Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis (JSAB)

Vol. 8, No. 4, November 2026

https://journalversa.com/s/index.php/jsab

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) UNTUK MEWUJUDKAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

Erna Sudarmawanti[1], Fudji Sri Mar'ati[2], Budi Riyanti[3]
[1,2,3]Program Studi Akuntansi, STIE AMA Salatiga, Indonesia
Email : fudjisrimarati@stieama.ac.id[2]

Abstrak

Kecurangan (fraud) ialah persepsi dari para pegawai di lembaga pemerintahan tentang kecurangan fraud) yang kerap terjadi di sector pemerintahan. Penelitian ini mengangkat masalah bagaimana dampak keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud). Penelitian ini juga untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kecurangan. Kecurangan dipengaruhi oleh keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi. Sample dalam penelitian ini adalah 184 data pegawai yang aktif bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Pegawai tetap yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap yang bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Pencarian data dengan menyebar kuesioner diberikan kepada pegawai yang aktif bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Alat yang digunakan sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi dan sebagainya. Teknik analisis yang digunakan adalah program SPSS 25 dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keadilan organisasi dan kepatuhan system pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Kepatuhan Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi.

Abstract

Fraud in the government sector is the perception of employees in government agencies about fraud that often occurs. This study raises the issue of how the influence of organizational justice, compliance with control systems and organizational commitment to fraud. This study aims to determine the variables that affect fraud. Fraud is influenced by organizational justice, internal control system compliance and organizational commitment. The sample in this study is 184 data on employees who are actively working in the Salatiga City Service. The permanent employee in question is a permanent Civil Servant (PNS) who works in the Salatiga City Service. The search for data by distributing questionnaires was given to employees who are actively working in the Salatiga City Service. The tools used as measurement and data collection are in the form of a questionnaire, a set of test questions, observation sheets and so on. The analytical technique used is the SPSS 25 program with multiple regression analysis.

The results of this study explain that organizational justice and internal control system compliance have a significant positive effect on fraud while organizational commitment has a significant negative effect on fraud.

Keywords*: Organizational Justice, Internal Control System Compliance and Organizational Commitment*.

PENDAHULUAN

Setiap tahun jumlah korupsi di Indonesia terus bertambah. Fenomena ini menunjukkan bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) gencar melakukan penelusuran macammacam isu korupsi di Indonesia. Di pemerintahan, perihal yang sama juga berlangsung. Korupsi di pemerintah Indonesia dapat dicegah dengan menertibkan prosedur audit dengan teknologi data guna kekuatan investigasi serta transparansi. (Antipova, 2018). Integritas didefinisikan oleh Transparansi Internasional 2016 sebagai bentuk tindakan yang sesuai prinsip etika dan standar, yang dilakukan individu dan insitusi dalam mewujudkan hambatan korupsi. Tanpa mencari keuntungan pribadi, pemerintah perlu menawarkan layanan. Dampaknya, kejujuran pemerintah memainkan kedudukan dalam perihal layanan warga. Integritas merupakan substansi dari tata kelola yang baik, begitu pula dengan pengelolaannya oleh organisasi di zona publik (Maesschalck, 2009).

Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga adalah satu Pemerintah Kota di Indonesia. Kota ini memiliki banyak prestasi yang pernah diraih. Persatuan Atletik Master Indonesia (PAMI) Kota Salatiga meraih 13 medali emas yang pernah diraih, 5 perak dan 6 perunggu di Stadion

Pahoman kejuaraan Atletik Master Bandar Lampung Terbuka II, Bandar lampung pada 2627 Juli 2019. Salatiga juga mendapatkan penghargaan sebagai Kota Layak Anak Tingkat Pratama di tahun 2018. Penghargaan dari Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak (Kemen PPPA) sebagai Kota Layak Anak tingkat Madya atau naik satu tingkat. Pemerintah Kota Salatiga. Pemkot Salatiga memperoleh predikat ‘’B’’ berdasarkan evaluasi Kemen PAN dan RB terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di tahun 2018. Kemudian mencapai predikat “CC” dikarenakan hasil evaluasi meningkat dari tahun sebelumnya (Salatiga.go.id) dan masih banyak prestasi lainnya yang dicapai Pemerintah Kota Salatiga.

Namun demikian msih terjadi kasus kecurangan (*fraud*) di Pemerintah Kota Salatiga diantaranya penyelewengan pengadaan buku Balai Pustaka yang terjadi pada tahun 2003/2004 yang menimbulkan kerugian negara Rp 7,4 Miliar. Pada tahun 2011 ada kasus korupsi pembangunan Gedung Olah Raga Indoor Salatiga. Negara mengalami kerugian mencapai Rp 200 juta (http://news.liputan6.com). Pada tahun 2012 terjadi isu korupsi pembangunan Jalur Lingkar Salatiga (JLS) yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp 12 Miliar.

Menurut teori *Fraud Triangle* Cressey (1953) dalam (Tuanakotta, 2007) terdapat 3 faktor penyebab terjadinya fraud yaitu tekanan *(pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalitas (rationalization) yang biasa disebut segitiga kecurangan (*fraud triangle*). Dalam penelitian ini *fraud triangle*, diuraikan bahwa *pressure* diproksikan dengan persepsi keadilan organisasi, rasionalisasi diproksikan oleh komitmen organisasi dan peluang diproksikan oleh kepatuhan pengawasan internal. Tujuan riset ini memberikan masukan mengenai bagaimana riset faktor- faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud)* untuk

mewujudkan *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Penelitian ini mengangkat masalah bagaimana keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) saling mempengaruhi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menentukan dampak pengaruh keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*).

LITERATUR REVIEW DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tujuan paling tinggi Sustainability Development Goals (SDGs) yang mencakup hak asasi manusia, dan pertumbuhan sosial, perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta konsep berkelanjutan (Khalid, Alam, & Said, 2016). Setelah itu cakupan tersebut dapat dicapai melalui praktek keadilan, memutus arus illegal financial, dan menghindari korupsi. Sebab terdapat kaitan korupsi serta kemiskinan, hingga permasalahan korupsi wajib dibenahi.

Korupsi merupakan suatu masalah dalam mencapai SDGs. Konsekuensi lain dari korupsi termasuk menurunnya sumber energi, ketidakmampuan untuk menggapai pembangunan yang berkelanjutan, meningkatnya angka kemiskinan, perekonomian tidak normal, layanan publik yang kurang baik, perkembangan ekonomi stagnan, berkurangnya investasi asing, pengeluaran yang besar dalam administrasi serta manajemen dan politik yang tidak normal. Terdapatnya etika serta integritas perlu ditunjukkan dalam aktivitas pemerintah serta tersedianya laporan kepada pihak umum untuk membagikan pemahaman tentang kebijakan pemerintah dalam usaha kurangi pelanggaran di antara pejabat publik tidak hanya itu pula untuk meningkatkan tata kelola penerapan pemerintahan yang tertib (Oyamada, 2015). Pengupayaan anti korupsi diakui berperan dalam pembangunan berkepanjangan yang dapat mendesak pencapaian serta keberlanjutan seluruh SDGs.

Tata kelola pemerintahan yang baik mengharuskan dalam sebuah organisas perlu mempertimbangkan kebutuhan masyarakat disekitarnya dan berusaha menggapai harapan organisasi (Khalid et al., 2016). Pedoman secara jelas mengartikan bagaimana pejabat publik melaksanakan tanggung jawab dan tugas.

2.1. Sustainability Development Goals

Tujuan paling tinggi Sustainability Development Goals (SDGs) yang mencakup hak asasi manusia, dan pertumbuhan sosial, perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta konsep berkelanjutan (Khalid, Alam, & Said, 2016). Setelah itu cakupan tersebut dapat dicapai melalui praktek keadilan, memutus arus illegal financial, dan menghindari korupsi. Sebab terdapat kaitan korupsi serta kemiskinan, hingga permasalahan korupsi wajib dibenahi.

Korupsi merupakan suatu masalah dalam mencapai SDGs. Konsekuensi lain dari korupsi termasuk menurunnya sumber energi, ketidakmampuan untuk menggapai pembangunan yang berkelanjutan, meningkatnya angka kemiskinan, perekonomian tidak normal, layanan publik yang kurang baik, perkembangan ekonomi stagnan, berkurangnya investasi asing,

pengeluaran yang besar dalam administrasi serta manajemen dan politik yang tidak normal. Terdapatnya etika serta integritas perlu ditunjukkan dalam aktivitas pemerintah serta tersedianya laporan kepada pihak umum untuk membagikan pemahaman tentang kebijakan pemerintah dalam usaha kurangi pelanggaran di antara pejabat publik tidak hanya itu pula untuk meningkatkan tata kelola penerapan pemerintahan yang tertib (Oyamada, 2015). Pengupayaan anti korupsi diakui berperan dalam pembangunan berkepanjangan yang dapat mendesak pencapaian serta keberlanjutan seluruh SDGs.

Tata kelola pemerintahan yang baik mengharuskan dalam sebuah organisas perlu mempertimbangkan kebutuhan masyarakat disekitarnya dan berusaha menggapai harapan organisasi (Khalid et al., 2016). Pedoman secara jelas mengartikan bagaimana pejabat publik melaksanakan tanggung jawab dan tugas.

2.2. Sistem Anti-Fraud

Pentingnya pencegahan korupsi yang menyebabkan Tindakan yang mengakibatkan hancurnya masa depan di kemudian hari perlu komitmen jangka panjang dalam implementasinya (Oyamada, 2015). (Prabowo & Suhernita, 2017) menekankan bahwa untuk pencegahan korupsi, harus dilakukan penyesuaian terhadap karakteristik seperti Indonesia yang harus mempertimbangkan unsur-unsur budaya. Walaupun kecurangan adalah tindakan yang tidak mudah untuk dihilangkan, cara yang bisa dimanfaatkan guna menanggulanginya melalui aplikasi sehingga membantu pencegahan dan pendeteksian kecurangan mulai awal. Jadi mekanisme pelaporan untuk mencegah kerugian keuangan dapat dilakukan (Rivest-Peltier, 2014).

2.3. Triangle Fraud

Peluang (*opportunity*), rasionalisasi *(rationalization*) dan tekanan (*pressure*) merupakan tiga hal yang menyebabkan kecurangan (*fraud*), menurut teori Fraud Triangle Cressy (1953) dalam (Tuanakotta, 2007). Tekanan (*pressure*) mengacu pada motivasi individu karyawan untuk melakukan *fraud* sebagai akibat dari tekanan pribadi maupun tekanan dari organisasi, baik non finansial maupun secara finansial. Peluang (*opportunity*) merupakan kemungkinan terjadinya *fraud* karena tidak efektifnya suat pegendalian yang pada akhirnya memungkinkan terjadinya *fraud*. Dan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya *fraud* pada dasarnya adalah kelemahan sistem yang dimiliki oleh karyawan memiliki kuasa maupun kemampuan memanfaatkan. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah jenis *fraud* yang terjadi ketika aturan setempat memungkinkan adanya *fraud*. Evaluasi tindakan kecurangan menjadi akibat pada kesenjangan integritas pribadi karyawan itu sendiri atau perilaku moral yang lain.



Gambar 1. Fraud Triangle

2.4. Institusional Theory

Tugas, undang-undang, struktur yang tidak konsisten, dan lingkungan institusi merupakan tekanan eksternal contohnya

transparansi, keadilan, kelengkapan institusi yang mungkin dapat berdampak penyelewengan dalam pemerintahan merupakan faktor kunci dalam bentuk budaya korupsi (Sudibyo & Jianfu, 2015). (Naseem et al., 2017) menjelaskan penyelewengan di pemerintahan telah menjadi ciri organisasi dalam rentang waktu beberapa generasi kemudian menghapus korupsi butuh strategi revisi dalam hal reformasi.

Korupsi suatu kejahatan di sektor publik yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal. Berbagai aspek bisa mempengaruhi eksistensi korupsi di organisasi, termasuk cara organisasi mengungkapkan transparansi pertanggungjawabannya kepada publik. Anggaran, laporan, aturan, hingga transparansi organisasi harus selalu dikontrol oleh pihak yang berwenang setiap saat.

Isomorphism dan *decoupling* adalah dua elemen dari teori institusional. *Isomorphisme* adalah proses dimana satu bagian suatu populasi untuk beradaptasi dengan lingkungan luar (DiMaggio & Powell, 1983). *Isomorphism* dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis : *coercive*, *mimetik* dan *normatif*. Tekanan dari institusi lain yang saling bergantung dan harapan dari masyarakat yaitu arahan pemerintah, peraturan dan persyaratan untuk laporan keuangan (Deegan et al., 2012), dampak politik dan publik (Amran & Devi, 2008). Instansi akan mengaplikasikan praktik yang umum diberlakukan, seperti praktik pengungkapan sebagai akibat dari tekanan institusi sesuai teori institusional..

2.5. Keadilan Organisasi

Keadilan didefinisikan sebagai sistem sosial dimana hak dan kelayakan ditegakkan. (Lind dan Tyler, 1988) dalam (Christofel, 2010). Definisi keadilan itu lebih fokus pada pendistribusian yang adil daripada prosedur dan interaksi yang adil, yang dimaksud adalah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional

2.6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut (Steers, 1985) didefinisikan rasa identifikasi (kepercayaan pada prinsip organisasi), keterlibatan (kesediaan dalam mencapai yang terbaik bagi organisasi) dan kesetiaan (ingin selalu menjadi anggota organisasi). Menurut Steers, komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan secara khusus terlibat dalam hasil yang dicapai dari cita-cita dan harapan organisasi. Komitmen pada organisasi lebih dari sekedar keanggotaan resmi, itu juga mencakup sikap seperti menikmati organisasi dan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.7. Kepatuhan Pengendalian Internal

Menurut (Mulyadi, 2002), penting juga untuk memiliki pengendalian internal yang efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan, di samping standar dan struktur pengendalian internal. Kepatuhan pengendalian internal dan tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal merupakan dua jenis pengujian yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pengendalian internal.

2.8. Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah :

H1 : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
H2 : Kepatuhan sistem pengendalian berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan
H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Kuesioner merupakan seperangkat soal tes, lembar observasi dan instrumen penelitian lainnya untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dalam pengukuran dan pengumpulan data, Jika penelitian melibatkan survei, maka instrumen yang dibuat adalah kuesioner dengan yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya instrumen penelitian yang digumnakan yaitu :

3.1. Keadilan organisasi

Indikator variabel keadilan organisasi diukur dengan 5 pernyataan yang dikembangkan oleh (Colquitt, 2001) yaitu: kompensasi disesuaikan pekerjaan, kompensasi disesuaikan kinerja, prosedur kompensasi dikaitkan dengan pandangan dan perasaan, karyawan dilibatkan dalam prosedur kompensasi,aplikasi prosedur kompensasi.

3.2. Kepatuhan Sistem Pengendalian

Indikator variabel kepatuhan pengendalian internal mempunyai 5 pernyataan yang dikembangkan dari (COSO, 2004) yaitu kepatuhan terhadap manajemen resiko, kepatuhan terhadap kegiatan pengendalian, kepatuhan terhadap informasi, kepatuhan terhadap monitoring.

3.3. Komitmen Organisasi

Kecenderungan komitmen organisasi adalah suatu gabungan sikap serta tingkah laku, melibatkan tiga sikap antara lain, rasa mengidentifikasi, keterlibatan dan kesetiaan dengan harapan organisasi (Ferris, K. dan Aranya, 1983). Indikator yang akan diukur dari variabel komitmen organisasi dikembangkan dari (Luthans, 2006) antara lain : bekerja dengan target, membanggakan instansi kepada orang lain, menerima tugas yang diberikan, kesamaan atas nilai, bangga menjadi bagian dari instansi, instansi adalah inspirasi, senang memilih bekerja pada organisasi, peduli terhadap nasib instansi.

3.4. Kecurangan (Fraud)

Penelitian ini dimana variabel endogen mengacu kecurangan (*fraud*) di bidang pemerintahan. Anggapan dari para pegawai di lingkungan pemerintahan tentang kecurangan (*fraud*) banyak terjadi. Pengukuran ada 9 item pernyataan yang dikembangkan dari (Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), 2001). Alat ukur lain yang digunakan adalah skala likert 1-5.

Sampel penelitian ini pegawai aktif dan tetap bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Pegawai tetap yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap yang bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Pencarian data dengan menyebar kuesioner diberikan kepada pegawai yang aktif bekerja di Dinas se-Kota Salatiga. Masing-masing Dinas diambil 10 orang pegawai dan total jawaban responden yang kembali hanya berjumlah 184.

3.5. Persamaan Regresi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat

analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh independent *variable* dan *dependent variable*. Hasil regresi dengan bantuan program SPSS 25 untuk mengolah data-data tentang pengaruh keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kecurangan yaitu :

$$\mathbf{Y = \alpha + X_1 + X_2 + X_3} \quad (1)$$

Keterangan:

X_1 : Keadilan Organisasi

X_2 : Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal

X_3 : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecurangan	184	5,000	25,000	6,009	0,539
Keadilan Organisasi	184	0,000	25,000	3,188	0,444
Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal	184	-6,000	40,000	3,063	0,472
Komitmen Organisasi	184	27,000	45,000	37,636	4,289

Berdasarkan hasil olah stastistik deskriptif pada tabel 1 diatas maka dapat ditunjukkan bahwa Variabel kecurangan menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 5,000 dan nilai maksimum sebesar 25,000. Dengan nilai rata rata sebesar 6,009 dan standar deviasi yaitu 0,539 menunjukkan bahwa penyebaran data kecurangan terdistribusi merata, artinya tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

Variabel keadilan organisasi menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 0,000 dan nilai maksimum sebesar 25,000. Dengan nilai rata rata sebesar 3,188 dan standar deviasi yaitu 0,444 menunjukkan bahwa penyebaran data keadilan organisasi terdistribusi merata, artinya tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

Variabel kepatuhan sistem pengendalian pengendalian internal menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar -6,000 dan nilai maksimum sebesar 40,000. Dengan nilai rata rata sebesar 3,063 dan standar deviasi yaitu 0,472 menunjukkan bahwa penyebaran data kepatuhan sistem pengendalian pengendalian terdistribusi merata, artinya tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 27,000 dan nilai maksimum sebesar 45,000. Dengan nilai rata rata sebesar 37.636 dan standar deviasi yaitu 4,289 dapat diartikan bahwa penyebaran data komitmen organisasi terdistribusi merata, artinya tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

4.2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh *independent variable* dan *dependent* variable. Hasil regresi dengan bantuan program SPSS 25 untuk mengolah data-data tentang pengaruh keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kecurangan yaitu :

Tabel 2. Model Persamaan Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,351	0,333		22,099	0,000
	Keadilan Organisasi	0,382	0,999	0,329	0,978	0,000
	Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal	0,394	0,094	0,345	1,171	0,000
	Komitmen Organisasi	-0,061	-0,083	-0,063	-0,741	0,460

Dari Tabel 2 hasil *pengolahan* data model regresi linear yang dihasilkan adalah :
$Y = 7{,}351 + 0{,}382X_1 + 0{,}394X_2 - 0{,}061X_3$ (2)

Keterangan:
X_1 : Keadilan Organisasi
X_2 : Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal
X_3 : Komitmen Organisasi

Dari persamaan *regresi* diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,351 bernilai positif, artinya apabila Keadilan Organisasi, Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi maka Kecurangan bernilai 7,351
2. Nilai koefisien keadilan organisasi adalah sebesar 0,382 bernilai positif, artinya apabila keadilan organisasi (X1) naik satu satuan maka akan menaikkan kecurangan (Y) sebesar 0,382 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal adalah sebesar 0,394 bernilai positif, artinya apabila Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal (X2) naik satu satuan maka akan menaikkan kecurangan (Y) sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
4. Nilai koefisien Komitmen Organisasi adalah sebesar -0,061 bernilai negatif, artinya apabila Komitmen Organisasi (X3) naik satu satuan maka akan menurunkan kecurangan (Y) sebesar 0,061 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

4.3. Hasil Uji Model

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya tujuannya apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali, 2018). Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,245	3	2,415	9,443	0,000 [b]
	Residual	46,543	181	0,256		
	Total	53,788	184			
a. Dependent Variable: SQRT_Y						
b. Predictors: (Constant), SQRT_X3, SQRT_X1, SQRT_X2						

Hasil pengolahan data Pada tabel 3 terlihat jika nilai sig F 9,443 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikan lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi, Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kecurangan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian statistik koefisien determinasi Adjusted R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuam model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,367[a]	0,135	0,120	0,50570
a. Predictors: (Constant),), SQRT_X3, SQRT_X1, SQRT_X2				
b. Dependent Variable: SQRT_Y				

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,367 atau 36,7% sesuai tabel 4, artinya bahwa variabel Keadilan Organisasi, Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap Kecurangan sebesar 36,7 % sedangkan

63,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini mempunyai tujuan menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggasumsikan variabel lain adalah konstan(Ghozali, 2018). dapat dilihat hasil-hasil uji t adalah :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik t

	Model	t	Sig.	Hasil
1	(Constant)	22,099	0,000	
	Keadilan Organisasi	0,978	0,000	Positif signifikan
	Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal	1,171	0,000	Positif signifikan
	Komitmen Organisasi	-0,741	0,460	Negatif tidak signifikan

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 5 diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien t 0,978, dimana Nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinayatakan bahwa hipotesis (H1) **diterima**. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan.
2. Pengujian secara parsial kepatuhan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan, hasil dari nilai koefisien t 1,171, dimana Nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa hipotesis (H2) **diterima**. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepatuhan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan
3. Pengujian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan, hasil dari nilai koefisien t -0,741, dimana Nilai signifikansi 0,460 > 0,05, berarti bahwa hipotesis (H3) **ditolak**. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kecurangan.

4.4. Analysis

H1 : Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

Dapat disimpulkan uji hipotesis antara keadilan organisasi dan kecurangan terdapat pengaruh yang signifikan antara keduanya, sehingga Ha1 diterima. Arah koefisien hasilnya positif berarti semakin tinggi tingkat keadilan organisasi maka semakin tinggi tingkat kecurangan. Keadilan diterapkan dengan baik dalam organisasi sehingga menumbuhkan kepuasan kerja, namun hal ini tidak mengabaikan keadilan berbagai kompensasi seperti kompensasi berdasarkan pekerjaan, kompensasi berdasarkan kinerja, prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, melibatkan karyawan dan penerapan secara konsisten belum dilaksanakan secara maksimal oleh 184 pegawai di Dinas se-Kota Salatiga.

H2 : Kepatuhan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Uji hipotesis antara kepatuhan sistem pengendalian intern dan kecurangan bisa disimpulkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan, maka Ha2 diterima.

Arah koefisien positif, artinya bahwa sistem pengendalian internal yang baik tidak menjamin bisa terhindar dari kerugian yang besar termasuk kecurangan (*fraud*). Karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kepatuhan dalam pengendalian, informasi, komunikasi dan monitoring. Banyak organisasi atau perusahaan memiliki sistem pengendalian yang dapat mendorong peningkatan kecurangan dalam perusahaan atau organisasi terkait.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Uji hipotesis menunjukkan komitmen organisasi dengan kecurangan tidak terdapat berpengaruh signifikan dari keduanya maka Ha3 ditolak. Arah koefisien negatif menunjukkan dengan meningkatnya komitmen organisasi, makan menjadi menurun kemungkinan kecurangan. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sehingga karyawan mau bekerja keras untuk memenuhi target, membuat organisasi bangga di mata orang lain, menerima tugas yang diberikan, peduli pada nasib organisasi dan berusaha untuk memenuhi tujuan organisasi. Karyawan dengan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, cenderung tidak terlibat dalam kegiatan yang merugikan bagi diri mereka sendiri dan organisasi seperti kecurangan.

KESIMPULAN

Persepsi pegawai terhadap kecurangan (*fraud*) berulang kali terjadi di instansi pemerintah disebut juga sebagai kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Penelitian ini mempunyai tujuan melihat keadilan organisasi, kepatuhan sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan adalah saling mempengaruhi. Keadilan organisasi dan kepatuhan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecurangan dari data yang diolah dengan alat analisis Regresi Linier Berganda yaitu SPSS.

Populasi lain bisa dilakukan untuk riset selanjutnya dalam mengatasi kecurangan terhadap perusahaan atau organisasi jadi bisa menambah jumlah sampel penelitian supaya hasil penelitian tentang kecurangan bisa dijelaskan secara umum. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel independen misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, asimetri informasi, penegakan peraturan atau variabel-variabel lain yang belum diteliti yang terkait dengan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

Amran, A., & Devi, S. S. (2008). The impact of government and foreign affiliate influence on corporate social reporting: The case of Malaysia. *Managerial Auditing Journal*, *23*(4), 386–404. https://doi.org/10.1108/02686900810864327

Antipova, T. (2018). Fraud Prevention by Government Auditors. *Institute of Certified Specialists*, *June 2017*. https://doi.org/10.23919/CISTI.2017.7976024

Christofel, R. (2010). Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan

(Fraud).Skripsi. *Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP*.

Colquitt, J. A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: aconstruct validation of measure." *Journal of Applied Psychology*.

COSO. (2004). Enterprise risk management–integrated framework. *Committee of Sponsoring Organizations.*

Deegan, C., Gordon, B., Deegan, C., & Gordon, B. (2012). Practices of Australian Corporations A Study of the Environmental Disclosure Practices of Australian Corporations. *Accounting and Business Research*, *February 2014*, 37–41. https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729510

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, *48*(2), 147.
https://doi.org/10.2307/2095101

Ferris, K. dan Aranya, N. (1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*.

Khalid, M. A., Alam, M. M., & Said, J. (2016). Empirical assessment of good governance in the public sector of Malaysia. *Economics and Sociology*, *9*(4), 289–304. https://doi.org/10.14254/2071-789X.2016/9-4/18

Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2001). Standar Profesional Akuntan Publik. *Jakarta : Salemba Empat.*

Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. *Ninth Edition. McGraw-Hill Irwin.*

Maesschalck, J. (2009). Towards a sound integrity framework: Instruments, processes, structures and conditions for implementation. . . *Global Forum on Public Governance. Paris, OECD.*, *November 2008*.

Mulyadi. (2002). Auditing, Edisi Keenam. *Jakarta : PT. Bumi Perkasa*.

Naseem et al. (2017). Capital Structure and Corporate Governance. *The Journal of Developing Area*, *May*.

Oyamada, E. (2015). Anti-corruption measures the Japanese way: prevention matters. *University of South Australia*, *4*(1), 24–50.

Prabowo, H. Y., & Suhernita. (2017). Be Like Water : Developing a Fluid Corruption Prevention Strategy. *Journal of Financial Crime*, *25 No. 4*(1359–0790), 997–1023.

Rivest-Peltier, D. (2014). A model for preventing corruption. *Journal of Financial Crime*, *25 No. 2*(1359–0790), 545–561.

Steers, R. M. (1985). Efektifitas Organisasi. *Jakarta: Erlangga.*

Sudibyo, Y. A., & Jianfu, S. (2015). Institutional theory for explaining corruption: An empirical study on public sector organizations in china and Indonesia. *Corporate Ownership and Control*, *13*(1CONT8), 817–958. https://doi.org/10.22495/cocv13i1c8p1

Tuanakotta, T. M. (2007). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. *Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI)*.