

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KECENDERUNGAN FRAUD

AGUS BAKU

Agusbaku86@gmail.com

NURHIDAYAH

nurhidayah@gmail.com

STIE Ichsan Pohuwato

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui memberikan verifikasi empiris pengaruh faktor keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian intern, komitmen dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan fraud pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato mempersepsikan keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berada dalam kategori adil, penegakan peraturan berada dalam kategori sangat tegak, keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori sangat efektif, komitmen organisasi berada dalam kategori sangat komitmen dan budaya etis organisasi berada dalam kategori etis, sedangkan persepsi tentang kecenderungan kecurangan berada dalam kategori sangat jarang terjadi. Persepsi keadilan distributif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Persepsi penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Persepsi keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Persepsi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Persepsi budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Kata Kunci : Faktor-faktor, Fraud

ABSTRAK

The purpose of this study is to find out empirical verification of the influence of factors in attributive justice, procedural justice, interactional justice, enforcement of regulations, effectiveness of internal control, commitment and organizational ethical culture on fraud tendencies at the Marisa Sub-District Office, Pohuwato District. The analytical method used is multiple regression. The results showed that

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

the majority of civil servants working in the Marisa Sub-District Office, Pohuwato District, perceive distributive justice, procedural justice and interactional justice to be in the fair category, regulation enforcement is in the very upright category, the effectiveness of internal control is in the very effective category, organizational commitment is in the very category of commitment and organizational ethical culture it is in the ethical category, while perceptions of the tendency of fraud are in the very rare category. The perception of distributive justice does not have a significant influence on the tendency of fraud. Perceptions of procedural justice did not have a significant influence on the tendency of fraud, meaning that the perception of civil servants in the Marisa Sub-District Office of Pohuwato District was related to procedural justice which was felt to not have an impact on the tendency of fraud. Perception of interactional justice has a negative and significant effect on the tendency of fraud, this result means that the higher the perception of civil servants in the Marisa Sub-District Office of Pohuwato District related to interactional justice, the lower the tendency of employees to commit fraud. Perception of regulation enforcement has a negative and significant effect on the tendency of fraud. Perception of the effectiveness of internal control has a negative and significant effect on the tendency of fraud. Perception of organizational commitment has a negative and significant effect on the tendency of fraud. Perceptions of organizational ethical culture have a negative and significant effect on trends in fraud.

Keywords: *Factors, Fraud*

PENDAHULUAN

Selama hampir satu dekade belakangan ini kasus-kasus *fraud* atau biasa disebut dengan kecurangan dalam bidang keuangan menjadi sorotan publik dan media massa di Indonesia, khususnya tindakan *fraud* yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Berbagai jenis upaya pemerintah menangani kasus *fraud* namun belum ada indikasi bahwa tindak kecurangan itu akan segera berhenti. Justru seiring dengan berjalannya waktu, semakin banyak tindak *fraud* yang terungkap dan bahkan pelakunya semakin banyak dan kompleks.

Tuanakotta (2007:159) mengemukakan bahwa untuk mencegah terjadinya fraud, hilangkan atau tekan sekecil mungkin faktor-

faktor penyebabnya. Beberapa peneliti telah berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya fraud di mana penelitian tentang fraud pertama kali dilakukan oleh Cressey (1953) yang mengajukan hipotesis mengenai alasan mengapa fraud atau kecurangan dapat terjadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Cressey (1953) menemukan bahwa kecurangan terjadi karena tiga faktor yaitu pressure, opportunity dan rationalization yang dikenal sebagai fraud triangle theory.

Model fraud triangle ini merupakan model klasik untuk menjelaskan occupational fraud atau pelaku kecurangan di mana menurut Association of Certified Examiners (ACFE) occupational fraud digolongkan dalam bentuk fraud tree yaitu terdiri dari cabang-cabang fraud

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

dalam hubungan kerja, beserta ranting dan anak rantingnya. Occupational fraud tree ini mempunyai 3 cabang utama yakni Asset Misappropriation (penyalahgunaan aset), fraudulent statement (kecurangan laporan keuangan) dan Corruption (korupsi) (<http://www.acfe.com/fraud-tree.aspx> tgl 21/05/14).

Korupsi merupakan jenis fraud yang sering terjadi dalam entitas pemerintahan di Indonesia dibandingkan jenis fraud lainnya dikarenakan nominalnya yang relatif lebih tinggi, dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan mark-up yang merugikan keuangan negara. Tindakan ini merupakan bentuk dari fraud (Wilopo, 2006).

Beberapa teori telah berusaha untuk menjelaskan penyebab fraud, teori yang paling populer adalah fraud triangle theory yang dikembangkan oleh Cressey (1953). Seperti yang sudah dijelaskan secara singkat pada awal paragraf teori ini mengkaji tentang mengapa seseorang melakukan fraud yang terdiri atas tiga komponen yaitu pressure (tekanan), opportunity (kesempatan) dan rationalization (rasionalisasi). Komponen dari fraud triangle theory tidak dapat diteliti secara langsung maka peneliti harus mengembangkan variabel dan proksi untuk mengukurnya (Skousen et al., 2009).

Pressure (tekanan) merupakan faktor yang berasal dari kondisi individu yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Tekanan dari dalam diri seseorang tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja. Salah satu faktor lingkungan yang dapat menyebabkan tekanan pada

seorang pegawai adalah mengenai keadilan organisasional (Arens, 2008:432). Opportunity atau kesempatan terjadi bila aturan dan sistem pengendalian dalam organisasi kurang efektif. Opportunity diproksikan menjadi penegakan peraturan dan keefektifan sistem pengendalian internal (Diaz, 2013:46). Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Rationalization diproksikan menjadi budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi (Anik, 2013).

Penelitian Wilopo (2006) menyatakan bahwa ketaatan aturan akuntansi, pengendalian internal, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan, terdapat pula penelitian Wilopo (2008) lainnya yang menyatakan bahwa pengendalian internal dan perilaku tidak etis birokrasi pemerintahan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kecurangan (fraud) tetapi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (fraud).

Adanya Research gap pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan item variabel yang dikaji salah satunya adalah dimensi keadilan organisasional di mana penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu distributif, prosedural dan interaksional, karena berdasarkan penelitian Devonish dan Greenidge (2010) ketiga dimensi dari keadilan organisasi akan mempengaruhi perilaku seseorang. Perbedaan yang

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

lain terletak pada objek penelitian di mana objek dari penelitian ini adalah Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan penelitian sebelumnya serta kasus-kasus fraud pada entitas pemerintahan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Fraud.”

Rumusan Masalah

Selama hampir satu dekade belakangan ini tindakan fraud pada sektor pemerintahan sangat sering terjadi, baik itu dalam bentuk korupsi, manipulasi laporan keuangan dan penyalahgunaan aset. Untuk mencegah terjadinya fraud, hilangkan atau tekan sekecil mungkin faktor-faktor penyebabnya (Tuanakotta, 2007:159). Berbagai penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab kecenderungan fraud, di mana penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hasil yang cukup bervariasi sehingga penulis ingin melakukan pengujian kembali untuk mengetahui faktor kecenderungan fraud dengan menggunakan pengembangan model fraud triangle theory yaitu pressure (keadilan organisasional), opportunity (penegakan peraturan dan keefektifan pengendalian internal) dan rationalization (komitmen dan budaya etis organisasi) pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh faktor-faktor yang terdiri dari faktor keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal,

komitmen dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan fraud pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato?

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan kompleksitas permasalahan yang ada, maka penulis menetapkan suatu tujuan penelitian yaitu memberikan verifikasi empiris pengaruh faktor keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian intern, komitmen dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan fraud pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.

Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat baik pada tataran teoritis akademis maupun praktis yang utamanya adalah menekan tingkat penyimpangan dalam aktivitas pemerintahan.

Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu khususnya yang berkaitan dengan fraud triangle theory dan dapat digunakan untuk membantu memecahkan berbagai masalah yang ada. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya dengan topik yang sama.

Manfaat Praktis

Bagi peneliti, dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai fraud khususnya di bidang pemerintahan dapat bermanfaat sebagai masukan dalam menekan dan mencegah adanya fraud di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

Fraud

Definisi Fraud

Fraud atau kecurangan merupakan suatu tindakan kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi (Diaz, 2013:3). Dalam lingkup akuntansi, konsep *fraud* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas. Penyimpangan tersebut akan berdampak pada laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Perbuatan yang disebut *fraud* mengandung unsur kesengajaan, niat jahat, penipuan, penyembunyian dan juga penyalahgunaan kepercayaan (Tuanakotta, 2013:28).

Jenis-Jenis Fraud

Menurut Albrecht (2009:31) *Occupational Fraud* & Penyalahgunaan mencakup tiga jenis penipuan terhadap organisasi berdasarkan *Association of Certified Fraud Examiners* dan dikenal dengan istilah "Fraud Tree" yang terdiri dari (1) *Asset misappropriation* yang melibatkan pencurian atau penyalahgunaan suatu aset organisasi, (2) *Corruption* skema di mana seseorang menggunakan kedudukannya dalam bisnis transaksi untuk mendapatkan keuntungan yang tidak sah dan bertentangan dengan tugas dan atasannya, dan (3) *Fraudulent statements* yang merupakan pernyataan palsu atau salah pernyataan dalam penyajian laporan keuangan.

Fraud pada Sektor Pemerintah

Seperti yang kita ketahui tindakan-tindakan kecurangan di Pemerintahan Indonesia sekarang ini

telah membudaya baik itu pemerintah pusat maupun pada pemerintahan daerah. Tindakan kecurangan yang paling sering terjadi yaitu tindakan korupsi. Sikap masyarakat yang permisif terhadap korupsi tidak berdampak positif terhadap pemberantasan korupsi. Umumnya, kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan di antaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Tindakan ini merupakan bentuk kecurangan akuntansi. (Wilopo, 2006).

Jumansyah, Dewi dan Kwang (2001) mengemukakan bahwa tindak pidana korupsi yang terjadi di pemerintahan berdasarkan *fraud tree* yang pertama, *Conflict of interest* atau benturan kepentingan sering ditemui dalam bentuk bisnis pejabat/penguasa dan keluarga serta kroni-kroninya. Kedua, *Bribery* atau penyuapan merupakan hal yang sering dijumpai dalam kehidupan bisnis dan politik di Indonesia. Ketiga, *Illegal gratuities* Pemberian atau hadiah yang merupakan bentuk terselubung dari penyuapan, hal itu juga sering dijumpai dalam kehidupan bisnis dan politik di Indonesia dan terakhir, *Economic extortion* merupakan ancaman terhadap rekanan, ancaman ini bisa secara terselubung atau terbuka.

Keadilan Organisasional

Organizational justice atau keadilan organisasional menurut Hassan dan Chandaran (2005) meliputi: *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. *Distributive justice* berkaitan

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

dengan kewajiban alokasi sumber daya, sedangkan *procedural justice* memusatkan pada kewajiban proses pengambilan keputusan. *Interactional justice* mengacu persepsi kewajiban atas pemeliharaan hubungan antar pribadi atau *informal interaction* antara karyawan yang menerima keputusan dengan pembuat keputusan.

Keadilan distributif

Menurut Greenberg dan Baron (2008) keadilan distributif didefinisikan sebagai bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan.

1. Imbalan atau kompensasi

merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Usaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, antara lain :

- a) terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai
- b) efektifitas biaya untuk organisasi
- c) keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan dan
- d) peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

2. Penghargaan

Kegiatan di mana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. Penghargaan dibedakan menjadi penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Penghargaan ekstrinsik dibedakan menjadi penghargaan ekstrinsik langsung (gaji dan upah) dan penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteksi bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan). Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya penghargaan tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, penghargaan masyarakat dan harga diri. Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif dan bonus.

Menurut Colquitt (2001) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajiban yang mengindikasikan adanya keadilan distributif.

Keadilan Prosedural

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski (2012) keadilan prosedural adalah persepsi mengenai proses keikutsertaan untuk mencapai suatu hasil dengan memfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil. Colquitt (2001) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural.

Keadilan Interaksional

Aspek terakhir dari keadilan organisasional adalah *keadilan interaksional* dan mungkin yang paling sederhana diantara ketiga aspek ini (Cropanzano *et al.*, 2007). Menurut Robbins dan Judge (2008), didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai di mana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Komitmen Organisasi

Hal yang membuat kesesuaian tujuan organisasi dan keinginan karyawannya di tentukan oleh komitmen organisasi jika karyawan berkomitmen untuk sebuah organisasi, mereka cenderung lebih produktif. Menurut Ihsan (2010:54) “komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh apa seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, komitmen organisasi juga mengacu pada loyalitas personal pada perusahaan”.

Ihsan (2010:54) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yang antara lain adalah:

1. Komitmen efektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Budaya Etis Organisasi

Kita tahu bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang unik. Kepribadian seorang individu adalah seperangkat sifat yang relatif permanen dan stabil. Kepribadian kita mempengaruhi cara kita bertindak dan berinteraksi dengan orang lain. Ketika kita menggambarkan seseorang sebagai hangat, terbuka, santai, atau konservatif, kita menggambarkan ciri-ciri kepribadian. Sebuah organisasi, juga memiliki kepribadian, yang kita sebut budaya organisasi.

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan *fraud triangle theory* dan teori atribusi serta beberapa penelitian empiris di mana variabel independen terdiri dari keadilan organisasional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya organisasi yang diperkirakan memengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen kecenderungan *fraud*. **Hipotesis**

1. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*
2. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*
3. Keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*
4. Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*.
5. Keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*.
6. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*
7. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*.

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian yang dilakukan penulis adalah Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan *Fraud* Pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato

Metodologi Penelitian

Desain penelitian

Menurut Husain Umar (2002 : 36), bahwa desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan konprehensif mengenai hubungan-hubungan antar variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dalam perencanaan tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

Definisi operasional variabel

Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari *fraud triangle theory* yang dikembangkan oleh Cressey (1953) yaitu *pressure* (keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, prosedural, interaksional), *opportunity* (penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal), dan *rationalization* (komitmen organisasi, budaya etis organisasi), kecenderungan *fraud*. Keadilan organisasional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi merupakan variabel independen, sedangkan kecenderungan *fraud* merupakan variabel dependen. Variabel-variabel tersebut akan dipaparkan sebagai berikut.

1. Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. *fraud* merupakan tindakan-tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan, kesengajaan, niat jahat,

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

penyembunyian dan pelanggaran kepercayaan (Tuanakotta, 2013:28). Pengukuran variabel ini memiliki delapan item pertanyaan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan menurut *Association of Certified Fraud Examinations* yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi Albrecht (2009:31). Item pertanyaan tersebut sudah pernah dipergunakan oleh Anik (2013). Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan yang terjadi.

2. Keadilan Distributif

Menurut Greenberg dan Baron (2008) keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju, yang terdiri dari 4 item pertanyaan (Kristanto, 2013), berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Colquitt (2001), yaitu:

1. Persamaan: menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima.
2. Kelayakan: menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan.
3. Kontribusi: menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
4. Kinerja: menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja

yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan (Robbins dan Judge, 2008). Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Colquitt (2001) berupa 7 item pertanyaan. Skala Likert 1 – 5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Indikator-indikator untuk mengukur keadilan prosedural, yaitu:

1. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan
2. Representatif. Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompoknya yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.
3. Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
4. Meminimalisasi bias. Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan.
5. Informasi yang akurat. Menunjukkan penilaian mengenai

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

keakuratan informasi yang digunakan untuk membuat keputusan.

6. Dapat diperbaiki. Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
7. Etis. Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal di atas terperinci, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral tidak bisa dikatakan adil.

4. Keadilan Interaksional

Aspek terakhir dari keadilan organisasional adalah keadilan interaksional dan mungkin yang paling sederhana diantara ketiga aspek ini (Cropanzano *et al.*, 2007). Menurut Robbins dan Judge (2008) keadilan interaksional didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai di mana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Indikator-indikator untuk mengukur keadilan interaksional menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2001), yaitu:

1. Kesopanan,
2. Bermartabat,
3. Hormat,
4. Kepantasan kata-kata,
5. Kejujuran,
6. Pembenaran,
7. Masuk akal,
8. Tepat waktu,

9. Spesifik.

5. Penegakan Peraturan/Hukum

Untuk mencegah terjadinya aktivitas menyimpang diperlukan penegakan peraturan/hukum. Asshiddiqie (2008) mengartikan penegakan hukum sebagai upaya suatu lembaga yang dilakukan untuk menjadikan peraturan/hukum, baik hukum dalam arti formil yang sempit maupun dalam arti materiil yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap tindakan. Untuk itu setiap instansi dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi peraturan yang disusun. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013). Respon dari responden penelitian diukur dengan skala Likert 1 – 5. Variabel ini diukur dengan indikator:

1. Ketaatan terhadap hukum,
2. Proses Penegakan Hukum,
3. Peraturan Organisasi,
4. Disiplin Kerja,
5. Tanggung jawab.

6. Keefektifan Pengendalian Internal

Menurut Tuanakotta (2013:352) pengendalian internal adalah proses, kebijakan dan prosedur yang dirancang oleh manajemen untuk memastikan pelaporan keuangan yang andal dan pembuatan laporan keuangan yang sesuai dengan kerangka akuntansi yang berlaku. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) yang dikutip oleh Albrech (2009:59) dan kemudian

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

diadopsi dalam PP nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian Internal Pemerintah di Indonesia. Item pertanyaan ini sudah pernah dipergunakan oleh Anik (2013). Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin tidak efektif. Variabel ini diukur dengan indikator :

1. Lingkungan pengendalian,
2. Penilaian risiko,
3. Kegiatan pengendalian,
4. Informasi dan komunikasi,
5. Pemantauan pengendalian intern.

7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil oleh pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja (Ihsan, 2010:54). Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Luthans (1998) berupa 8 item pertanyaan. Skala Likert 1 – 5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Nilai yang ditunjukkan semakin tinggi maka semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator :

1. Bekerja melalui target
2. Membanggakan organisasi kepada orang lain
3. Menerima semua tugas
4. Kesamaan nilai
5. Bangga menjadi bagian dari organisasi
6. Organisasi merupakan inspirasi
7. Gembira memilih bekerja pada organisasi

8. Peduli pada nasib organisasi

8. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi merupakan suatu gabungan dari nilai-nilai etis individu dengan kebijakan informal dan formal atas etika organisasi (Hunt *et al.*, 1989). Budaya etis organisasi dalam penelitian ini merupakan persepsi karyawan mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Budaya etis organisasi diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hunt *et al.* (1989). Skala Likert 1 – 5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Item pertanyaan ini sudah pernah dipergunakan oleh Anik (2013). Nilai yang ditunjukkan semakin tinggi maka budaya etis organisasi semakin tinggi. Pengukuran variabel menggunakan indikator :

1. Model peran yang *visible*,
2. Komunikasi harapan-harapan etis,
3. Pelatihan etis,
4. Hukuman bagi tindakan etis,
5. Mekanisme perlindungan etika.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan pada responden. Sumber data berasal dari persepsi pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato atas keadilan organisasional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi dan kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Metode Pengumpulan Data

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner, dalam kuesioner nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup terkait dengan variabel yang dikaji, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian. Sebelum menyerahkan kuesioner kepada responden, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato yaitu sebanyak 35 orang/Responden. Pengertian populasi menurut Widayat dkk (2002 : 52) adalah merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang dari bidang-bidang untuk diteliti.

Sedangkan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Riduwan (2007:64) Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel atau dikenal juga dengan istilah sensus. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil yakni sebanyak 35 orang pegawai.

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik, dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*).

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2001:219), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Sedangkan untuk reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown (Split-half)*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment.

Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*. Menurut Sugiyono (1999 :278) dicari angka reliabilitasnya untuk keseluruhan item dibelah dua,

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya etis organisasi) terhadap variabel dependen (kecenderungan *fraud*). Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Di mana: Y : Kecenderungan *fraud*

A : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : Keadilan Distributif

X2 : Keadilan Prosedural

X3 : Keadilan interaksional

X4 : Penegakan peraturan

X5 : Keefektifan pengendalian internal

X6 : Komitmen organisasi

X7 : Budaya etis organisasi

e : *error*

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:180).

Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:190). Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Bila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen
- Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H₀ diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen..

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

analisis deskriptif, untuk memberikan gambaran atas item-item pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Jumlah data yang dianalisis sekriptif sebanyak 26 buah. Dasar interpretasi mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Riduwan (2008) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini.

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel perencanaan anggaran menunjukkan bahwa Keadilan Ditributif dipersepsikan baik oleh responden. Dengan melihat rata-rata indeks perencanaan anggaran adalah sebesar 3,80. Berdasarkan kenyataan tersebut menunjukan bahwa variabel keadilan distributif seperti di instansi tempat saya bekerja imbalan yang terima mencerminkan usaha yang saya berikan dalam pekerjaan, di instansi tempat saya bekerja imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, imbalan yang saya terima mencerminkan kontribusi instansi tempat saya bekerja, di instansi tempat saya bekerja imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan, hasilnya menunjukan dengan nilai rata-rata yang di kategorikan “baik”.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator variabel keadilan distributif yang digunakan untuk melihat bahwa keseluruhan alat uji di atas sebenarnya memiliki satu tujuan yaitu mengetahui pola sebaran data yang akan memberikan gambaran mengenai profil sampel, apakah cukup konsisten untuk dapat diterima sebagai karakter sampel yang sebenar-benarnya (tidak bias) sehingga informasi ini dapat digunakan sebagai bahan atau pijakan untuk mengambil suatu keputusan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator variabel keadilan distributif direspon baik oleh responden pada kantor camat marisa Kabupaten Pohuwato.

Keadilan Prosedural

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel Keadilan Prosedural dipersepsikan baik oleh responden. Dengan melihat rata-rata indeks Keadilan Prosedural adalah sebesar 3,81. Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel keadilan Prosedural seperti Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan, Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik, Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja telah diterapkan secara konsisten, Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja tidak berhubungan dengan kepentingan pihak tertentu, Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat, Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja memungkinkan saya memberi masukan/koreksi, dan Prosedur pemberian kompensasi di instansi saya bekerja telah sesuai dengan standar moral yang berlaku.

Dengan demikian dalam menangani disegi keadilan prosedural sudah dilaksanakan secara efisien dan efektif dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 3,81. Hal ini dikategorikan “Baik”.

Keadilan Interaksional

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel keadilan interaksional. Dengan melihat rata-rata indeks variabel keadilan interaksional adalah sebesar 3,96.

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel variabel keadilan interaksional seperti Pimpinan di instansi saya bekerja memperlakukan saya dengan cara yang sopan, Pimpinan di instansi saya bekerja memperlakukan saya dengan penuh martabat, Pimpinan di instansi saya bekerja memperlakukan saya dengan rasa hormat, Pimpinan di instansi saya bekerja menahan diri untuk tidak berkata-kata atau berkomentar yang tidak pantas, Pimpinan di instansi saya bekerja jujur dalam berkomunikasi, Pimpinan di instansi saya bekerja menjelaskan peraturan /prosedur secara menyeluruh, Pimpinan di instansi saya bekerja telah menjelaskan terkait peraturan/prosedur sudah masuk akal, Pimpinan di instansi saya bekerja berkomunikasi secara rinci kapanpun diperlukan, dan Pimpinan di instansi saya bekerja menyesuaikan komunikasinya terhadap kebutuhan khusus individu dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 3,77.

Dengan demikian, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelaporan/pertanggungjawaban anggaran menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata yang dikategorikan “Baik”.

Penegakan Peraturan

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel Penegakan Peraturan. Dengan melihat rata-rata indeks Penegakan Peraturan adalah sebesar 3,88. Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel Penegakan Peraturan seperti Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku, Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan, Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan

operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang/pulang tepat waktu, dan Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.

Dengan demikian, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penegakan Peraturan menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata 3,88 yang dikategorikan “Baik”.

Keefektifan Pengendalian Internal

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel Kefektifan Pengendalian Internal. Dengan melihat rata-rata indeks Kefektifan Pengendalian Internal adalah sebesar 3,94. Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel Kefektifan Pengendalian Internal Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang/tanggung jawab yang jelas, Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dengan disertai bukti pendukung, Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi, Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi, dan Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan/evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 3,94.

Dengan demikian, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kefektifan Pengendalian Internal

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata yang dikategorikan “Baik”.

Komitmen Organisasi

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Dengan melihat rata-rata indeks Komitmen Organisasi adalah sebesar 4,47. Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel Komitmen Organisasi seperti Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses, Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus, Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini, Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini, Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini, Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi, Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain, dan Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 4,47.

Dengan demikian, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata yang dikategorikan “Sangat Baik”.

Budaya Etis Organisasi

perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel Budaya Etis Organisasi dipersepsikan baik oleh responden. Dengan melihat rata-rata indeks Budaya Etis Organisasi adalah sebesar 4,46. Berdasarkan kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa item pernyataan variabel Budaya Etis Organisasi Di instansi tempat saya

bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai, Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi/aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai, Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar/pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul, Di instansi tempat saya bekerja segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi, dan Di instansi tempat saya bekerja lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika sudah dilaksanakan secara efisien dan efektif dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 4,46. Hal ini dikategorikan “Sangat Baik”.

Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

perhitungan nilai rata-rata 1,52 indeks variabel Kecenderungan Fraud terhadap variabel independen yang mempengaruhinya seperti Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Penegakan Peraturan/Hukum, Kefektifan Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dipersepsikan oleh responden yaitu sebesar 1,52 Sangat Jarang.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS20.

dalam model *summary* menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0.763 atau 76,3%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional,

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya etis organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kecenderungan

fraud/kecurangan sebesar 76,3% dan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 57.231 - 0.147X_1 - 0.095X_2 - 0.185X_3 - 0.422X_4 - 0.384X_5 - 0.213X_6 - 0.375X_7 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Constant* 57.231 memberikan arti bahwa apabila variabel independen diasumsikan = 0, maka kecenderungan *fraud* secara konstan akan bernilai sebesar 57.231.

Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan Fraud/kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara Keadilan Distributif (x_1) terhadap Kecenderungan Kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,417 (negatif). Artinya apabila variabel Keadilan Distributif (x_1) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,417 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar -1,634 < t_{tabel} sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.104 (lebih dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga **Hipotesis 1 ditolak**. Artinya keadilan distributif yang berkaitan dengan kesesuaian jumlah imbalan yang dirasakan tidak dapat meminimalisir

terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara keadilan prosedural (x_2) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,095 (negatif). Artinya apabila variabel keadilan prosedural (x_2) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,095 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar -1,469 < t_{tabel} sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.144 (lebih dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keadilan prosedural terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 2 ditolak. Artinya keadilan prosedural yang dirasakan yaitu tentang proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan tidak dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara keadilan interaksional (x_3) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,185 (negatif). Artinya apabila variabel keadilan interaksional (x_3) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,185 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar -3,475 > t_{tabel} sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.001 (kurang dari taraf signifikansi (α) =

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan keadilan interaksional terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis3 diterima. Artinya keadilan interaksional yang dirasakan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud).

Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara penegakan peraturan (x_4) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,422 (negatif). Artinya apabila variabel penegakan peraturan (x_4) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,422 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai tstatistik sebesar $-4.363 > t_{tabel}$ sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis4 diterima. Artinya peraturan yang ditegakkan dalam aktivitas pemerintahan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud).

Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara keefektifan pengendalian internal (x_5) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,384 (negatif). Artinya apabila variabel keefektifan pengendalian internal (x_5) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar =

0,384 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai tstatistik sebesar $-3.256 > t_{tabel}$ sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.001 (kurang dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis5 diterima. Artinya pengendalian internal yang efektif dalam aktivitas pemerintahan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud).

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara komitmen organisasi (x_6) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,213 (negatif). Artinya apabila variabel komitmen organisasi (x_6) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,213 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai tstatistik sebesar $-3.180 > t_{tabel}$ sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.002 (kurang dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis6 diterima. Artinya komitmen organisasi dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud).

Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Hasil uji koefisien parameter antara budaya etis organisasi (x_7)

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,375 (negatif). Artinya apabila variabel komitmen organisasi (x7) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,375 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai tstatistik sebesar $-4.076 > t_{tabel}$ sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari taraf signifikansi (α) = 0,05). Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis7 diterima. Artinya budaya etis organisasi dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sebagian besar pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato mempersepsikan keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional beradada dalam kategori adil, penegakan peraturan berada dalam kategori sangat tegak, keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori sangat efektif, komitmen organisasi berada dalam kategori sangat komitmen dan budaya etis organisasi berada dalam kategori etis, sedangkan persepsi tentang kecenderungan kecurangan berada dalam kategori sangat jarang terjadi.
2. Persepsi keadilan distributif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, artinya persepsi pegawai negeri Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato berkaitan dengan keadilan distributif yang dirasakan tidak memberikan dampak terhadap kecenderungan kecurangan.
3. Persepsi keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, artinya persepsi pegawai negeri Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato berkaitan dengan keadilan prosedural yang di can tidak memberikan dampak terhadap kecenderungan kecurangan.
4. Persepsi keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato berkaitan dengan keadilan interaksional maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
5. Persepsi penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan penegakan peraturan maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
6. Persepsi keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

negeri sipil berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.

7. Persepsi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
8. Persepsi budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan budaya etis organisasi maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang dipaparkan sebelumnya, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan peneliti mengantar langsung dan waktu penelitian yang bertepatan dengan kesibukan responden penelitian sehingga menyebabkan *response rate* menjadi rendah, sehingga untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa mengkombinasikan metode pengumpulan data dengan mengantar langsung dan menggunakan data kolektor.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan pendekatan

beberapa periode waktu (*longitudinal survey*) sehingga analisis yang dihasilkan akan lebih lengkap dan mendapatkan data statistik yang lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- AICPA. 2002. *Auditing Standards Board, Consideration of fraud in a financial statement audit, American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), SAS No. 99.
- Albrecht *et.al.* 2009. *Fraud Examination, Third Edition*, South Western, a part of Chengange Learning, USA.
- Anik Fatun Najahningrum. 2013. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi Diy.” *Accounting Analysis Journal*.
- Arens, Alvin A. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Erlangga. Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly, 2008, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, PT. Buana Indah Populer, Jakarta
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money*. Montclair, NJ: Patterson Smith, pp.1-300.
- Conlon, D.E., Meyer, C.J., & Nowakowski, J.M. 2005. *How Does Organizational Justice Affect Performance, Withdrawal, And Counterproductive Behavior ?*, *Handbook Of Organizational Justice*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Colquitt, J.A. 2001. *On The Dimensionality Of Organizational Justice : A*

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

- Construct Validation Of Measure. Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 386 400.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. 2007. The Management Of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34 – 38.
- Devonish dan Greenidge (2010). *The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. Department of Management Studies*, Oxford Blackwell Publishing Ltd.
- Diaz Priantara. 2013. *Fraud Auditing and investigation*. Mitra wacana media.
- Greenberg, R. Baron. 2008. *Behavior In Organizations*. USA: Prentice Hall.
- Huda, Mohammad Choirul.2011.” Peran Peraturan Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di MAN Malang II Batu”. *Skripsi*. Malang : UIN Malang.
- Hofstede G., Neuijen B., Ohayu D. dan Sander G., 1990, *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative Study Across Twenty Cases*, *Administrative Science Quarterly*, 35 : 285 – 316.
- Hunt, S. D., V. R. Wood dan L. B. Chonko. 1989. “Corporate Ethical Value and Organizational Commitmen in Marketing”. *Journal of Marketing* 53 (July), pp. 79 – 90
- Ikhsan,Arfan .2010. “Akuntansi Keperilakuan”.Jakarta: Salemba Empat.
- Jumansyah, Nunik Lestari Dewi, Tan Kwang En. 2001. Akuntansi Forensik dan Prospeknya terhadap Penyelesaian Masalah-Masalah Hukum di Indonesia. Jakarta. Prosiding Seminar Nasional “Problematika Hukum dalam Implementasi Bisnis dan Investasi (Perspektif Multidisipliner).
- Kozlowski, S.W.J. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Volume 1. Oxford University Press
- Ones, D.S. 2002. Introduction To The Special Issue On Counterproductive Behaviors At Work. *International Journal Of Selection & Assessment*, Vol. 10, No. 1/2, pp. 1 – 4.
- Robbins S. P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Judge. 2008. “Perilaku Organisasi Edisi 10”. *Prentice Hall Pearson Educational International,PT Ideks*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2002. *Management. activebook experience*.
- Skousen, C. J., K. R. Smith, dan C. J. Wright. 2009. ”*Detecting and Predecting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99.*” *Corporate Governance and Firm*

Accountia Journal

(Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)

Vol.3, No.2, October 2019, pp. 466 – 487

ISSN 2620-5335 (Online), ISSN 2622-8270 (Print)

Journal homepage: <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/accountia>

*Performance Advances in Financial
Economis*, Vol. 13.

Theodorus M. Tuanakotta. 2013.
Mendeteksi Manipulasi Laporan
Keuangan, Jakarta. Salemba Empat.

Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor
yang Berpengaruh terhadap
Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi: Studi pada Perusahaan
Publik dan Badan Usaha Milik
Negara di Indonesia." *Simposium
Nasional Akuntansi 9 Padang*.

Wilopo. 2008. Pengaruh Pengendalian
Internal Birokrasi Pemerintah dan
Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap
Kecurangan Akuntansi Di
Pemerintah Persepsi Auditor Badan
Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura*
Volume p11 no. 1 April 2008.

Widjaja Tunggal, 2014. Memahami Fraud
Audit: Bagaimana Mendeteksi dan
mencegah Kecurangan Bisnis.
Harvarindo.

Umar Husain, 2002. *Metode Riset
Bisnis*, Penerbit PT. Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta