi kebutuhan
2. Untuk mendapatkan keuntungan
3. Tidak menganggap apa yang dilakukannya adalah menyangkut termasuk *fraud*.

#### **2.1.4 Fraud Triangle Teory**

Penelitian ini menggunakan *fraud triangle theory* sebagai dasar teori utamanya. Berdasarkan teori ini ada tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Ketiga faktor tersebut digambarkan dalam segitiga kecurangan (*fraud triangle*). Menurut Kurniawati (2012), konsep segitiga kecurangan pertama kali diperkenalkan oleh Cressey (1953). Melalui serangkaian wawancara dengan 113 orang melakukan penggelapan uang perusahaan yang disebutnya “*trust violators*” atau “pelanggar kepercayaan”, Cressey menyimpulkan bahwa :

Orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalahgunakan kewenangannya sebagai pemegang kepercayaan di bidang keuangan, dan tindak-tanduk sehari-hari memungkinkan menyesuaikan

pandangan mengenai dirinya sebagai seseorang yang bisa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan.

Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat umum. *Fraud triangle* terdiri dari tiga kondisi yang umumnya hadir pada saat *fraud* terjadi yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*

a) Tekanan (*pressure*)

Menurut Salman (2005) dalam Kurniawati (2012) tekanan yaitu insentif yang mendorong orang melakukan kecurangan karena tuntutan gaya hidup, ketidakberdayaan dalam soal keuangan, perilaku gambling, mencoba-coba untuk mengalahkan sistem dan ketidakpuasan kerja. Montgomery *et al.*, (2002) dalam Kurniawati (2012) mengatakan tekanan ini sesungguhnya mempunyai dua bentuk yaitu nyata (*direct*) dan bentuk persepsi (*indirect*). Bentuk merupakan tekanan yang nyata disebabkan oleh kondisi-kondisi kehidupan yang nyata yang dihadapi oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan. Kondisi tersebut dapat berupa kebiasaan sering berjudi, kecanduan obat terlarang, atau menghadapi persoalan keuangan. Tekanan dalam bentuk persepsi merupakan opini yang dibangun oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan seperti misalnya *executive need*. Dalam SAS No. 99, terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada *pressure* yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah *financial stability*, *external pressure*, *personal financial need* dan *financial targets*.

b) Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Montgomery *et al.*, (2002) dalam Kurniawati (2012) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis<sup>9</sup>. Hal yang paling menonjol di sini adalah dalam hal pengendalian internal. Pengendalian internal yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan, SAS no. 99 menyebutkan bahwa peluang pada *financial statements fraud* dapat terjadi pada tiga kategori. Kondisi tersebut adalah *nature of industry, ineffective monitoring, dan organizational structure*.

c) *Rationalization* (rasionalisasi)

Menurut Norbarni (2012) rasionalisasi merupakan sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang memperbolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*. Rasionalisasi adalah komponen penting dalam banyak kecurangan. Rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur. (Skousen *et al*, 2009, dalam Norbarani, 2012).

### **2.1.5 Dampak Negatif Kecurangan (*fraud*)**

---

<sup>9</sup> Ibid Hal 12

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

#### 1. Dampak Financial

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

#### 2. Modal Sosial

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

#### 3. Modal Fisik

- a. Banyaknya sumber daya yang hilang.
- b. Sumber daya ang 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

#### 2.1.6 Pencegahan kecurangan (*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. Bagaimanapun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur berintegritas tinggi. Oleh karena itu, upaya utama seharusnya adalah pada pencegahannya. Menurut Steve Alberht dalam Diaz (2013), Alberht mengelompokkan pencegahan *fraud* ke dalam dua kelompok sebagai berikut:

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

Pencegahan *fraud* yang berhasil harus melibatkan *soft control* yaitu penciptaan lingkungan yang mampu menghalangi timbulnya bibit-bibit *fraud* dengan menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka, dan saling tolong menolong. Di dalam budaya terdapat empat faktor penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka dan saling tolong-menolong yaitu:

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

2. Pencegah *Fraud* dengan Pengendalian Intern dan Tata Kelola Pencegahan *fraud* dengan pengendalian intern dan tata kelola terdiri dari:

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



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

### 2.1.7 Indikator kecurangan (*Fraud*)

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

#### 1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

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

- a) Menetapkan *Tone at the Top*

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

b) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

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

c) Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang tepat

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

- d) Pelatihan Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi instansi menyangkut perilaku etis pegawai.

Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya serta dilakukan pelatihan kewaspadaan terhadap *fraud*. Selain itu, harus disesuaikan tanggung jawab atas pengadaan barang.

- e) Konfirmasi Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami kode etik instansi serta mau mematuhi kode etik dalam instansi.

Konfirmasi tersebut akan membantu mengkokohkan kebijakan kode etik dan juga membantu pencegahan *fraud*.

## 2. Tanggungjawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

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

## 3. Pengawasan Oleh Komite Audit

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

## **2.2 Pengendalian Internal**

### **2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan serta mengukur sumber daya suatu lembaga atau organisasi serta memiliki peran yang penting di dalam pencegahan dan pendeteksian adanya tindakan *fraud* atau kecurangan. Menurut Mulyadi (2002), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas, dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal yang efektif memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan, sehingga dapat menutup peluang terjadinya perilaku menyimpang.

**Sistem pengendalian internal menurut PP SPIP Nomor 60 tahun 2008, merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan keseluruhan pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.<sup>10</sup>**

---

<sup>10</sup>Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 **Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Zulkarnain (2013) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif merupakan suatu sistem yang terdiri dari kebijakan, prosedur, cara, dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik.

<sup>11</sup> Dengan adanya pengendalian internal yang efektif akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2001) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Menurut COSO dalam Rahayu dan Suhayati (2009) pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan dan efektivitas dan efisiensi operasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang harus dipatuhi dalam proses operasional organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

### **2.2.2 Unsur Pengendalian Inernal**

---

<sup>11</sup>Rifqi Mizra Zulkarnain, **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada dinas Kota Surakarta**, Accounting Analisis Journal 2013

Menurut Arens (2004) dalam Aisah (2010), agar tujuan pengendalian dapat terpenuhi, maka didalamnya harus terdapat beberapa unsur yang merupakan bagian dari struktur pengendalian intern yang baik<sup>12</sup>. Unsur-unsur dari sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan pengendalian

Terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur pelaksana dan komisaris serta pemilik suatu satuan usaha terhadap pentingnya pengendalian oleh satuan usaha tersebut. Faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian internal suatu perusahaan meliputi: falsafah manajemen dan gaya operasional, struktur organisasi, komite audit, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab, kebijakan dan prosedur kepegawaian.

b. Prosedur pengendalian

Adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen di dalam lingkungan pengendalian untuk memberikan cukup kepastian bahwa sasaran perusahaan dapat tercapai. Prosedur pengendalian umum yang dapat dipadukan di seluruh sistem akuntansi dan yang berlaku bagi semua perusahaan meliputi:

- 1) Personil yang kompeten dan putaran tugas agar penetapansistem akuntansi berhasil diperlukan personil yang mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, semua personil akuntansi perlu mendapatkan

---

<sup>12</sup> Siti Aisyah, Widya Astuti, dan Hasfah, **Pengaruh Komite Audit dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern** 2019, Vol No. 1 Hal 84

latihan yang memadai dan harus diawasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memutar personil ini dari tugas satu ke tugas lainnya secara periodik. Dengan perputaran tugas yang dilakukan diharapkan akan membantu menemukan penyimpangan yang terjadi.

- 2) Pemberian tanggungjawab agar karyawan bekerja dengan efisien, harus ditetapkan tanggungjawab masing-masing secara jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau kurang jelas.
- 3) Pemisahan tanggungjawab untuk operasi yang berhubungan untuk mengurangi kemungkinan inefisiensi, kekeliruan, dan penggelapan, maka tanggungjawab atau operasi yang berhubungan hendaknya dibagi di antara dua orang atau lebih.
- 4) Pemisahan antara operasi dan akuntansi. Tanggungjawab pelaksana catatan-catatan akuntansi hendaknya dipisahkan dengan tanggung jawab pelaksana transaksi perusahaan dan tugas menjaga aktiva perusahaan.
- 5) Pembuktian dan sarana pengaman. Pembuktian dan sarana pengaman harus digunakan untuk menjaga aktiva perusahaan dan untuk meyakinkan akan kebenaran data akuntansi.
- 6) Peninjauan kembali secara independen. Untuk menentukan apakah prosedur pengendalian intern telah dilaksanakan secara efektif, struktur pengendalian secara periodik perlu ditinjau kembali dan dievaluasi oleh auditor internal.

c. Aktivitas Pengendalian

Aktivias pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas, sudah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi.

d. Informasi dan komunikasi

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas (baik peristiwa maupun kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas yang bersangkutan. Kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut berdampak terhadap kemampuan manajemen untuk membuat keputusan semestinya dalam mengendalikan aktivitas entitas dan menyiapkan laporan keuangan yang andal. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.

e. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus-menerus, evaluasi



secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dengan pihak luar seperti keluhan *costumer* dan komentar masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

### **2.2.3 Keterbatasan Pengendalian Internal**

*Consideration of Internal Control in a Financial Statement Audit* AU 319.16.18 dalam Boynton *et al.*, mengidentifikasi keterbatasan yang melekat (*inherent limitations*) berikut yang menjelaskan mengapa pengendalian intern sebaik apapun dirancang dan dioperasikan hanya dapat menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan suatu entitas.

#### 1. Kesalahan dalam pertimbangan

Kadang-kadang, manajemen dan personel lainnya dapat melakukan pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam melaksanakan tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, keterbatasan waktu, atau prosedur lainnya.

#### 2. Kemacetan

Kemacetan dalam melaksanakan pengendalian dapat terjadi ketika personil salah memahami instruksi atau membuat kekeliruan akibat kecerobohan, kebingungan, atau kelelahan. Perubahan sementara atau permanen dalam

personil atau dalam sistem atau prosedur juga dapat berkontribusi pada terjadinya kemacetan.

### 3. Kolusi

Individu yang tidak bersama, seperti karyawan yang melaksanakan suatu pengendalian penting bertindak bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok, dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat terdeteksi oleh pengendalian intern (misalnya, kolusi antara tiga karyawan mulai dari departemen personel, manufaktur, dan penggajian untuk membuat pembayaran kepada karyawan fiktif)

### 4. Penolakan Manajemen

Manajemen dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan tidak sah seperti keuntungan pribadi atau presentasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas yang dinaikkan atau status ketaatan.

### 5. Biaya *versus* Manfaat

Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh. Karena pengukuran yang tepat baik dari biaya dan manfaat biasanya tidak memungkinkan, manajemen harus membuat estimasi kuantitatif maupun kualitatif dalam mengevaluasi hubungan biaya dan manfaat.

## **2.2.4 Tujuan Pengendalian Internal**

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

Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya sistem pengendalian internal diharapkan semua yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006)” adalah :

1. Menjaga kekayaan organisasi. Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan keputusan penting. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi akan

menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.

3. Mendorong efisiensi. Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan. Untuk mencapai kegunaan dan tujuan pengendalian internal diatas maka diperlukan adanya sistem informasi akuntansi yang benar hal ini dapat memberikan bantuan yang utama terhadap kekayaan perusahaan dengan cara penyelenggaraan pencatatan aktiva yang baik. Apabila struktur pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka akan timbul kesalahan, ketidakakuratan, serta kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.

Widjaja (1995:2) memberikan beberapa tujuan dari system pengendalian intern yang efektif sebagai berikut :

- a Untuk menjamin kebenaran data akuntansi : manajemen harus memiliki data akuntansi yang dapat diuji ketepatannya untuk melaksanakan operasi perusahaan. Berbagai macam data digunakan untuk mengambil keputusan yang penting.

- b Untuk mengamankan harta kekayaan dan catatan pembukuannya: harta fisik perusahaan dapat saja dicuri, disalahgunakan ataupun rusak secara tidak sengaja. Hal yang sama juga berlaku untuk harta perusahaan yang tidak nyata seperti perkiraan piutang, dokumen penting, surat berharga dan catatan keuangan. Sistem Pengendalian Intern dibentuk guna mencegah ataupun menemukan harta yang hilang dan catatan pembukuan pada saat yang tepat.
- c Untuk menggalakkan efisiensi usaha: Pengendalian dalam suatu perusahaan juga dimaksud untuk menghindari pekerjaan-pekerjaan berganda yang tidak perlu, mencegah pemborosan terhadap semua aspek usaha termasuk pencegahan terhadap penggunaan sumber-sumber dana yang tidak efisien.
- d Untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan : manajemen menyusun prosedur dan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem pengendalian internal memberikan jaminan akan ditaatinya prosedur dan peraturan tersebut oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Mardi (2011 : 59) tujuan pengendalian internal, yaitu

1. Menjaga keamanan harta milik perusahaan
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran informasi akuntansi
3. Meningkatkan efisiensi operasional perusahaan
4. Membantu menjaga kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan

### **2.2.5 Indikator Pengendalian Internal**

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

#### 1) Lingkungan Pengendalian

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

Lingkungan pengendalian meliputi:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Kepemimpinan yang kondusif
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

#### 2. Penilaian Resiko

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

### 3. Kegiatan pengendalian

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

- a. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b. Pembinaan sumber daya manusia atau pegawai pemerintahan
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d. Pengendalian fisik atas asset
- e. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi

- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

#### 4. Informasi dan Komunikasi

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

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

#### 5. Pemantauan pengendalian intern

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu sistem pengendalian intern pada pemerintah telah berjalan sebagaimana yang diharapkan.



Selain itu evaluasi secara berkala perlu dilakukan untuk memperbaiki kekurangan yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk

mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

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

Komitmen yang tinggi memberi rasa memiliki (*sense of belonging*) pada pegawai/karyawan, bahkan ketika komitmen tidak menguntungkan memungkinkan pegawai akan tetap setia pada organisasi atau dapat disebut eklasi komitmen. Menurut Wayah Suartana (2016) eskalasi komitmen adalah komitmen seseorang pengambil keputusan untuk tetap melanjutkan dan memperluas komitmen awalnya terhadap pelaksanaan suatu investasi atau memberikan umpan balik yang negatif, meskipun keputusan tersebut kemungkinan akan mengakibatkan risiko kerugian yang lebih besar kelak dikemudian hari. Oleh sebab itu diperlukan suatu komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan dan

penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### **2.3.2 Ciri-ciri komitmen**

Menurut Strees dalam Purwitasari (2013) ciri-ciri pegawai/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 atau perusahaan swasta mengharuskan setiap pegawai bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dipercayakan. Tanggung jawab bisa menentukan sejauh mana kepercayaan pimpinan atau atasan kepada pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan swasta. Menjadi bagian instansi mengharuskan pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Pegawai/karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Bersedia melakukan pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya pegawai/karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung tidak bertanggung jawab 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 pendirinya. Konsisten merupakan awal dari tumbuhnya rasa komitmen. Pegawai/karyawan yang konsisten memiliki pendirian yang kuat akan pekerjaan yang dilakukannya. Konsistensi pegawai/karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.

### 3. Proaktif

Proaktif adalah keadaan dimana seseorang yang relatif tidak berpengaruh timbulnya perubahan dalam lingkungannya. Sifat proaktif didalam organisasi akan membawa dampak yang baik dalam organisasi. Sikap proaktif dapat menumbuhkan komitmen seseorang pegawai/karyawan memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut pegawai/karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen pegawai dapat timbul.

#### **2.3.3 Aspek-aspek komitmen organisasi**

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

##### 1. Aspek identifikasi

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

## 2. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun sesama anggota organisasi. Keterlibatan yaitu adanya ketersediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dapat dicapai dalam memancing keterlibatan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, pegawai merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama.

### 3. Aspek Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dan kesediaan orang untuk melanggengkan hubungannya dalam organisasi, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam instansi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- 1) Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karywan.
- 4) Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang

memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, pschological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.
2. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.



3. Faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

### 2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Sedangkan menurut Allen & Meyer (dalam Soekidjan, 2009) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Indikator *affective commitment*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu *affective commitment* yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian, *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *rolle-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berkomitmen lebih rendah.

Kim dan Mauborgne (dalam Umam, 2010), menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian Ghirschman (1970) dan Farrel (1983), Meyer et.al.(1993). Ada tiga respon ketidakpuasan, yaitu *voice*, *loyalist*, dan *neglect*. Dalam penelitian yang diadakan pada perawat, ditemukan bahwa *affective commitment* memiliki hubungan yang positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuan (*voice*) dan menerima suatu hal sebagaimana adanya mereka (*loyalty*) dan berhubungan negatif dengan *tendency* untuk bertindak laku pasif ataupun mengabaikan situasi yang tidak memuaskan (*neglect*).

b. Indikator *continuace commitment*

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran individu tersebut. Ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki kontribusi pada organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap selanjutnya, individu tersebut dapat merasa putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Meyer & Allen (dalam Umam, 2010), menyatakan bahwa *affective commitment* tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negative pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan selanjutnya, kecuali dalam kasus-kasus yang *job retention* jelas sekali mempengaruhi hasil pekerjaan.

Indikator dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah (Allen & Meyer, dalam Umam, 2010). *Continuance commitment* tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja (Angle & Lawson; Bycio et.al.; Morrman et.al. dalam Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan beberapa penelitian, *continuance commitment* tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

c. Indikator *normative commitment*

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1997), menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* berdampak kuat pada suasana pekerjaan (Meyer dkk, dalam Umam, 2010). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam komitmen organisasi ada tiga, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

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

### 1. Unik Asrifah

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 bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*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 sebagai variabel Independen (X1), komitmen organisasi sebagai variabel independen (X2) dan kecurangan (*fraud*) sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.

## 2. Senda Y. Leatemia dan Nickita F. Febryanti (2020)

Penelitian yang dilakukan Senda Y. Leatemia dan Nickita F. Febryanti (2020) berjudul pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang (studi empiris pada Rumah Sakit Pemerintah di kota Ambon). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengendalian Internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang pada Rumah Sakit Pemerintah kota Ambon, dengan demikian diharapkan pencegahan *fraud* pengadaan barang dapat meningkat dengan diterapkannya pengendalian internal yang baik pada rumah sakit pemerintah. Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang pada Rumah Sakit Pemerintah kota Ambon, jadi semakin baik komitmen organisasi yang ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan, maka akan semakin meningkatnya pencegahan *fraud* pengadaan barang yang mungkin dilakukan oleh diri sendiri (karyawan).

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Senda Y. Leatemia dan Nickita F. Febryanti (2020) yaitu penggunaan sistem pengendalian internal sebagai variabel independen (X1), komitmen organisasi sebagai variabel independen (X2) dan pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu penelitian dan tempat penelitian.

## 3. Anisya Yuliana (2016)

Penelitian yang dilakukan Yuliana (2016) berjudul Pengaruh Keadilan organisasi, sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan(*fraud*), sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*), hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan sistem pengendalian intern didalam suatu perusahaan dilakukan dengan baik dan efektif maka akan meminimalisir peluang atau kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*), hal ini menunjukkan bahwa sikap komitmen yang tinggi dimiliki karyawan dalam organisasi akan membuat karyawan akan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meminimalisir kecurangan (*fraud*).

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan dengan Anisya Yuliana (2016) yaitu penggunaan sistem pengendalian internal sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel independen (X), dan kecurangan sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan penelitian terdahulu menggunakan keadilan organisasi sedangkan penelitian ini hanya menggunakan pengendalian internal dan komitmen organisasi.

#### 4. Anggit Purwitasari (2013)

Penelitian yang dilakukan Anggit Purwitasari (2013) berjudul pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*

pengadaan barang pada rumah sakit di Bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dalam pencegahan *fraud* pengadaan barang, dimana apabila keduanya diterapkan dengan baik maka dapat mencegah kemungkinan terjadinya tindak kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Anggit Purwitasari (2013) yaitu penggunaan pengendalian internal dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X) dan pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objek penelitian, waktu penelitian dan tempat penelitian.

#### 5. Elsaidah Simbolon (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Elsaidah Simbolon (2020) berjudul pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada inspektorat kabupaten labuhanbatu. Hasil penelitiannya bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, Pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Elsaidah Simbolon (2020) yaitu penggunaan pengendalian internal dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X) dan pencegahan kecurangan sebagai variabel dependennya (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objek penelitian, waktu penelitian dan tempat penelitian.

#### 6. Putu Feny Kharisma Dewi, Gede Adi Yuniarta, dan Made Arie Wahyuni (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Feny Kharisma Dewi, Gede Adi Yuniarta, dan Made Arie Wahyuni (2017) yang berjudul pengaruh moralitas, integritas, komitmen organisasi, dan pengendalian internal kas terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pelaksanaan program subsidi beras bagi masyarakat berpendapatan rendah (studi pada desa di kabupaten buleleng). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) moralitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*); (2) integritas berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*); (3) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*); (4) pengendalian internal kas berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Putu Feny Kharisma Dewi, Gede Adi Yuniarta, dan Made Arie Wahyuni (2017) yaitu penggunaan sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X) dan pencegahan kecurangan sebagai variabel dependennya (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan penelitian terdahulu menggunakan keadilan organisasi sedangkan penelitian ini hanya menggunakan pengendalian internal dan komitmen organisasi.

#### 7. Sondang May Fanny Limbong (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Fanny (2020) yang berjudul Pengaruh pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Fraud pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Toba Sari. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap variabel



pengecegan kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengecegan kecurangan. Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dalam pengecegan kecurangan. Komitmen yang kuat dalam bekerja dan didukung oleh pengendalian intern yang diterapkan dengan baik, maka mencegah terjadinya tindakan kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Sondang May Fanny Limbong (2020) yaitu penggunaan pengendalian internal dan komitmen organisasisebagai variabel independen (X) dan pengecegan kecurangan sebagai variabel dependennya (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objek penelitian, waktu penelitian dan tempat penelitian.

**Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Unik Asrifah (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal dan komitmen organisasi terhadap Kecurangan ( <i>fraud</i> ) di Sektor	Pengendalian Internal (X1)  Komitmen Organisasi	Pengendalian tidak berpengaruh terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) pada sektor pemerintahan.

		Pemerintahan (pada badan pengelolaan keuangan daerah pemerintahan Kabupaten Klaten)	(X2) Pencegahan Kecurangan Pengadaan Barang (Y)	Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) pada sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka dapat mengurangi kecurangan, dan jika komitmen rendah dapat memicu terjadinya kecurangan.
2	Senda Y. Leatemia dan Nickita F. Ferbryanti (2020)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan <i>fraud</i> Pengadaan Barang (studi empiris pada Rumah Sakit Pemerintah di Kota Ambon)	Pengendalian internal (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pencegahan <i>Fraud</i> pengadaan Barang (Y)	Pengendalian Internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang pada Rumah Sakit Pemerintah di Kota Ambon, dan Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif Terhadap Pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang pada Rumah Sakit pemerintah di kota

				Ambon.
3.	Anisya Yuliana (2016)	Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan ( <i>fraud</i> )	Keadilan Organisasi (X1)  Pengendalian Intern (X2)  Komitmen Organisasi (X3)  Pencegahan Kecurangan (Y)	Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kecurangan, Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kecurangan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kecurangan.
4.	Anggit Purwitasari (2013)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang (survey pada 5 Ruma Sakit di Bandung)	Pengendalian Internal (X1)  Komitmen Organisasi (X2)	Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan dalam pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang, dimana apabila keduanya diterapkan dengan baik maka dapat mencegah kemungkinan terjadinya tindak kecurangan.
5.	Elsaidah Simbolon (2020)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Inspektorat Kabupaten Labuhanbaru	Pengendalian Internal (X1)  Komitmen Organisasi (X2)  Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

				<p>pengecegan kecurangan, Pengendalian Internal dan komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengecegan kecurangan.</p>
6.	<p>Putu Feny Kharisma Dewi, Gede Adi Yuniarta, dan Made Arie Wahyuni (2017)</p>	<p>Pengaruh Moralitas, Integritas, Komitmen Organisasi, dan Pengendalian Internal kas terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>fraud</i>) dalam pelaksanaan Program subsidi beras bagi masyarakat berpendapatan rendah (studi pada desa dikabupaten Buleleng)</p>	<p>Moralitas (X1) Inegritas (X2) Komitmen Organisasi (X3) Pengendalian Internal (X4) Pencegahan Kecurangan (<i>fraud</i>) (Y)</p>	<p>Moralitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pengecegan kecurangan, Variabel Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap pengecegan kecurangan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengecegan kecurangan, dan pengendalian internal berpengaruh positif secara signifiksn terhadap pengecegan kecurangan.</p>
7.	<p>Sondang May Fanny Limbong (2020)</p>	<p>Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Toba Sari</p>	<p>Pengendalian Intern (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pencegahan Kecurangan</p>	<p>Pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap variabel pengecegan kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan</p>

			(Y)	terhadap kecurangan, pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam pencegahan kecuranga.
--	--	--	-----	---

## 2.5 Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

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

### 2.5.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hubungan antara Pengendalian internal dengan masalah kecurangan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan. Dengan adanya pengendalian internal dalam suatu perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam pencegah terjadinya *fraud*. Walaupun pengendalian intern merupakan pihak yang

memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan, namun pengendalian intern tidak bertanggung jawab atas terjadinya *fraud*.

Menurut Steve dan Albert dalam bukunya *fraud examination* (200:96) menyatakan bahwa “*fraud is reduce and often prevented (1) by creating a culture honesty, openness, and assistance and (2) by eliminating opportunities to commit fraud*”.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *fraud* itu dapat dikurangi dan dicegah dengan cara membudidayakan iklim kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu satu sama lain.

Kecenderungan kecurangan dapat diminimalisir dengan pengendalian internal yang efektif. Pengendalian intern yang efektif akan membantu melindungi asset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan managerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran. Pengendalian intern sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Menurut Indra (2017), tujuan dari pengendalian internal yaitu agar kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Adi, Komala Dan Arum (2016), ketidakefektifan pengendalian internal dapat membuka kesempatan bagi pegawai melakukan tindakan menyimpang atau kecurangan (*fraud*). Karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik

lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

Menurut Natasya, Karamoy dan Lambey (2017), hubungannya pengendalian internal dengan masalah kecurangan di dalam suatu perusahaan atau instansi yaitu karena kecurangan selalu menjadi isu yang sulit dengan adanya penerapan pengendalian internal setidaknya bisa mengurangi tingkat kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2017) dan Pristiyanti (2012) bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2014) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herman (2013) yang membuktikan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan sistem pengendalian intern yang pelaksanaanya secara efektif dan baik maka tidak dapat memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan atau manajemen dalam melakukan kecurangan atau *fraud*.

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

H<sub>1</sub> : Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat

## **2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud***

Hubungan antara komitmen organisasi dengan pencegahan *fraud* sangat berkaitan dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam bentuk mencegah dan mendeteksi *fraud*. karyawan 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. Sehingga apabila komitmen organisasi terhadap perusahaan tinggi akan mendorong untuk mengetahui visi, misi, serta tujuan perusahaan tersebut dan memperkecil tindakan penyimpangan yang terjadi diperusahaan tersebut.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki seseorang akan mencerminkan tingginya tingkat pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam suatu organisasi.

Menurut Pristiyanti (2012) menjelaskan bahwa apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*. Indra (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu sikap mental individu yang berkaitan dengan tingkat kloyalannya terhadap organisasi tempat individu itu berkerja.



Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) menjelaskan bahwa komitmen di suatu organisasi itu melibatkan tiga sikap yaitu: rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia dalam organisasi. Hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Manurung, Agatha dan Saefudin (2015) dan Adi, Komala dan Arum (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan mentaati aturan yang ada didalam organisasi maka telah memahami bahwa ketika bekerja tujuannya adalah untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Kecurangan dapat berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri.

Menurut Natasya, Karamoy dan Lambey (2017), hubungannya komitmen organisasi dengan kecurangan sangat berkaitan, karna dengan adanya komitmen organisasi di dalam instansi mampu perusahaan yang di percaya bisa bermanfaat dalam membantu mendeteksi resiko dan mencegah terjadinya kecurangan. Pada dasarnya komitmen dan kebijakan disuatu instansi ataupun organisasi menjadi kunci utama di dalam mencegah ataupun mendeteksi kecurangan. Jika komitmen organisasi tinggi, maka tingkat pencegahan kecurangan juga semakin tinggi.

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

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di Kopdit CU Pardomuan Pakkat

### **2.5.3 Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*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. Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang dikutip oleh Sukrisno Agoes (2012) dalam bukunya mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian 3 golongan tujuan yaitu (1) keandalanpelaporan keuangan (2) efektifitas dan efisiensi operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Porter, Mowday dan Steers (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesiapan dan keediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian dari kedua variabel tersebut bahwa hubungan pengendalian internal dan komitmen organisasi sangat berkaitan dimana dengan adanya pengendalian internal dan menanamkan komitmen terhadap instansi atau organisasi, maka hal tersebut dapat mencegah kemungkinan terjadinya tingkat

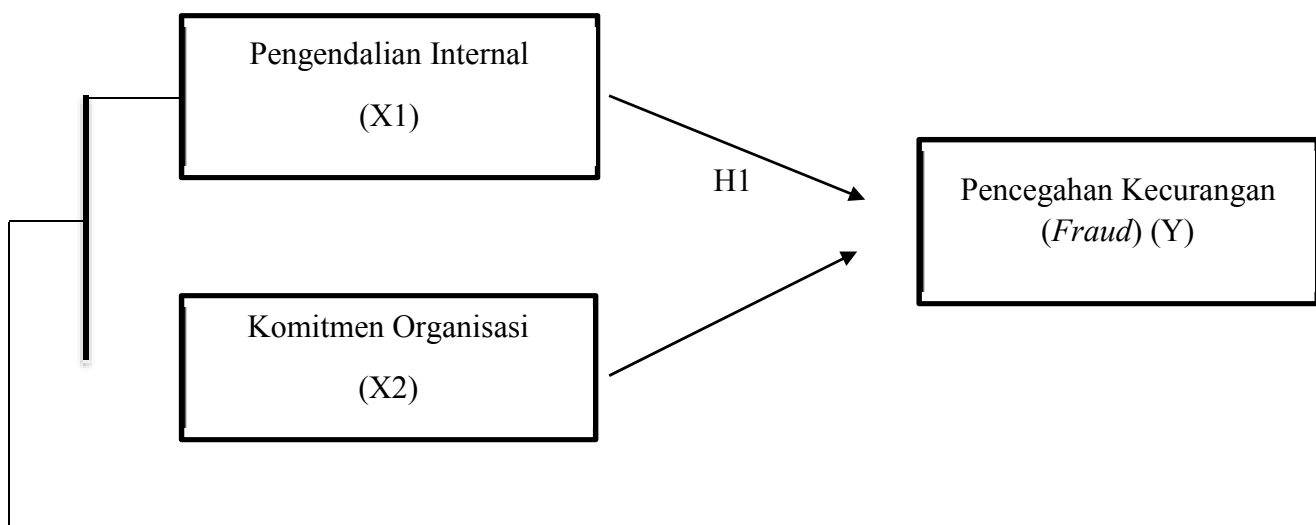
kecurangan. Disamping itu dengan menanamkan komitmen organisasi disuatu unit kerja dan memiliki pendirian yang kokoh dan konsekuen serta memiliki kemampuan untuk menghilangkan timbulnya perilaku curang, melalui proses penegakan kedisiplinan dan adanya kepatuhan dari para manager dan staf serta prosesnya harus transparan dan dapat dinilai dengan aturan berlaku yang ada akan bebas dari pengaruh kecurangan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja dan Satuan Pengawasan Intern (SPI) diterapkan dengan baik maka akan mencegah terjadinya tindak kecurangan. Jika pengendalian internal dan komitmen organisasi tinggi maka tingkat pencegahan kecurangan juga tinggi.

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

H<sub>3</sub> : Pengendalian Internal dan komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di Kopdit CU Pardomuan Pakkat

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

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3. 1 Desain penelitian**

##### **3.1.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian digolongkan kedalam penelitian kuantitatif kolerasional yaitu penelitian yang menggunakan angka dalam menguji hubungan antar variabel. Menurut Soeratno dan Lincolin (1988) dalam buku Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis jika serangkaian observasi (pengukuran) dapat dinyatakan dalam angka-angka hasil observasi tersebut dinamakan data kuantitatif.<sup>13</sup>

Berdasarkan sumber datanya penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. Umumnya data dari sumber primer selalu dianggap lebih baik daripada data dari sumber sekunder. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti, data primer umumnya bersifat lebih terperinci daripada data sekunder. Istilah-istilah dan unit pengukuran yang digunakan dalam data primer selalu dirumuskan secara lebih sempurna dan prosedur serta bentuk daftar yang digunakan dalam pengumpulan datanya seringkali dilampirkan bersama data yang diterbitkan.

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

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kopdit CU Pardomuan unit Pakkat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-April 2021. Peneliti memilih di kantor Kopdit CU Pardomuan unit

---

<sup>13</sup> Soeratno dan Lincolin, **Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis**, edisi revisi, penerbit : sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN, Bulaksumur, 1988, Hal 63

Pakkat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tentang kecurangan (*fraud*) untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh antara pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada kopdit CU Pardomuan unit Pakkat.

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

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai/karyawan yang bekerja di Kopdit CU Pardomuan Unit pakkat. Menurut Nazir, sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti.<sup>14</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/karyawan yang bekerja di kantor Kopdit CU Pardomuan Pakkat yang berjumlah 44 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

## **3.2 Teknik pengumpulan Data**

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

### **1. Teknik pengumpulan data Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden.

---

<sup>14</sup> Moh Nazir, **METODE PENELITIAN**, Edisi ketujuh, penerbit : Ghalia Indonesia, Bogor,2011, Hal 271

## 2. Teknik pengumpulan Observasi

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

## 3. Teknik pengumpulan data angket (Kuesioner)

Kuesuioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. **Menurut Soeratno dan Locolin dalam buku Metodologi Penelitian Untuk Ekinomi dan Bisnis kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang disebar berupa kasus dan pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang terkait dengan objek yang diteliti.**<sup>15</sup>

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer merupakan kuesioner yang disebar kepada responden, dan kuesioner itu berupa pertanyaan untuk variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

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

1. Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut Variabel bebas.

---

<sup>15</sup> Ibid Hal 62

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal dan komitmen organisasi.

a. Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Mulyadi, 2002).

b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan (*fraud*). Pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. (Amrizal, 2004).

**Table 3.1**

**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Instrumen</b>
Pengendalian internal (X1)	Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris , manajemen, dan personel lain yang	1. lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Kegiatan peng-	Likert	Kuesioner



	didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.	dalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan pengendalian intern		
Komitmen Organisasi (X2)	Suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengukuhkan kedudukan sebagai anggota organisasi.	1. Affective commitment 2. Continuance commitment 3. Normative commitment	Likert	Kuesioner
Pencegahan kecurangan (Y)	Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ). Pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ) merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut.	1. Budaya jujur dan etika yang tinggi 2. Tanggungjawab manajemen untuk mengevaluasi pencegahan <i>fraud</i> 3. Pengawasan oleh komite audit	Likert	Kuesioner

Sumber : Penelitian terdahulu

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

Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban-jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yaitu 5 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>16</sup> Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan dilakukan uji signifikansi 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-item total dengan *bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

---

<sup>16</sup> Punaji Setyosari, **Metode penelitian Pendidikan Pengembangan**, Penerbit Kencana, 2010, Hal 185

Dimana :

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = banyaknya subjek

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \geq r_{table}$ , maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor, maka dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan valid.

### 3.4.2 Uji Realibilitas

Menurut Edy Supriyadi (2004) uji realibilitas adalah mengetahui konsisten atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.<sup>17</sup> Uji realibilitas menggunakan metode *cronbach* (Gendro), yaitu suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai t table. Metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$\alpha$  = *Cronbach' coefficient* alpha atau reliabilitas instrumental

k = jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\alpha^2 XL$  = total dari varian masing-masing pecahan

---

<sup>17</sup> Edy Supriyadi. *SPSS+Amos*, Penerbit In Media, 2014 Hal 29

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

jika nilai  $> 0,6$  artinya realibilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha  $> 0,7$  ini mensugestikan seluruh item realibel dan seluruh tes secara konsisten memiliki realitas yang kuat.

### 3.5 Teknik Analisis Data

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

#### 3.5.1 Statistik Deskriptif

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

$$\text{Rentang data} = \text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ). Rumus untuk mencari Mean dan SDi adalah :

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

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

### **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 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. Dengan 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 floating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residual nya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normal 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 antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (FIVF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen (terkait) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. (Gozali, 2016 dalam Anggit).

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

### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

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

heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedostisitas atau diagram pencar (chart), dengan dasar pemikiran sebagai berikut :

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

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Marsono (2014) uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.<sup>18</sup> Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Untuk pengujian parsial dan simultan model yang dipakai adalah model analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengendalian internal dankomitmen organisasi mempengaruhi pencegahan kecurangan *fraud*. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : a = Konstanta

Y = Variabel dependen pencegahan kecurangan (fraud)

X<sub>1</sub> = Variabel independen pengendalian internal

X<sub>2</sub> = Variabel independen komitmen organisasi

e = error item

#### 3.6.1 Uji t (Secara Parsial)

---

<sup>18</sup>Marsono, **Metode Penelitian kuantitatif**, Penerbit In media 2014, Hal 204

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

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

Ho ditolak jika  $P(\text{sig}) \leq 0,05$  atau  $t(\text{hitung}) \geq t(\text{tabel})$

Ho diterima jika  $P(\text{sig}) \geq 0,05$  atau  $t(\text{hitung}) \leq t(\text{tabel})$

### 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 penelitian adalah sebagai berikut :

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

Ho ditolak jika  $P(\text{sig}) \leq 0,05$  atau  $F(\text{hitung}) \geq F(\text{tabel})$

Ho diterima jika  $P(\text{sig}) \geq 0,05$  atau  $F(\text{hitung}) \leq F(\text{tabel})$



### **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 - 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 memprediksikan variabel-variabel dependen.