

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN
INTERN, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP
KECURANGAN (FRAUD)**

(Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru)

Oleh :

Jelfani Saragih Sumbayak

Pembimbing : Yuneita Anisma dan Mudrika Alamsyah Hasan

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : jelfanissumbayak@gmail.com

*Influence Organizational Justice, Internal Control System, Organization's
Commitmen And leadership styles On Fraud*

ABSTRACT

The purpose of this reseach is to find influence of organizational justice on fraud, the influence of internal control system on fraud, and the influence of organization's commitmen on fraud. The population in this study are employees at the main branch office of leasing in Pekanbaru City. The data used in this study in the form of primary data. Data collection techniques by distributing questionnaires to the employes who work at the main branch office of leasing in Pekanbaru City. Sample selection by simple random sampling technik. Total sample was calculated used by Slovin formula. The method of data analysis used to test the hypothesis is multiple regression analysis using the program SPSS Version 17. The result of this study is showed that organizational justice influence on fraud, internal control system inflaunce on fraud, organization's commitment influence on fraud and leadership styles influence on fraud. The coefficient of determination in this study was 61,7%. These four variables affect the dependent variabel was 61.7%, while 38,3 % is influenced by other variabels that are not addressed in this study.

Keywords: Justice, Organizational, Control, Commitmen, leadership styles and fraud

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) telah mendapatkan banyak perhatian media sebagai dinamika dan pusat perhatian saat ini. Maraknya berita mengenai investigasi adanya penyimpangan di dalam perusahaan membuat manajemen perusahaan khawatir akan timbulnya kecurangan

(*fraud*) di lingkungan perusahaan. 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 satu yang menimbulkan kecurangan dalam pelaporan yaitu salah satu atau menghilangkan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan dan salah satu 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.

Menurut Simanjuntak (2008) dalam Henzani (2013) 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 individu). Sedangkan faktor *opportunity* dan *exposure* berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (disebut juga faktor generik/umum). Faktor individual berhubungan dengan perilaku yang melekat pada individu itu sendiri.

Faktor menjadi dorongan penyebab terjadinya kecurangan adalah tidak terpenuhinya keadilan didalam organisasi tempat karyawan bekerja. Cropanzano et al. (2007) mendefinisikan keadilan organisasi 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). Menurut Lind & Tyler (dalam Christofel, 2010) secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi.

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

Apabila karyawan merasa ketidakadilan didalam suatu organisasi maka akan mengakibatkan karyawan merasakan tidak dihargai dan merasakan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga dapat

menimbulkan kemarahan, kebencian dan pemberontakan serta protes terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal inilah yang dapat memberikan tekanan atau mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang menyimpang atau tidak sesuai dari aturan yang berlaku demi kepuasannya tercapai seperti berbuat kecurangan. Namun, apabila keadilan didalam sebuah organisasi yang dirasakan karyawan sudah terpenuhi dengan baik maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan telah merasakan kepuasan dan keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga menghilangkan motivasi untuk melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan atau melakukan perbuatan kecurangan.

Menurut arens (2008:370), sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh KPMG dalam "KPMG, 1998 *Fraud Survey*" (New York: KPMG, 1998) dalam Mustofa (2004) menunjukkan bahwa dari jawaban responden, lemahnya pengendalian intern merupakan penyebab tertinggi terjadinya kecurangan (*fraud*). Semakin efektif pengendalian intern didalam suatu organisasi maka dapat meminimalisir terjadinya kecurangan suatu perusahaan karena tidak terbukanya peluang atau kesempatan bagi seseorang untuk berbuat kecurangan.

Menurut Robbins dan judge (2008:100), komitmen organisasional

adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasional menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi.

Komitmen dalam organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk berusaha keras bertahan didalam sebuah organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menyebabkan mereka akan bekerja, bersikap dan berperilaku baik dan bekerja keras untuk organisasi (Luthans, 2006). 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.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang

perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gibson (1996) dalam Lubis (2016) gaya kepemimpinan tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*.

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Menurut Pramudita (2013) jauh dari tindakan *fraud* diperlukan sosok seorang figur pemimpin yang baik dimata karyawan, seorang karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan, dalam hal ini melakukan *fraud*, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh karyawannya.

Kecurangan dapat terjadinya di perusahaan mana saja baik itu di sektor swasta atau di sektor pemerintahan salah satunya dapat

terjadi di sektor swasta yaitu perusahaan *leasing*. Perusahaan pembiayaan atau *leasing* menjadi pilihan utama masyarakat sebagai kredit untuk memperoleh asset. *Leasing* diminati, karena menjadi prioritas konsumen mendapatkan solusi kredit pembiayaan dimana angsuran yang kompetitif, syarat mudah dan prosesnya yang cepat. Saat ini bahkan terdapat beberapa perusahaan pembiayaan yang menawarkan dana tunai, dengan dalih pembiayaan kembali atau *refinancing* sejumlah perusahaan pembiayaan kini menjajal pasar yang notabene milik sektor perbankan. Persaingan yang ketat dan sifatnya yang mudah dalam pencairan kredit membuat perusahaan pembiayaan dihadapkan dengan risiko kredit macet. Masalah-masalah dalam tubuh perusahaan tidak hanya disebabkan oleh kelalaian semata, akan tetapi dapat juga disebabkan karena adanya penyimpangan atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan.

Berkembang pesatnya perusahaan pembiayaan atau *leasing* tidak semata berjalan dengan kelulusan. Seiring dengan perkembangan perekonomian di Indonesia maka banyak perusahaan mengalami perkembangan, dan dengan semakin berkembang maka permasalahan yang dihadapi akan menjadi kompleks. Sekarang ini banyak perusahaan menghadapi bermacam permasalahan salah satunya adalah banyaknya terjadi kecurangan atau *fraud*, semua organisasi dan segala kegiatannya memiliki risiko terjadinya *fraud*. Secara khusus di Indonesia, sederetan perusahaan pembiayaan

atau leasing pernah mengalami kerugian akibat *fraud*, berbagai kebijakan/aturan yang dilakukan perusahaan namun tidak semata-mata kebijakan/aturan tersebut dapat untuk menghindari pegawai berbuat curang.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Perusahaan Leasing Kota Pekanbaru).”**

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) Perusahaan *Leasing* Kota Pekanbaru?
2. Apakah variabel sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada Perusahaan *Leasing* Kota Pekanbaru?
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada Perusahaan *Leasing* Kota Pekanbaru?
4. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada Perusahaan *Leasing* Kota Pekanbaru?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) Perusahaan *Leasing* di Kota Pekanbaru.
2. Menguji pengaruh variabel system pengendalian intern terhadap Kecurangan (*fraud*)

pada Perusahaan *Leasing* di Kota Pekanbaru.

3. Menguji pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pada Perusahaan *Leasing* di Kota Pekanbaru.
4. Menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (*fraud*) pada Perusahaan *Leasing* di Kota Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kecurangan (*fraud*)

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Istilah kecurangan (*fraud*) yang ditulis Tunggal (2012:189) diartikan sebagai “penipuan di bidang keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain”. Menurut Albrecht et.al dalam tiro (2014) dalam bukunya *Fraud Examination* “*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations*”.

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

Tuannakotta (2007:105) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat

dalam teori ini yaitu “kesempatan (*Opportunity*), tekanan (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*)”.

a. Insentif/tekanan (*pressure*), seperti masalah keuangan, sifat buruk (penjudi, pecandu narkoba, konsumtif), lingkungan pekerjaan (kondisi kerja yang buruk, diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan) dan lingkungan keluarga.

b. Kesempatan (*opportunity*), seperti sistem pengendalian internal yang lemah, tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukurannya, atau gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud*.

c. Sikap/rasionalisasi (*rationalize*). Seperti mencontoh atasan atau teman sekerja, merasa sudah berbuat banyak kepada perusahaan, menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa dan hanya sekadar meminjam, pada waktunya akan dikembalikan.

Secara skematis, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menggambarkan occupational fraud dalam bentuk fraud tree (Tuanakotta, 2007:96). Occupational tree ini mempunyai tiga cabang utama, yakni *Fraudulent Statements*, *Asset Misappropriation* dan *Corruption*.

Kecurangan Pelaporan (*Fraudulent Statements*) Jenis fraud ini sangat dikenal para auditor yang melakukan general audit. Fraud ini berupa salah saji baik itu *overstatement* maupun *understatement*.

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam

penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) *Asset Missappropriations* atau “pengambilan aset” secara illegal dalam bahasa sehari-hari disebut mencuri (Tuanakotta, 2007:100). Namun, dalam istilah hukum, “mengambil” aset secara illegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh seseorang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut, disebut menggelapkan. Istilah pencurian, dalam fraud tree disebut *larceny*.

3. Korupsi (*Corruption*) Istilah *corruption* disini serupa tetapi tidak sama dengan istilah korupsi dalam ketentuan perundang-undangan di Indonesia (Tuanakotta, 2007:96). Jenis *fraud* ini paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi. Menempatkan pegawai pada posisi atau lingkup tugas yang sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing sehingga dapat lebih memahami dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*)

Cropanzano *et al.* (2007) mendefenisikan keadilan organisasi sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari pelaku 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). Menurut Lind & Tyler (dalam

Christofel,2010) secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi soail ketika norma-norma tentang hak dan kalayakan dipenuhi.

Pekerjaan menilai keadilan pada tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributife); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional). Ketiganya adalah komponen keadilan organisasi yang berbeda tapi saling berhubungan (Yuliana,2016).

Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Tunggal (2011:1) dalam bukunya mendefinisikan pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut Arens (2008:376) struktur system pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kendali

Terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur dan para pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian intern dan arti penting pengendalian bagi entitas. Yang terdiri dari:

- a. Integritas dan nilai-nilai etis
- b. Komitmen untuk kompetensi

- c. Partisipasi dewan direksi dan komite audit
- d. Filosofi dan gaya operasional manajemen
- e. Struktur organisasi
- f. Penugasan dari otoritas dan tanggung jawab
- g. Kebijakan dan praktik sumberdaya manusia

2) Penilaian resiko

Penilaian resiko adalah identifikasi manajemen dan analisis resiko yang relevan dengan persiapan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum.

3) Aktivitas pengendalian

Kebijakan dan prosedur pengendalian harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi resiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Aktifitas pengendalian meliputi:

- a. Pemisahan kewajiban yang memadai
- b. Otoritas yang sesuai degan transaksi dan aktivitas
- c. Dokumen dan catatan yang memadai
- d. Pengendalian fisik atas asset dan catatan
- e. Pemeriksaan independen atas penampilan

4) Informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya.

5) Pengawasan Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perusahaan bila diperlukan. Dengan cara ini sistem dapat bereaksi secara dinamis, dan berubah seiring dengan perubahan kondisi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mcshane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasional menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi.

Bakshi et al. (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai faktor kritis dalam memahami dan menjelaskan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. 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.Keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dari beberapa Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu atau karyawan yang ingin tetap bertahan dalam keanggotaan organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan atau keinginan dalam organisasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gibson dalam Lubis (2016) telah meneliti gaya kepemimpinan di Ohio State University tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*.

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Menurut Robbins (2008: 83) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik. Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroic atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya kepemimpinan Transaksional. Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas.

3) Gaya kepemimpinan Transformasional.

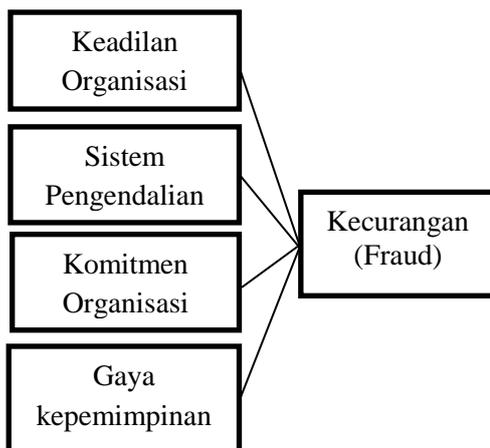
Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.

4) Gaya kepemimpinan Visioner.

Mrupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit yang tengah tumbuh dan membaik.

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2017

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap tingkat kecurangan (*fraud*)
- H2 : Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*)
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kecurangan (*Fraud*)
- H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kecurangan (*Fraud*)

METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2013:177) menyatakan bahwa populasi adalah

sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/i kantor cabang utama perusahaan pembiayaan *leasing* di kota pekanbaru yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini menggunakan perusahaan pembiayaan *leasing* sebagai objek penelitian karena walaupun perusahaan pembiayaan *leasing* mempunyai pengendalian intern yang cukup ketat, faktanya masih ada beberapa perusahaan pembiayaan *leasing* yang dilaporkan ke pengadilan akibat terjadinya kecurangan pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menentukan sample adalah teknik *probability sampling*. Sedangkan cara pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Penentuan total sampel dalam penelitian ini digunakan rumus *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2} = \frac{434}{1 + 434 (0.1)^2} = 127 \text{ orang}$$

η = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi.

Hasil Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas berdasarkan hasil uji validitas keseluruhan variabel dalam penelitian ini, dari semua pertanyaan yang disebar melalui kuesiner, keseluruhannya dinyatakan valid. Dan berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Keadilan Organisasi	11	.937	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern	5	.897	Reliabel
Komitmen Organisasi	10	.947	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	5	.883	Reliabel
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	12	.829	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil Analisis Data

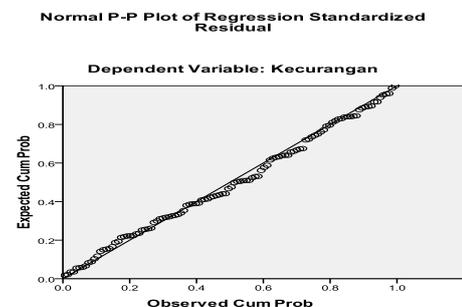
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal,

maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar bawah ini.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2017

Pada grafik normal *P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2013:163).

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013:106).

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keadilan Organisasi	.850	1.177	Bebas Multikolinieritas
Sistem Pengendalian Intern	.604	1.657	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	.781	1.280	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	.575	1.738	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Olahan, 2017

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durbin-Watson* (DW *test*). Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila angka yang ditunjukkan dari nilai *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2, maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

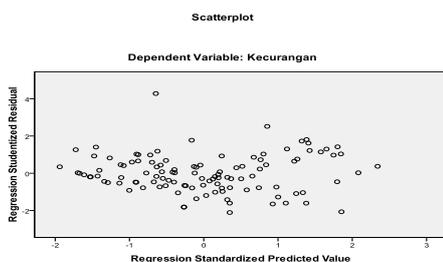
<i>Durbin Watson</i>	Keterangan
1.877	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber : Data Olahan, 2017

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot *Scatterplot*.

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2017

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013:139).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat pada pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) < 0,05$ maka H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) > 0,05$, maka H_1 ditolak. Dari hasil penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,462 > 1,982$ dengan nilai signifikansi diperoleh adalah $0,015 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) < 0,05$ maka H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) > 0,05$, maka H_1 ditolak. Dari hasil penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,108 > 1,982$ dengan nilai signifikansi diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) < 0,05$ maka H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) > 0,05$, maka H_1 ditolak. Dari hasil penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.001 < 1,982$ dengan nilai signifikansi diperoleh adalah $0,000 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) < 0,05$ maka H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\ value\ (sign) > 0,05$, maka H_1 ditolak. Dari hasil penelitian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.027 < 1,982$ dengan nilai signifikansi diperoleh adalah $0,002 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.794 ^a	.630	.617

Sumber : Data Olahan, 2017

Dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,7 % kecurangan dipengaruhi oleh variabel keadilan organisasi, system pengendalian intern dan komitmen organisasi, system pengendalian intern dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel system pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada kantor cabang utama perusahaan leasing di Kota Pekanbaru, sehingga belum bisa memberikan gambaran yang jelas ke semua objek mengenai kecurangan.

2. Pada penelitian jumlah kuesioner yang digunakan hanya menjadikan 112 karyawan sebagai sampel penelitian.

Saran

Berdasarkan evaluasi 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 mungkin dapat mempengaruhi kecurangan seperti budaya etis organisasi, asimetri informasi, penegakan hukum/peraturan dan variabel lainnya.
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, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Amrizal, 2004, *Pencegahan dan pendeteksian kecurangan oleh internal auditor*, Jakarta, Diunduh dari: www.google.co.id, Diakses 1 Agustus 2016.
- Bakhshi, A., Kumar., & Rani, E, 2009, *Organizational Justice Perception As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitmen*, *International Journal Of Business And Management*, Vol 4, No9, PP 145-154
- BMI Training & Consulting. *Fraud Auditing. Preventions, & Detections, & Investigation*, Diunduh dari: www.google.co.id, Diakses 1 Agustus 2016.
- Christofel S., Rendy. 2010, *Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (Fraud)*, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Herman, Lisa Amelia, 2013, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah Padang*, Jurnal, Universitas Negeri Padang.
- Lestari, Tia, 2014, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kecurangan pada SKPD Kabupaten Kaur*, Skripsi, Universitas Bengkulu.

- Lubis, Rumondang Amelia, 2016, *Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi RSU Pirngadi Medan*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara
- Luthans, Freed, 2006, *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M,A, 2008, *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution, 4th Edition*, Mcgraw Hill/Irwin
- Mustafa, Li Baihaqi, 2004, *Artikel Warta Pengawasan Vol Pengendalian Internal dan Pemberantasan Korupsi IX No.1.*
- 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: Antecedents 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, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sawyer. P. Stephen, 2008. Mortimer A, Dittenhofer & James H. Scheiner, 2006, *Sawyer's Internal Audit, Audit Internal Sawyer*, Buku 3, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta. Suciningtyas, Endah, 2004, *Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris pada Industri Mebel di Kota Semarang*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Tiro, Andi Amrullah Arif, 2014, *Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi*

- terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pemerintah Kota Palopo*, Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Tuanakota, Theoderus M, 2013, *Mendeteksi Manipulasi Laporan Keuangan*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tuanakotta, T.M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tunggal, Amin wijaya, 2010, *Dasar-dasar audit intern pedoman untuk auditor baru*, Jakarta: Harvarindo,
- Tunggal, A.W. 2011. *Teori dan Kasus Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo
- Tunggal, A.W. 2012. *Pedoman Pokok Audit Internal*. Jakarta: Harvarindo
- Tunggal, Amin Widjaja, 2013, *Corporate Fraud & Internal Control*, Jakarta: Harvarindo
- Wilipo, 2006, *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*, Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Yuliana, anisya, 2016, *Pengaruh Keadilan Organisasi, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (Fraud) : Studi Empiris pada Kantor Cabang, Utama Bank Syariah di Kota Pekanbaru*, skripsi, Universitas Riau