

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN
INTERN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah
di Kota Pekanbaru)**

Oleh :

Anisya Yuliana

Pembimbing: Raja Adri Satriawan S. dan Eka Hariyani

Faculty of economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail: anisya.yuliana@outlook.com

*Influence of Organizational Justice, Internal Control System, and Organization's
Commitment on Fraud at the Main Branch Office of
Syariah Bank in Pekanbaru City*

ABSTRACT

The purpose of this reseach is to find out the influence of organizational justice on fraud, the influence of internal control system on fraud, and the influence of organization's commitment on fraud. The population in this study are employees at the main branch office of Syariah Bank in Pekanbaru City. The data used in this study in the form of primary data. Data collection techniques with survey techniques by distributing questionnaires to the employees who work at the main branch office of Syariah Bank in Pekanbaru City. Sample selection by simple random sampling technik. Total sample are 70, the sample was calculated using Slovin formula. The method of data analysis used to test the hypothesis is multiple regression analysis using the program SPSS 20 version. The results of this study is showed that organizational justice influence on fraud, internal control system influence on fraud, and organization's commitment influence on fraud. All of the independent variables jointly influence dependent variables which $F_{count} > F_{table}$ that is $39.079 > 2.744$.

Keywords: Justice, Organizational, Control, Commitment and Fraud

PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk kepentingan diri pelaku. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan atau *fraud* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas

dimana penyimpangan tersebut akan berdampak pada laporan keuangan yang disajikan oleh suatu perusahaan.

Ikatan Akuntansi Indonesia dalam Wilopo (2006) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang menimbulkan kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau menghilangkan secara sengaja jumlah atau pengungkapan

dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan dan 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.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Kurniawati (2012) sebagai salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang melakukan usaha pencegahan dan pemberantasan kecurangan akuntansi mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok yaitu: kecurangan laporan keuangan (*Financial Statement Fraud*), penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*) dan korupsi (*Corruption*). Tindakan korupsi adalah bentuk kecurangan yang umumnya terjadi baik dalam bidang perbankan ataupun pelayanan publik (Wilopo, 2006).

Korupsi politik di Indonesia masih dominan dan sulit diberantas. Hal ini menyebabkan skor indeks persepsi korupsi (IPK) Indonesia tahun 2014 yang dirilis *Transparency International Indonesia* (TII) hanya naik 2 digit dari 32 menjadi 34. Pada tahun 2013 skor IPK Indonesia serupa dengan tahun 2012 yakni 32. Peringkat Indonesia tahun 2012 adalah 118, naik pada tahun 2013 menjadi 114. Sedangkan peringkat Indonesia tahun 2014 berada pada posisi 107 dari 175 negara yang diukur Transparansi Internasional. Indonesia masih kalah jauh dengan dua negara tetangga yakni, Singapura dan Malaysia. Singapura berada diperingkat 7

dengan skor IPK 84 sedangkan Malaysia berada pada peringkat 51 dengan skor 52 (www.ti.or.id, 16 Maret 2015).

Menurut Simanjuntak dalam Henzani (2012) terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan yang disebut juga dengan teori GONE, yaitu: *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), *exposure* (pengungkapan). Faktor *greed* dan *need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (disebut juga faktor individual). Sedangkan faktor *opportunity* dan *exposure* berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (disebut juga faktor generik/umum).

Faktor lain yang menjadi dorongan penyebab terjadinya kecurangan adalah tidak terpenuhinya keadilan didalam organisasi tempat karyawan bekerja. Cropanzano *et al.* (2007) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzano *et al.*, 2001 dalam Kristanto, 2013). Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi Lind & Tyler (dalam Christofel, 2010).

Menurut Arens (2008:432) penyebab terjadinya kecurangan disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yaitu tekanan atau insentif merupakan situasi dimana manajemen atau pegawai memiliki insentif atau tekanan untuk me-

lakukan kecurangan, kesempatan merupakan situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan, dan sikap atau rasionalisasi merupakan adanya sikap, karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur.

Motivasi berbuat kecurangan disebabkan karena adanya tekanan dalam diri pelaku kecurangan, baik berupa masalah keuangan, sifat buruk atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Herman (2013) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2014) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan adalah sistem pengendalian intern. Menurut Arens (2008:370), sistem pengendalian intern adalah suatu sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2014) mengenai pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kecurangan (*fraud*) pada SKPD Kabupaten Kaur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif

terhadap kecurangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herman (2013) yang meneliti pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan yang membuktikan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan.

Selain dua faktor diatas, komitmen didalam organisasi yang rendah juga dapat menjadi penyebab terjadinya kecurangan. Menurut Robbins dan Judge (2008:100), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tentu saja hal ini dapat memperkecil tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan. Karena karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *fraud* yang diteliti oleh Mustikasari (2013) yang menguji faktor-faktor terkait kecurangan (*fraud*) meliputi penegakan hukum/peraturan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi di sektor pemerintahan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) yang

menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh dengan kecendrungan terjadinya *fraud*.

Kecurangan tidak hanya terjadi di sektor pemerintahan dan swasta namun juga dapat terjadi di dunia perbankan yang semakin maju termasuk perbankan syariah. Adapun kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi pada lembaga perbankan seperti pembobolan bank, pencucian uang, pemberian kredit dengan dokumen dan jaminan fiktif, pencairan deposito, dan kecurangan lainnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan (*fraud*)?, 2) Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan (*fraud*)?, 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*)?.

Penelitian ini dilakukan dengan mempunyai beberapa tujuan. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan (*fraud*), 2) Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan (*fraud*), 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*).

TELAAH PUSTAKA

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Keadilan didalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memotivasi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa adil dalam sebuah organisasi, maka

tingkat kepuasannya akan tercapai dan mereka akan bekerja secara profesional. Keadilan terdiri dari tiga macam yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Secara khusus keadilan organisasi terkait dengan alokasi penghargaan yang didapatkan seperti gaji, promosi dan reward. Sedangkan secara umum keadilan merupakan situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan terpenuhi (Lind & Tyler dalam Christofel, 2010).

Menurut Gilliland (1993) dalam Suciningtyas (2004), persepsi karyawan tentang ketidakseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihan dan kerja keras) yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan kepuasan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Herman (2013) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2014) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dalam organisasi maka dapat mengurangi motivasi untuk melakukan kecurangan atau *fraud*.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*).

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Sistem Pengendalian Internal menurut COSO dalam Sawyer (2006: 144) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku

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 pelaksanaannya secara efektif dan baik maka tidak dapat memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan atau manajemen dalam melakukan kecurangan atau *fraud*.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk memperta-

hankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasional menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi.

Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya dan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka akan beraktivitas sesuai aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi dan berjuang semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwitasari (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan atau *fraud*. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu, maka hal tersebut dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan/i kantor cabang utama bank syariah di Kota Pekanbaru yang menjadi objek penelitian. Sedangkan cara pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan *teknik simple random*

sampling. Penentuan total sampel dalam penelitian ini digunakan rumus *slovin*. Dari hasil perhitungan diperoleh total sampel sebanyak 70 orang. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah di Kota Pekanbaru yang menjadi objek penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan survei lapangan menggunakan semua metode pengumpulan data original, yaitu melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi. Data tersebut diperoleh secara langsung dari kantor cabang utama bank syariah di Kota Pekanbaru yang menjadi objek penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner yang berguna dalam mengumpulkan informasi dari subjek penelitian tersebut.

Analisis data yang digunakan dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Tahap analisis data dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis.

Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2013:60) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneltiti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu: variabel independen (variabel bebas) merupa-

kan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat dan variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:61).

a. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kecurangan atau *fraud*. Dari beberapa definisi kecurangan (*fraud*) yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kecurangan merupakan tindakan yang melanggar hukum untuk mendapatkan keuntungan bagi individu atau kelompok dengan tujuan tertentu yang sifatnya menipu atau berbohong serta merugikan pihak lain seperti adanya salah pernyataan, manipulasi laporan keuangan, penyajian informasi yang salah atau keliru.

b. Variabel Independen

Dalam penelitian ini variabel independen (X1) yang digunakan adalah Keadilan Organisasi (X1). Keadilan organisasi merupakan persepsi yang dirasakan karyawan mengenai perlakuan yang adil didalam sebuah organisasi. Sehingga tidak ada perbedaan perlakuan yang membuat kecemburuan antar karyawan.

Variabel independen yang kedua (X2) dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian Intern merupakan serangkaian sistem, prosedur atau kebijakan yang dibuat dalam sebuah organisasi untuk pencapaian sasaran atau tujuan didalam organisasi.

Variabel independen ke tiga (X3) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau rasa keterikatan karyawan didalam organisasi dan karyawan memihak organisasi tempat mereka bekerja untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja.

Persamaan Regresi

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

- Y : Kecurangan
 α : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien regresi
X1 : Keadilan organisasi
X2 : Sistem Pengendalian Intern
X3 : Komitmen Organisasi
 ϵ : (error term)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi (Sugiyono 2013:206). Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah menunjukkan *mean* atau rata-rata dari masing-masing variabel dan standar deviasi. Adapun hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Statistik

	Mean	Std. Deviation
Kecurangan	38.700	10.208
Keadilan_Organisasi	31.728	10.664
Sistem_Pengendalian_Intern	21.400	6.461
Komitmen_Organisasi	24.114	11.571

Sumber: Hasil data olahan (2015)

Dari tabel 1 dapat dilihat, bahwa rata-rata dari total jawaban responden untuk variabel kecurangan adalah 38.700 dengan standar deviasi sebesar 10.208. Sedangkan rata-rata jawaban responden untuk keadilan organisasi adalah sebesar 31.728 dengan standar deviasi 10.664. Untuk variabel sistem pengendalian intern memiliki rata-rata dari total jawaban sebesar 21.400 dengan standar deviasi sebesar 6.461. Sedangkan rata-rata dari total jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi adalah 24.114 dengan standar deviasi sebesar 11.571.

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Untuk menentukan validitas, peneliti menggunakan program bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Dalam penelitian ini untuk semua variabel bebas dan variabel terikat setelah membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Realiabilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan, maka akan semakin baik. Nilai reabilitas dinyatakan reliable jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument yang dikatakan valid jika $(r_i) > 0,7$ (Ghozali, 2011:47).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Organisasi	11	0.928	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern	9	0.941	Reliabel
Komitmen Organisasi	10	0.984	Reliabel
Kecurangan (<i>fraud</i>)	12	0.972	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel-variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Asumsi ini menyatakan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala korelasi. Uji ini untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factors*.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.787	1.270	Bebas Multikolinieritas
Sistem Pengendalian Intern	0.668	1.496	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.649	1.541	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SPSS 20

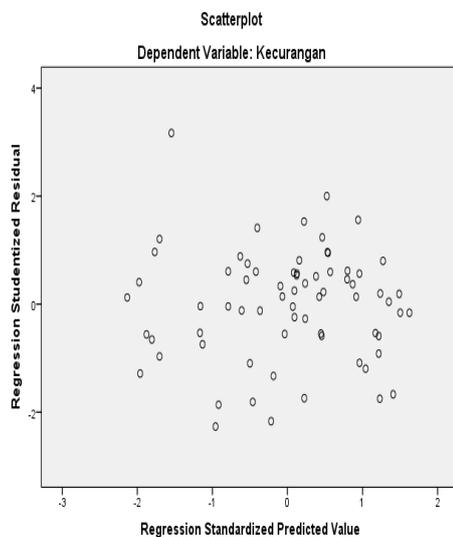
Berdasarkan tabel 3 dari ketiga variabel independen tersebut semua nilai *tolerance* berada diatas atau > 0.10 dan nilai VIF dibawah atau < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *Glejser Test*. Pengujian ini membandingkan

signifikan dari uji ini apabila hasilnya sig > 0,05 atau 5%. Jika signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:105). Selain itu, untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini juga menggunakan grafik *scatterplot*.

Gambar 1
Hasil Uji Grafik Scatter Plot



Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data yang digunakan telah tersebar, dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Tabel 4
Hasil Uji Glejser Test

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3.107	1.764		1.762
1 Keadilan_Organisasi	-.071	.048	-.198	1.495

Sistem_Pengendalian_Intern	.122	.085	.205	1.426
Komitmen_Organisasi	.054	.048	.163	1.114

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil *Glejser Test*, maka dapat terlihat bahwa tingkat signifikan untuk masing-masing variabel independen adalah diatas tingkat kepercayaannya yaitu berada diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011:95). Adapun untuk pengujian autokorelasi dilakukan dengan tes statistik *Durbin Watson*.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	Durbin-Watson
1	.800 ^a	1.863

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari tabel 5 perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai dw sebesar 1.863, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengandung masalah autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas merupakan pengujian

asumsi residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan 2 uji normalitas yaitu dengan grafik *normal probability plot* dan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

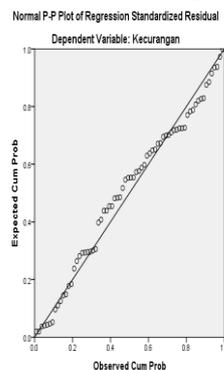
Tabel 6
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.12672158
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.757

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena Signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* $> 0,05$ atau $0.757 > 0.05$.

Gambar 2
Hasil Uji Probability Plot



Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari gambar 2 tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	67.114	2.953
	Keadilan_Organisasi	-.351	.080
	Sistem_Pengendalian_Intern	-.467	.143
	Komitmen_Organisasi	-.302	.081

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 7 diatas, persamaan regresi berganda yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 67.114 - 0.351 X_1 - 0.467 X_2 - 0.302 X_3 + \epsilon$$

Nilai konstanta sebesar 67.114 artinya tanpa adanya variabel keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, dan komitmen organisasi. Maka kecurangan yang terjadi akan dapat meningkat sebesar 67.114.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Adapun pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t_{hitung} , kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	67.114	2.953		22.726	.000
Keadilan_Organisasi	.351	.080	-.367	4.407	.000
Sistem_Pengendalian_Intern	.467	.143	-.296	3.272	.002
Komitmen_Organisasi	.302	.081	-.342	3.728	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , artinya setiap variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat

(Ghozali, 2011:84). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$, maka H_0 diterima, dan H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_0 diterima. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4600.667	3	1533.556	39.079	.000 ^b
Residual	2590.033	66	39.243		
Total	7190.700	69			

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 9, maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 39.079 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut diketahui F_{tabel} sebesar 2.794. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.079 > 2.744$, sehingga variabel keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, dan komtmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kecurangan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Berdasarkan nilai *adjusted* R^2 dapat disimpulkan bahwa variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas.

Hasil Pengujian Hipotesis Satu (X1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara keadilan organisasi dan kecurangan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kecurangan. sehingga Ha1 diterima. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi maka semakin rendah tingkat kecurangan yang terjadi.

Jika keadilan dalam organisasi diterapkan dengan baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena terciptanya kepuasan kerja dan tentu saja hal ini dapat mengurangi motivasi untuk melakukan tindakan kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2011) dan Herman (2013) menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara sistem pengendalian intern dengan kecurangan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kecurangan. sehingga Ha2 diterima. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin efektif sistem pengendalian intern, maka semakin rendah peluang terjadi kecurangan.

Dengan sistem pengendalian internal yang efektif perusahaan dapat terhindar dari kerugian yang besar termasuk terjadinya kecurangan (*fraud*). Karena apabila didalam suatu organisasi atau

perusahaan memiliki sistem pengendalian yang baik dan efektif hal itu dapat memperkecil celah atau tidak adanya peluang bagi pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Herman (2013) yang membuktikan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara komitmen organisasi dengan kecurangan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kecurangan sehingga Ha3 diterima. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan dapat meminimalisir kecurangan.

Apabila komitmen tinggi dimiliki oleh karyawan, maka akan tumbuh sikap loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sehingga karyawan akan berusaha keras untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berusaha dalam pencapaian tujuan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya dan organisasi seperti kecurangan. Mereka akan beraktivitas atau sesuai aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu, maka hal tersebut dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*). Hasil

Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *fraud* (kecurangan).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasakan perlakuan yang adil didalam organisasi tempat ia bekerja maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan tidak ada kecemburuan antar karyawan. Sehingga dapat mengurangi tekanan atau motivasi untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).
2. Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan sistem pengendalian intern didalam suatu perusahaan berjalan dengan baik dan efektif maka akan meminimalisir peluang atau kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*).
3. 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*).

Saran

Berdasarkan evaluasi atas hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang memungkinkan dapat mempengaruhi kecurangan seperti budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, asimetri informasi, penegakan hukum/peraturan dan variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kecurangan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar hasil penelitian yang diperoleh bisa menjelaskan mengenai kecurangan secara umum.
3. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian agar bisa memberikan gambaran yang lebih jelas ke semua objek mengenai kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A, 2008, *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Christofel S., Rendy, 2010, *Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (Fraud)*, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.

- 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.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Henzani, Danny M, 2013, *Pengaruh Moralitas dan Motivasi Penyusun Laporan Keuangan SKPD terhadap Kecendrungan Kecurangan Laporan Keuangan*, Jurnal, Universitas Negeri Padang.
- Herman, Lisa Amelia, 2013, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah Padang*, Jurnal, Universitas Negeri Padang.
- Kurniawati, Ema, 2012, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Triangle*, Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kristanto, Sentot, 2013, *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen dan Intensi Keluar di PT indonesia Power UBP Bali*, Tesis, Universitas Udayana, Denpasar.
- Lestari, Tia, 2014, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kecurangan pada SKPD Kabupaten Kaur*, Skripsi, Universitas Bengkulu.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A, 2008, *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution, 4th Edition*, McGraw-Hill/Irwin.
- Mustikasari, Dhermawati Putri, 2013, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang*, Jurnal vol 2 no 3, Universitas Negeri Semarang.
- Pramudita, Aditya, 2012, *Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga*, Jurnal, Universitas Negeri Semarang.
- Prasetyo, Budi Andrian, 2011, *Kualitas Prosedur Pengendalian Internal:Antesedents dan Pengaruh Moderating pada Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai*, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Purwitasari, Anggit, 2013, *Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang pada 5 Rumah Sakit di Bandung*, Skripsi, Universitas Widyatama Bandung.

Robbins, S.P., & Judge, T.A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sawyer, P. Stephen, 2008, Mortimer A, Dittenhofer & James H. Scheiner, 2006, *Sawyer's Internal Audit, Audit Internal Sawyer*, Buku 3, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Suciningtyas, Endah, 2004, *Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris pada Indusri Mebel di Kota Semarang*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Sugiyono, DR, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Transparency Internasional, *Korupsi Politik Masih Dominan di Indonesia*, 2014, Diunduh dari:
(<http://www.ti.or.id/index.php/news/2014/12/04/korupsi-politik-masih-dominan-di-indonesia>), Diakses 16 Maret 2015.

Wilopo, 2006, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*, Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX.