

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP DETEKSI KECURANGAN
PADA PERUSAHAAN PERBANKAN BUMN DI KOTA NGAWI JAWA
TIMUR**



SKRIPSI

Oleh:

Handy Pratama Wikantayasa

17312021

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP DETEKSI KECURANGAN
PADA PERUSAHAAN PERBANKAN BUMN DI KOTA NGAWI JAWA
TIMUR**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan guna memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai

derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada

Fakultas Bisnis & Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Handy Pratama Wikantyasa

No. Mahasiswa: 17312021

FAKULTAS BISNIS & EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 26 Maret 2021



METERAI
TEMREL
9955BAJX078594274

(Handy Pratama Wikantayasa)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP DETEKSI KECURANGAN
PADA PERUSAHAAN PERBANKAN BUMN DI KOTA NGAWI JAWA
TIMUR**

SKRIPSI
Diajukan Oleh:

Nama: Handy Pratama Wikantayasa

No. Mahasiswa: 17312021

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 19 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



(Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Ngawi

Disusun oleh : HANDY PRATAMA WIKANTYASA

Nomor Mahasiswa : 17312021

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Rabu, 02 Juni 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA.

Penguji : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

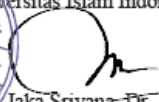


Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si





KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunia-nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar dan berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan Pada Perusahaan Perbankan BUMN Di Kota Ngawi Jawa Timur**”. Skripsi ini disusun sebagai tugas untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis sangat menyadari, tanpa adanya bimbingan dan arahan dari pihak-pihak yang ada, tugas akhir skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Hal tersebut membuat penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu:

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala nikmat sehat lahir batin serta kemudahan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Kepada Ibu Erna Hidayah selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dukungan, pengarahan, dorongan, serta masukan selama masa bimbingan kepada penulis dalam Menyusun skripsi .
Terimakasih banyak Ibu Erna, mohon maaf bila terdapat banyak kesalahan selama ini.
3. Kepada kedua orangtua yang telah memberi pemahaman, semangat, serta mendoakan penulis untuk tetap bergerak maju dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

4. Kepada adik penulis, Fajar Kusuma yang telah mengajak meminum se-cangkir kopi di saat penulis sedang penat dengan sibuknya kegiatan KKN dan Skripsi.
5. Kepada kakek penulis, yang selalu memberikan pelajaran hidup agar penulis dapat menyikapi kejadian-kejadian semasa hidupnya.
6. Kepada seluruh dosen Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan Pendidikan, ilmu yang bermanfaat, serta bimbingan kepada penulis selama penulis menjalani Pendidikan di iniversitas Islam Indonesia.
7. Staf administrasi dan juga karyawan perpustakaan Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika, atas semua bantuan yang telah diberikan.
8. S. Faridhatus Sholihah sebagai teman hidup yang telah menemani perjalanan semenjak penulis SMA, terimakasih telah membantu, memahami, serta memberi dukungan selama pengerjaan proses skripsi ini berlangsung.
9. Untuk teman-teman seperjuangan dalam menempuh perkuliahan Ega, Abiarditya, Awan, Dendi, Hanif, Diaz, Rio, Dhafa, Luqman dan yang lainnya yang telah membantu mewarnai masa perkuliahan penulis sampai saat ini.
10. Untuk teman-teman seperjuangan satu bimbingan skripsi Hanif, Alifiya, Atika, serta Putri, terimakasih yang sebesar-besarnya karena selalu membantu dalam pengerjaan skripsi dan menjadi tempat berkeluh kesah bersama dalam pengerjaan skripsi.
11. Semua Pihak yang menjadi data dan digunakan oleh penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih banyak atas bantuannya telah bersedia membantu penulis dalam menjadi bagian penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1	1
1.2	7
1.3	7
1.4	7
1.5	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1	9
2.2	9
2.3	10
2.4	11
2.5	16
2.6	17
2.7	20
2.8	21
2.8.1	21
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	26
3.2	26
3.3	28
3.4	28
3.4.1	29

3.5	30	
3.5.1	30	
3.5.2	32	
3.5.3	32	
3.5.4	33	
3.5.4	36	
BAB IV		38
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		37
4.1	37	
4.2	39	
4.3	41	
4.3.1	41	
4.3.2	43	
4.3.3	45	
4.3.4	46	
4.3.5	48	
4.4	49	
4.4.1	49	
4.4.2	50	
BAB V		51
KESIMPULAN DAN SARAN		51
5.1	51	
5.2	52	
5.3	53	
5.4	53	
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN		57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Nama Perusahaan Perbankan.....	27
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Umur.....	39
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Pendidikan	39
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel potensi.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov (KS).....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	47
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	49

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dari komitmen organisasi dan sistem pengendalian internal terhadap deteksi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi Jawa Timur. Variabel dependen yang ada dalam penelitian ini adalah deteksi kecurangan pada perusahaan perbankan kota Ngawi Jawa Timur, sedangkan yang menjadi variabel independennya adalah komitmen organisasi serta sistem pengendalian internal.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dalam setiap perusahaan perbankan yang ada di Kota Ngawi pada tahun 2020, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data yang digunakan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh data yang terpilih, jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap deteksi kecurangan pada perusahaan perbankan di kota Ngawi Jawa Timur, sedangkan variabel sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap deteksi kecurangan pada perusahaan perbankan di kota Ngawi Jawa Timur.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Deteksi Kecurangan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational commitment and internal control systems on fraud detection in banking companies in the city of Ngawi, East Java. The dependent variable in this study is fraud detection in the banking company in the city of Ngawi, East Java, while the independent variables are organizational commitment and the internal control system.

The population used in this study were employees in each banking company in Ngawi City in 2020, this study used purposive sampling technique. The data used were collected using a questionnaire that was distributed to all selected data, the number of questionnaires distributed was 100. The research tool used in this study was multiple linear regression which will be used to test the hypothesis in this study.

The results of this study provide evidence that the variable organizational commitment has a negative effect on fraud detection in banking companies in the city of Ngawi, East Java, while the internal control system variable has no effect on fraud detection in banking companies in the city of Ngawi, East Java.

Keywords: Organizational Commitment, Internal Control System, Fraud Detection

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank adalah badan usaha yang sudah ada dan banyak jumlahnya dalam kehidupan publik. Salah satu fungsi bank yaitu menghimpun dana dari masyarakat lalu akan menyebarkan kembali dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya. Bank bisa memberikan layanan lain yaitu pembayaran Tagihan, transfer dana, dll. Sedangkan perbankan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bank, baik lembaga, kegiatan usaha, maupun cara dan prosedur dalam menyelenggarakan kegiatan usaha. Kegiatan usaha ini berkaitan dengan jasa keuangan, maka dari perspektif penelitian keuangan, perbankan merupakan bagian dari ilmu keuangan. Tidak terkecuali di Kota Ngawi, Jawa Timur. Di Kota Ngawi sudah banyak terdapat perusahaan-perusahaan perbankan yang mulai berdiri dari yang non swasta dan swasta. Bila dijumlah perusahaan perbankan yang mendirikan cabang di Kota Ngawi sendiri termasuk cukup banyak yaitu berjumlah 13 perusahaan.

Sejak dahulu terdapat beberapa masalah terkait bank yang telah menjadi masalah fundamental dan menjadi semakin penting saat ini, yang melibatkan keamanan (Kanniainen, 2013). Keamanan telah menjadi fokus yang semakin penting, terutama dalam beberapa tahun terakhir, karena peningkatan pesat dalam jumlah penipuan bank. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *American Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* pada tahun 2014 dan 2015, penelitian tersebut menunjukkan bahwa perbankan dan jasa keuangan masing-

masing menyumbang 16,6% dan 16,7% dari semua kasus penipuan di semua industri. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan angka tingkat kejahatan perbankan di Indonesia masih tinggi. Berdasarkan catatan OJK, terdapat 26 kasus kejahatan perbankan (seperti kredit macet, penggelapan dana, transfer dana, catatan rekayasa, dan pembelian aset). OJK juga mengungkapkan, sebagian besar kasus kecurangan di dalam bank selalu melibatkan orang dalam. Hal ini sejalan dengan temuan investigasi Asian Anti-Fraud Foundation terhadap perilaku karyawan bank. Hasil survei menunjukkan bahwa 93% kasus penipuan bank yang berhasil diungkap berkaitan dengan karyawan. (Abaoub et al., 2013) menyatakan bahwa alasan perusahaan melakukan kecurangan sangat beragam. Motivasi terjadinya kecurangan bisa berasal dari beberapa sumber, seperti adanya insentif yang didapat dari melakukan kecurangan, tekanan untuk melakukan kecurangan tersebut, dan lain sebagainya. Kecurangan di dalam bank dapat merugikan bank dan pelanggannya. Bank akan menanggung biaya tambahan untuk menutupi kerugian finansial pelanggan (Gates dan Jacob 2009), sedangkan pelanggan akan menderita kerugian waktu dan emosi yang akan berakibat pada sifat pelanggan dalam kepercayaan penggunaan jasa bank tersebut. Jika terjadi kecurangan maka waktu nasabah akan banyak tersita, karena nasabah harus mendeteksi kecurangan tersebut, melaporkannya ke bank terkait, memblokir, menerbitkan kembali dan membuka kembali kartu atau rekening, dan berusaha untuk mencari kompensasi atas kerugian finansial yang diderita. Selain itu, kecurangan yang ada pada manajemen akan memperburuk citra bank sehingga menimbulkan kerugian emosional bagi nasabah. Jika terjadi kecurangan, maka akan berimbas pada

kepercayaan pada bank atau kepercayaan nasabah akan berkurang atau bahkan hilang, yang dapat berdampak fatal bagi bank, dan bank sangat tergantung pada hubungan kepercayaan antara debitur dan bank. Laporan yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penipuan menyumbang 5% dari pendapatan tahunan perusahaan. Dalam laporan ketiganya yang dirilis pada tahun 2012 oleh *Committee of Sponsoring Organisations (COSO)* dari *Treadway Commission*, median fraud adalah \$ 12,1 juta dari sampel 347 perusahaan yang terlibat dalam kasus penipuan. Untuk 30 kasus penipuan, penyimpangan dalam setiap kasus lebih dari \$ 500 juta. Peningkatan jumlah kecurangan menunjukkan bahwa penelitian yang berfokus pada identifikasi metode yang efektif untuk mendeteksi kemungkinan kecurangan itu penting (Dalnial et al., 2014). Oleh karena itu, pendeteksian kecurangan telah menjadi perhatian utama bank, konsumen dan pengambil keputusan

Di Indonesia sendiri terdapat beberapa kasus-kasus kecurangan yang ada pada badan perbankan, contohnya pada skandal BLBI yang berlangsung pada tahun 1998 saat terjadinya krisis moneter di Indonesia dimana terdapat kecurangan dalam pengelolaan dana bantuan BLBI tersebut yang besarnya dana sebesar Rp 147,7 Triliun dan yang tersalurkan hanya sebesar Rp 138 Triliun , kasus kedua adalah kasus Bank Century dimana terdapat dana nasabah sebesar 1,45 Triliun yang telah diselewengkan oleh pihak Bank Century, Munculnya skandal panama papers dimana permasalahan muncul saat dokumen Panama papers muncul dan menyeret nama ketua Badan Pemeriksa Keuangan Harry Azhar serta Menteri koordinator bidang politik Hukum dan Keamanan Luhut

Binsar, dan kasus yang terbaru terungkap pada tahun 2020 ini yaitu kasus Fincen Files yang memberikan hasil adanya aliran dana janggal yang telah masuk dan keluar dari Indonesia melewati bank-bank dengan nama yang besar senilai 504,65 juta USD atau sekitar Rp 7,46 Triliun ([Https://money.kompas.com](https://money.kompas.com), 2019)

Alasan yang mempengaruhi timbulnya kecurangan pada sisi perbankan biasanya karena kurang adanya kontrol internal atau kurangnya sistem pengendalian internal serta rendahnya komitmen organisasi yang ada. Pengendalian internal merupakan suatu bagian yang penting dalam mencegah terjadinya kecurangan, karena apabila perusahaan memiliki pengendalian internal yang efektif dan dilaksanakan dengan baik maka pengendalian internal dapat mendeteksi kecurangan sebelum terjadi, dan juga bila adanya komitmen organisasi yang tinggi di dalam perusahaan maka akan membantu dalam mendeteksi kecurangan sebelum terjadi, namun apabila pengendalian internal perusahaan serta komitmen organisasi rendah atau tidak terlaksanakan dengan ketentuan awal maka akan menyebabkan timbulnya kecurangan (Permana et al., 2017).

Pendapat dari (Natasya, Karamoy dan Lambey 2017), hubungan antara sistem pengendalian internal dengan permasalahan deteksi kecurangan dalam sebuah perusahaan atau instansi paling tidak akan menurunkan tingkat kecurangan, dan kecurangan selalu menjadi masalah yang pelik. Studi yang dilaksanakan (Indra, 2017) beserta (Prisyanti, 2012) menunjukkan hasil bila sistem pengendalian internal mempengaruhi pendeteksian kecurangan-kecurangan pada perusahaan.

Pendapat dari Komala, Arum, serta Adi (2016), bahwa sistem pengendalian internal yang efektif akan sangat mempengaruhi dalam kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Sistem pengendalian internal yang tidak efektif dapat memberikan kesempatan kepada karyawan sehingga para karyawan melakukan pelanggaran maupun sampai melakukan kecurangan (*fraud*), dikarenakan karyawan dapat menggunakan ketidakefektifan sistem pengendalian internal yang ada.

Sedangkan faktor lainnya yaitu komitmen dalam organisasi, ialah sikap yang ada dan dimiliki oleh pegawai dan setiap pegawai tentunya memiliki karakteristik, serta sikap yang berbeda. Komitmen dalam organisasi ialah sikap yang penting adanya dan harus dimiliki oleh pegawai agar dapat berbaur dan bekerja sama dalam organisasi. Jika seorang pegawai telah memiliki komitmen dalam organisasi yang tinggi maka tingkat keinginan melakukan kecurangan akan berkurang, begitu pula bila komitmen dalam organisasi para pegawai tergolong rendah maka akan memunculkan kecurangan.

Pendapat dari Pramudita (2013), bila komitmen dalam organisasi tinggi dan terdapat hasil yang positif, maka akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dalam organisasi yang tinggi juga dapat meminimal kan terjadinya kecurangan (*Fraud*), karena pegawai akan berusaha dalam pekerjaannya dan menaati sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi dan akan lebih dapat bertahan di dalam organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) menjelaskan, bahwa komitmen yang ada pada organisasi melibatkan tiga poin, yaitu: adanya rasa identitas yang bertujuan organisasi, adanya rasa berpartisipasi dalam pengerjaan tugas dalam organisasi, serta adanya rasa loyalitas kepada organisasi. Bila tidak memunculkan komitmen maka dapat menurunkan tingkat kegiatan organisasi..

Hubungan antara komitmen organisasi dan deteksi kecurangan sangat erat, karena masyarakat percaya bahwa ada komitmen organisasional dalam organisasi dan perusahaan, yang akan membantu untuk mengidentifikasi risiko dan mencegah kecurangan.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat beberapa perbedaan (*research gap*) dengan penelitian yang telah ada yaitu (Prisyanti, 2012), Pramudita (2013), Halim, dan Kurniasih (2017) serta A. Nadya (2020) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempengaruhi pendeteksian kecurangan. Berbeda dengan pendapat yang dikeluarkan oleh Adi, Komala dan Arum (2016) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pendeteksian kecurangan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Adi, Komala dan Arum (2016), (Urumsah et al., 2016), (Manurung et al., 2015), (Prisyanti, 2012) , serta (Permana et al., 2017), komitmen dalam organisasi dapat mempengaruhi pendeteksian kecurangan dalam sebuah perusahaan.

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tergerak dalam melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen

Organisasi dan sistem Pengendalian Internal terhadap Deteksi Kecurangan”. Pada Perusahaan Perbankan Kota Ngawi ”.

1.2 Rumusan-Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pertanyaan mengenai masalah seperti berikut:

1. Apakah komitmen dalam organisasi berpengaruh terhadap potensi kecurangan(*Fraud*) di perusahaan perbankan kota Ngawi?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap potensi kecurangan(*Fraud*) di perusahaan perbankan kota Ngawi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi.
2. Untuk membuktikan pengaruh sistem pengendalian internal terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat yaitu:

1. Bagi Akademisi.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti selanjutnya.

2. Bagi Objek Dalam Penelitian.

Diharapkan perusahaan perbankan di kota Ngawi dapat digunakan sebagai masukan informasi agar dapat mendeteksi, dan mencegah terjadinya kecurangan.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat memberikan wawasan atau informasi, serta mampu menjadi rujukan bagi penelitian lain di bidang yang relevan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Tugas akhir skripsi ini dibagi menjadi 5 bab. Bab 1 Pendahuluan, bab 2 kajian Pustaka, bab 3 metode penelitian, bab 4 pembahasan, dan bab 5 yang terakhir ialah kesimpulan. Bab I didalamnya terdapat bagian pendahuluan, yang terdapat bagian latar belakang, rumusan-rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab II didalamnya mengandung kajian pustaka yang berisi penjelasan-penjelasan teori-teori yang mendasari dalam penelitian, penjelasan-penjelasan dari penelitian yang telah ada, dan penjelasan hipotesa. Bab III mengandung metode yang digunakan dalam penelitian yang terdapat populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan alat uji yang digunakan dalam penelitian, Bab IV mengandung hasil-hasil analisis data serta pembahasannya. Bab V berisi kesimpulan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori, telaah penelitian-penelitian terdahulu yang sesuai dengan skripsi.

2.1 *Theory of Reasoned Action*

Theory of reasoned action atau teori tindakan yang beralasan menjelaskan adanya keterkaitan antara keyakinan, sikap, kehendak, dan perilaku dalam setiap diri individu. Kehendak ada dan ditentukan karena adanya sikap dan norma subjektif yang ada di masyarakat. Menurut (Ajzen, 1991), yang berpendapat bahwa suatu intensi ataupun niat muncul karena ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu sikap dari suatu individu yang memberi suatu persepsi terhadap tekanan social sehingga menjadikan individu tersebut melakukan perilaku yang disebut dengan norma-norma subjektif.

2.2 *Theory of Planned Behaviour*

Theory of planned behaviour atau teori perilaku terencana yang merupakan suatu kelanjutan dari *theory of reasoned action* yang muncul karena adanya suatu keterbatasan dalam model awal untuk memahami perilaku di mana setiap orang memiliki kehendak perilaku yang tidak lengkap. Seperti dalam *theory of reasoned action* faktor utama teori perilaku terencana adalah niat dari individu untuk melakukan perilaku yang tertentu. Teori-teori yang ada pada teori perilaku terencana terdapat tiga teori yaitu:

1. Keyakinan mengenai akan suatu hasil yang akan didapat dari perilaku yang akan dilakukan. (*Attitude*)
2. Keyakinan mengenai norma yang diharapkan dan adanya motivasi untuk mewujudkan. (*Subjective Norm*)
3. Keyakinan akan adanya faktor yang mendukung dan faktor penghambat dari suatu perilaku. (*Perceived Behaviour Control*)

2.3 *Fraud Triangle Theory*

Penjelasan yang diucapkan oleh Zimbelman dan Albercht (2014: 43), ada tiga buah faktor yang secara bersamaan muncul sehingga dapat memicu terjadinya *fraud*, yaitu:

1. Peluang (*opportunity*) ialah segala kejadian yang muncul dari kelemahan dari sistem pengendalian internal untuk mengurangi, mencegah atau mendeteksi kecurangan, ataupun mungkin muncul ketika sanksi lemah atau kualitas kinerja tidak dapat dinilai.
2. Pembeneran (rasionalisasi) para pelaku penipuan akan mencari celah lolos dengan mengasumsikan bahwa kegiatan yang dilakukannya adalah apa yang biasa dilakukan orang lain.
3. Tekanan (*Pressure*) adalah penyebab dan yang menjadi motivasi bagi karyawan dan manajer untuk melakukan kecurangan, baik yang disebabkan oleh tekanan finansial, kebiasaan buruk, tekanan lingkungan kerja atau tekanan lainnya.

2.4 Kecurangan (*fraud*)

Kecurangan, kecurangan biasanya memiliki banyak arti seperti, seseorang dapat menggunakan penipuan melalui kekerasan untuk mendapatkan keuntungan dari perbuatan yang dilakukan orang lain. Walaupun kecurangan juga dapat diartikan berperilaku curang maupun cerdik dan tidak jujur, namun perilaku tersebut telah disalah gunakan untuk mengelabui seseorang, sehingga menurut (Karyono, 2013) dapat diartikan bahwa kecurangan adalah tidak jujurnya seseorang. (Karyono, 2013: 3) pun menjelaskan juga bahwa kecurangan maupun fraud saling berkaitan dengan memperoleh sesuatu dari cara menipu atau menipu seseorang dengan memberikan informasi yang tidak benar dengan kenyataan (seperti memberikan informasi yang tidak benar dalam konteks yang tidak sama dan dapat merugikan orang lain, penipuan, dan ketidakjujuran)

Menurut Karyono (2013: 17) terdapat empat jenis bentuk kecurangan (*fraud*), yaitu:

1. Kecurangan yang ada dalam laporan keuangan dan masuk kedalam kecurangan laporan keuangan (laporan keuangan) dan laporan keuangan lainnya (laporan non keuangan).
2. Penyalahgunaan aset (penyelewengan aset), yang meliputi penipuan tunai dan inventaris serta aset lainnya (inventaris dan aset lainnya).
3. Korupsi, yang mencakup konflik kepentingan, penyuaipan, remunerasi ilegal, dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan terkait komputer.

Menurut *Association of Registered Fraud Examiners* (ACFE) serta Pramudita (2013), fraud sendiri dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu:

1. Korupsi
2. Kecurangan Laporan keuangan
3. Kecurangan Laporan Keuangan

Penjelasan yang ada dari buku “Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional” penerbit Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), faktor-faktor penyebab korupsi dan fraud di Indonesia diidentifikasi dari 4 aspek yang ada:

1. Dari segi perilaku diri sendiri contohnya keserakahan, kurang kuat terhadap godaan, penghasilan kurang mencukupi, adanya kebutuhan mendesak dalam hidup, kebiasaan boros, kemalasan bekerja, serta kurangnya dalam ajaran agama.
2. Dari sudut pandang organisasi karena terdapat kurangnya kekuatan dalam kepemimpinan, budaya yang ada dalam organisasi yang tidak sesuai, ketidak efektifan dalam pengendalian manajemennya, dan adanya sejarah perusahaan dalam tradisi penipuan.
3. Dari segi sosial segala hal yang terkait dengan lingkungan tempat tinggal individu / organisasi, seperti hal universal yang dapat berkontribusi terhadap korupsi, dan pemahaman yang kurang memadai tentang konsekuensi korupsi yang paling buruk bagi masyarakat luas.
4. Dari segi perundang-undangan, terbitnya mengenai monopoli yang hanya akan menguntungkan kerabat, kurangnya efektifitas dari peraturan yang ada, sanksi yang dijatuhkan sangat longgar,

penerapan beban sanksi tidak konsisten, dan pendapat tidak didengar oleh pengadilan.

Para pelaku kecurangan dibagi menjadi dua kategori Tunggal (2010: 229), yaitu pihak manajer dan karyawan. Pihak Manajer biasanya bergerak dalam melakukan kecurangan dalam misi sebagai kepentingan perusahaan, yaitu membuat informasi yang salah yang disebabkan oleh adanya perbedaan laporan keuangan Pihak yang kedua ialah satu atau lebih karyawan melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadi, seperti misrepresentasi dalam bentuk aset yang digelapkan (*misstatements arising from misappropriation of assets*).

Menurut (Tunggal, 2010) dalam artikelnya "Kecurangan (Fraud): Apa dan mengapa?" Kecurangan dapat dicegah dengan:

1. Membangun sistem pengendalian internal yang baik
2. Menjadikan aktivitas control yang efektif
 - a. Melakukan penilaian kinerja.
 - b. Pengelolaan informasi.
 - c. Mengontrol tubuh perusahaan.
 - d. Melakukan pemisahan tugas.
3. Meningkatkan budaya organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG).
 - a. Mengefektifkan fungsi audit internal.
 - b. Menetapkan struktur gaji yang wajar dan sesuai.
 - c. Merotasi, karyawan dan memberi kewajiban untuk mengambil cuti.

- d. Memberi sanksi yang tegas dan dijatuhkan pada pelaku kecurangan dan pemberian imbalan bagi karyawan yang memiliki prestasi.
- e. Mengembangkan program bantuan untuk karyawan dengan kesulitan keuangan atau non-keuangan.
- f. Menerbitkan kebijakan perusahaan pemberian hadiah.
- g. Menyediakan kemudahan untuk melaporkan kecurangan. Sehingga karyawan dapat memahami penipuan lalu mereka dapat menghadapinya di jalur yang benar.
- h. Menyediakan sumber tertentu untuk mendeteksi kecurangan, karena sulit untuk mendeteksi kecurangan selama pemeriksaan rutin.

Fraud yang sering terjadi pada Lembaga perbankan yaitu:

1. Pembobolan bank dapat dilakukan oleh pihak dari dalam maupun luar bank. Bergantung pada fungsinya, pembobolan dapat terjadi di:
 - a. Pencurian dana tabungan, di mana para oknum bankir yang tidak bermoral mengambil dana klien tanpa sepengetahuan klien.
 - b. Pembobolan kredit, yaitu seorang oknum bank yang dengan sengaja memanipulasi kerugian yang ada dalam bank menggunakan transaksi fiktif.

- c. Melakukan pembobolan transaksi bersama pihak bank, seperti pembuatan kartu kredit, transfer yang tidak nyata, serta transaksi mata uang asing yang dapat mengurangi pendapatan negara.
2. *Money Laundry* adalah suatu proses “menyembunyikan hasil / keuntungan kriminal agar tampak diperoleh secara halal. Skema utama dari rencana pencucian uang adalah dibagi menjadi 3: *placement, layering, dan integration*.
3. Memberikan informasi fiktif dan tanggungan kredit.
4. Mencairkan deposito dan menghapus jejak uang dari nasabah bank.
5. Mengirim berita palsu yang memuat pemindahan lembar kredit lalu dapat membuka rekening pinjaman.
6. Menarik uang klien maupun menarik setoran tanpa seijin pemilik akun.
7. menggelapkan dana dan penyalahgunaan uang klien.
8. Melakukan penipuan investasi guna keuntungan sendiri.

tidak kebal terhadap penipuan serta gratifikasi. Yunus Husain menyampaikan beberapa kejahatan yang berhubungan dengan perbankan:

1. Mentransfer rekening koran milik institusi ke rekening pelaku.
2. Penyuaan pihak lain ke rekening resmi maupun tidak resmi.
3. Pelaku yang membuka rekening abnormal dengan menyamarkan identitas pemilik rekening atau memalsukan identitasnya,.

4. Pembelian polis asuransi tunggal dalam jumlah besar (pembayaran satu kali) (bisa melalui asuransi bank).
5. Menyalahgunakan anggaran untuk membeli beberapa barang, membeli teknologi informasi.
6. Memberikan sejumlah aset yang diberikan kepada petinggi / pegawai instansi untuk mempermudah proses / prosedur, seperti prosedur kredit, prosedur pembelian letter of credit atau garansi, penunjukan konsultan atau akuntan.

2.5 *Komitmen Organisasi*

Menurut Indra (2017) komitmen organisasional merupakan sifat psikologis individu yang berhubungan beserta loyalitas pada organisasinya. Bila komitmen dalam organisasi berjalan cukup tinggi dan dapat terdapat korelasi positif dan mendukung, berarti tujuan organisasi dapat tercapai. Komitmen yang tinggi juga dapat meminimalisir terjadinya fraud, karena pegawai akan lebih bekerja keras dengan mentaati aturan yang ada di dalam organisasi dan akan berusaha loyal/bertahan dalam organisasinya.

Menurut Komala, Arum dan Adi (2016), komitmen organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kepercayaan, partisipasi dan loyalitas kepada organisasi terkait. Jika kondisi dan keadaan posisi dan tugas pegawai instansi pemerintah menguntungkan mereka, mereka cenderung berkomitmen pada organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki sifat loyal yang tinggi pada organisasi akan lebih memilih melakukan hal-hal yang tidak akan membuat masalah pada diri sendiri maupun instansi ia bekerja, serta lebih bertindak dan

mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi, dan akan mampu bekerja sama dengan maksimal untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

2.6 Sistem Pengendalian Internal

Indra (2017) menjelaskan bahwa tujuan sistem pengendalian internal untuk membantu kegiatan operasi suatu perusahaan atau instansi sehingga dapat berjalan secara baik dan efektif lalu dapat mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Sistem pengendalian internal adalah keseluruhan proses tindakan dan aktivitas berkelanjutan yang dilakukan oleh sang ketua perusahaan dan setiap karyawan guna mencapai aktivitas yang efektif dan efisien, keandalan dan keamanan laporan keuangan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk menjaga aset perusahaan, memeriksa keakuratan serta ketepatan data yang ada, meningkatkan keefisienan dan menjadi sistem pendorong kepatuhan terhadap kebijakan yang ada (Pramudita, 2013).

Dapat dijelaskan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sebuah proses yang saling berhubungan dengan prosedur yang harus diikuti kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh kemungkinan ancaman terhadap keamanan dapat dikurangi.

Menurut penelitian Pramudita (2013), sistem pengendalian internal yang baik pada suatu organisasi akan mampu mendeteksi kecurangan sebelum terjadi, sebaliknya apabila pengendalian intern tidak baik maka akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kecurangan. dalam organisasi, atau

perusahaan. Semakin baik control internal dalam organisasi, semakin rendah tingkat penipuan di sektor perbankan.

Penelitian dari *Treadway Committee Sponsorship Organization Committee* (COSO, 2008: 19), sistem pengendalian internal mempunyai lima komponen yang saling terkait, yaitu:

1. Kontrol lingkungan

Lingkungan pengendalian dapat membentuk fungsi dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orang dalam organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan titik awal bagi seluruh komponen pengendalian internal, sehingga dapat disiplin dan terstruktur. Lingkungan pengendalian memberikan arahan dan jalan bagi organisasi dan dapat mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orang dalam organisasi (Schandl & Foster, 2008). Penaksiran risiko (*Risk Assessment*)

2. Penaksiran resiko

Adalah sebuah identifikasi dan analisis risiko yang saling terkait guna mencapai tujuannya, sehingga dapat digunakan untuk menentukan bagaimana mengelola risiko dalam perusahaan atau sebuah agensi (Schandl & Foster, 2008).

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah strategi dan proses yang dapat membantu dan memastikan implementasi instruksi manajemen.

Aktivitas ini membantu memastikan bahwa Langkah yang telah guna memahami risiko yang terlibat dalam pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki banyak tujuan dan dapat diterapkan ke berbagai organisasi dan fungsi (COSO, 2008).

4. Komunikasi Serta Informasi

Laporan informasi internal penting untuk mencapai tujuan secara berkala, laporan informasi eksternal yang relevan akan membantu pihak manajemen, identifikasi dan pendistribusian informasi yang relevan, serta rangkuman dan memberikan informasi secara tepat waktu. Komunikasi termasuk menggambarkan tanggung jawab dan tanggung jawab individu akan pentingnya pengendalian internal yang telah dikomunikasikan ke semua tingkatan (COSO, 2008).

5. Monitoring

Pemantauan adalah proses untuk menentukan perubahan kinerja pengendalian internal dari waktu ke waktu. Pemantauan mencakup desain dan pengoperasian kontrol yang tepat waktu serta tindakan korektif. Proses ini dilakukan melalui aktivitas yang berkelanjutan, dan berbagai kombinasi keduanya dievaluasi (COSO, 2008: 21). Berdasarkan penelitian Adi, Komala dan Arum (2016) dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga. Inefisiensi

pengendalian internal dapat memberikan kesempatan atau peluang kepada karyawan untuk menjalankan perilaku menyimpang serta kecurangan (fraud), dikarenakan karyawan dapat menggunakan inefisiensi tersebut sebagai kelemahan lembaga dan mendorong perilaku curang mereka.

2.7 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan Muhammad dan Ridwan (2017) di kota Banda Aceh dengan menggunakan 60 sampel menunjukkan bukti bahwa empat variabel yang terdiri dari kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan efektivitas pengendalian internal bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi

Penelitian yang dilakukan oleh (Herman, 2013) di Kota Padang dengan variabel keadilan organisasi, dan sistem pengendalian internal menghasilkan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan yang negatif terhadap deteksi kecurangan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Var Independen (X)	Var Dependen (Y)	Hasil
1.	Ryan Muhammad, Ridwan (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Kompensasi 2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. 3. Efektivitas Pengendalian Internal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecurangan Akuntansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpengaruh negatif 2. Berpengaruh negatif 3. Berpengaruh negatif
2.	(Setiawan et al., 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. sistem pengendalian intern 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deteksi Kecurangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpengaruh signifikan negatif 2. Tidak memiliki

		<ol style="list-style-type: none"> 2. asimetri informasi 3. keadilan organisasi 	(<i>fraud</i>)	<p>pengaruh signifikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Berpengaruh signifikan positif
3.	(Herman, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Organisasi 2. Sistem Pengendalian Intern 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deteksi Kecurangan (<i>Fraud</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpengaruh signifikan negative 2. Berpengaruh signifikan negatif
4.	(Priyanto & Aryati, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Sistem Pengendalian Internal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendeteksian dan Pencegahan Fraud 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memiliki pengaruh signifikan 2. Berpengaruh Signifikan Postitif
5.	(Soleman, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian Internal 2. Good Corporate Governance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencegahan Fraud 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpengaruh Positif 2. Berpengaruh Positif
6.	Deni Ahriati, Prayitno Basuki, Erna Widiastuty (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengendalian Internal 2. Asimetri Informasi 3. Perilaku Tidak Etis 4. Kesesuaian Kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecurangan Akuntansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpengaruh Positif 2. Tidak Berpengaruh 3. Terdapat Pengaruh 4. Tidak Berpengaruh
7.	(Fadila, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengendalian Internal 	<ol style="list-style-type: none"> Deteksi Kecurangan 	<ol style="list-style-type: none"> Berpengaruh Positif

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Komitmen Organisasi Terhadap Potensi Kecurangan

Dari perspektif teori perilaku terencana karyawan dengan rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, mereka akan merasa tidak perlu melakukan hal-hal yang akan merugikan diri sendiri atau tempat kerja, dan akan bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Serta akan menerapkan aturan dalam organisasi dan berkolaborasi semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dalam organisasi

Hubungan antara komitmen organisasi dan potensi kecurangan sangat erat kaitannya seperti didalam *theory of planned behaviour* karena bila terdapat komitmen organisasi di suatu lembaga usaha maupun perusahaan, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan akan dapat membantu mengidentifikasi dan mendeteksi risiko serta dapat mencegah kecurangan yang ada. Pada dasarnya komitmen serta kebijakan badan atau instansi merupakan kunci penting dalam menanggulangi atau pendeteksian kecurangan (Karyono, 2013)

(Indra, 2017) meyakini bahwa komitmen organisasi merupakan sikap psikologis setiap pribadi yang berkaitan dengan loyalitas pribadi kepada organisasi. (Kanniainen et al., 2013) menjelaskan, komitmen pada organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: rasa identitas dengan tujuan organisasi, rasa partisipasi dalam tugas organisasi, dan rasa loyalitas pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manurung et al., 2015) dan Adi (2016), (Prisyanti, 2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap deteksi kecurangan. Jika karyawan sangat terlibat dan mematuhi aturan organisasi, mereka akan memahami bahwa tujuan kerja adalah untuk kepentingan organisasi, bukan untuk keuntungan mereka sendiri, dan akan membuat karyawan sadar akan penipuan. Kecurangan mungkin terkait dengan gugatan yang dilakukan oleh karyawan untuk keuntungan mereka sendiri.

Berdasarkan penjelasan yang ada, maka dapat ditentukan hipotesis penelitian seperti berikut:

H1: komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

2.8.2 Sistem Pengendalian Internal Terhadap potensi Kecurangan

Sistem pengendalian internal adalah setiap proses, tindakan serta aktivitas berkelanjutan yang dijalankan oleh manajer dan setiap karyawan guna mencapai aktivitas yang efektif dan efisien, keandalan dan keamanan laporan keuangan dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan-karyawan yang telah melakukan system pengendalian internal perusahaannya akan memiliki alasan yang tersendiri seperti untuk memajukan perusahaannya maupun untuk mendapatkan bonus dari perusahaannya, alasan tersebut masuk kedalam *theory of reasoned action* dimana setiap karyawan memiliki suatu keyakinan bila melaksanakan pengendalian internal yang ada akan mendapatkan bonus yang dikirim perusahaannya. Contoh sistem pengendalian internal adalah suatu perencanaan yang memuat sebuah susuna organisasi serta semua metode dan alat koordinasi yang di pakai oleh perusahaan. Tujuannya untuk menjaga keamanan harta benda perusahaan, memeriksa keakuratan dan kesesuaian data, meningkatkan efisiensi. dan memberikan dorongan agar dapat mematuhi manajemen. (Gates dan Jacob, 2009)

Pramudita (2013) menjelaskan bahwa semakin baik suatu pengendalian internal maka semakin rendah tingkat kecurangan di dalam sektor perbankan, karena ketidakefektifan Sistem pengendalian internal dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan perilaku yang tidak baik. Karyawan akan terdorong untuk memakai celah dalam inefisiensi pengendalian internal.

(Natasya et al., 2017), menjelaskan akan adanya hubungan sistem pengendalian internal dengan potensi kecurangan di dalam suatu perusahaan, hubungannya disebabkan oleh sifat dari kecurangan itu sendiri yang menjadi masalah yang susah terselesaikan, dan cara penyelesaian masalah kecurangan tersebut dengan menerapkan sistem pengendalian internal, yang juga akan memicu pendeteksian kecurangan.

Berdasarkan penjelasan yang ada, maka dapat ditentukan hipotesis penelitian seperti berikut:

H2: sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

Komitmen Organisasi

H1 (-)

Potensi Kecurangan

Sistem Pengendalian Internal

H2(-)



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Ngawi, Jawa Timur. Alasan kota Ngawi menjadi lokasi penelitian ialah untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Selain itu, karena banyaknya pegawai perusahaan perbankan yang ada di kota Ngawi ini.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dalam setiap perusahaan perbankan yang ada di Kota Ngawi pada tahun 2020, sedangkan jumlah perusahaan perbankan di Kota Ngawi sendiri yaitu sejumlah 13 perusahaan, perusahaan tersebut terdiri dari:

Tabel 3.1 Nama Perusahaan Perbankan

No	Nama Perusahaan
1.	<i>PT Bank Central Asia Tbk.</i>
2.	<i>PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.</i>
3.	<i>PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.</i>
4.	<i>PT Bank BRISyariah Tbk.</i>
5.	<i>PT Bank Tabungan Negara Tbk.</i>
6.	<i>PT Bank CIMB Niaga Tbk.</i>
7.	<i>PT Bank Danamon Indonesia Tbk.</i>
8.	<i>PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.</i>
9.	<i>PT Bank Mandiri Tbk.</i>
10.	<i>PT. Mega Bank Tbk.</i>
11.	<i>PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.</i>
12.	<i>PT Bank Syariah Mandiri Tbk.</i>

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan metode tersebut maka kriteria-kriteria dalam penentuan responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan perbankan yang masih aktif di Kota Ngawi.
2. Karyawan yang bekerja di cabang perusahaan perbankan Kota Ngawi.
3. Karyawan yang menjabat di bagian frontliner, dan mantri di dalam perusahaan perbankan Kota Ngawi.
4. Karyawan perusahaan perbankan yang bekerja pada perusahaan perbankan umum BUMN.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Responden akan mengisi pertanyaan dengan sistem penilaian skala likert :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel independent dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (KO), dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) sedangkan variable dependennya yaitu potensi kecurangan di perusahaan perbankan Kota Ngawi. Dengan menggunakan skala likert 5 point.

Komitmen organisasi merupakan sikap setiap orang terhadap loyalitas pada organisasi individu tersebut. Oleh karena itu, jika individu dalam organisasi memenuhi hak dan kewajibannya maka komitmen organisasi dapat terwujud. Pramudita (2013), dan indikator pengukurannya menggunakan:

- Bekerja dengan target. (KO1)
- Membanggakan organisasi pada individu lain (KO2)
- Menerima tugas yang ada. (KO3)

- Sikap kesamaan nilai. (KO4)
- Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. (KO5)

Sistem pengendalian internal adalah suatu rencana yang mencakup pohon organisasi dan cara-cara serta alat yang dipakai dan digunakan dalam perusahaan untuk melindungi, memelihara aset perusahaan dan mencari kebenaran data, yang dapat meningkatkan efisiensi dan membantu mempromosikan kebijakan manajemen yang ada. Pramudita (2013) Indikator pengukuran sebagai berikut :

- Penilaian Resiko (SPI1)
- Lingkungan Pengendalian (SPI2)
- Pemantauan Pengendalian Internal (SPI3)
- Kegiatan Pengendalian (SPI4)
- Informasi dan Komunikasi (SPI5)

Kecurangan dapat terjadi diberbagai sector, tak terkecuali di sektor perbankan. Kecurangan yang masih ada dalam sektor perbankan adalah penyalahgunaan asset, kecurangan di bidang komputer dan kecurangan dalam pelayanan. (Prisyanti, 2012)dan indikator pengukurannya menggunakan:

- Illegal Gratuities (K1)
- Economic Extortion (K2)
- Bribery (K3)

3.4.1 Hipotesis Operasional

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Potensi Kecurangan

$H_{01}: \beta_1 \geq 0$ Komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

$H_{a1}: \beta_1 < 0$ Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Potensi Kecurangan

$H_{02}: \beta_1 \geq 0$ Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

$H_{a2}: \beta_1 < 0$ Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas (kuesioner)

Bertujuan untuk menguji besarnya nilai suatu kevalidan atau tidaknya suatu kuesioner, Jika pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid sehingga dapat mengungkapkan apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan kuesioner. Uji dalam penelitian menggunakan uji korelasi pearson product moment, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan menyimpulkan data dianggap valid. Level signifikan rasio yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

2. Uji Reliabilitas (kuesioner)

(Ghozali, 2016), berpendapat bahwa reliabilitas itu ialah alat yang digunakan untuk menghitung besarnya kuesioner sebagai variabel atau variabel penyusun. Jika seseorang menjawab kuesioner tersebut secara konsisten sehingga kuesioner tersebut. Pengukuran ini dapat dicapai dengan cara berikut:

Pengukuran sekali, pengukuran ini dilakukan hanya satu kali pengukuran dalam satu waktu, hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atas hubungan antar jawaban akan diukur. Dan penggunaan SPSS guna mencari seberapa besar reliabilitas melalui uji statistic. Jika nilai nilai Cronbach yang didapat dari suatu variabel $> 0,70$ maka variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2016).

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016: 19), "Statistik deskriptif memberikan gambaran umum dari mean (rata-rata), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemiringan distribusi). "

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal maka akan digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji statistik Kolmogorov-Smirnov adalah bila "Asymp". Sig. (2-tailed) >0.05 , sehingga H_0 diterima. Artinya, data yang tersisa terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai faktor toleransi dan varians inflasi (VIF). Kedua ukuran tersebut dapat menghasilkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sederhananya, setiap variabel independen menjadi

variabel dependen (variabel dependen) dan mengalami regresi ke variabel independen lainnya (Ghozali, 2016).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas antar variabel independennya (Ghozali, 2016 103 - 104).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna mencari tahu apakah dalam model regresi yang ada terdapat perbedaan variance. Bila *variance* yang telah diuji menghasilkan hasil lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

Dalam penelitian ini bila nilai signifikansi yang telah dihitung antara variabel independen menghasilkan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.5.4 Uji ketepatan Model

1. Uji F

Pengujian F digunakan untuk menguji dan memahami kecocokan model analisis tersebut. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016: 137)

- a. Bila F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas kurang dari nilai signifikansi (0,05) maka hipotesis akan diterima, hal ini menghasilkan arti bahwa variabel independen yang diujikan memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen.
- b. Bila F hitung kurang dari F tabel atau probabilitas lebih dari nilai signifikansi (0,05) maka hipotesis ditolak, hal tersebut menghasilkan arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

Untuk menentukan model terbaik para peneliti telah menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel

Adjusted R Square. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2016: 95).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independent yang ada. Persamaan regresi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Potensi Kecurangan (Fraud)
- a = Konstanta
- B = Koefisien Regresi
- X1 = Komitmen Organisasi
- X2 = Sistem Pengendalian Internal
- ε = Standart Error

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik T

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Pengaruh ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi antara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar (α) sebesar 0,05. Sebagaimana kriteria

Uji t seperti berikut :

- a) H_0 ditolak jika angka signifikansi $<$ dari $\alpha = 0,05$.
- b) H_0 diterima jika angka signifikansi $>$ dari $\alpha = 0,05$.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada perusahaan perbankan yang menjadi sampel pada bulan Desember 2020. Kuesioner disebar kepada sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan memberikan daftar survei kuesioner kepada pegawai perbankan yang bekerja pada bagian frontliner dalam Kota Ngawi, Jawa Timur.

Kegiatan penyebaran data dijalankan saat tanggal 14 Desember sampai tanggal 28 Desember. Dalam penelitian ini peneliti membagikan 100 kuesioner, dan yang kembali sejumlah 100. Karakteristik-karakteristik para responden dicatat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang akan digunakan dalam penelitian ini.

- Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi jenis kelamin dari para responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	43	43 %
2.	Perempuan	57	57 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data Primer, 2020

Dari table diatas yang menunjukkan jumlah responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan, dengan pembagian responden laki-laki sebanyak 43

orang (43%), dan respon perempuan sebanyak 57 orang (57%) dari jumlah seluruh responden yang ada. Sehingga memberikan hasil bahwa Sebagian besar para responden mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 57%.

- Umur

Distribusi frekuensi umur dari pada responden tertera dalam tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-30	35	35%
30-40	33	33%
40-50	32	32%
Jumlah	100	100,0 %

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat jumlah responden yang mempunyai umur antara 20-30 sebanyak 35 responden (35%), umur antara 30-40 sebanyak 33 responden (33%), sedangkan yang berumur 40-50 tahun sejumlah 32 responden (32%). Hasil tersebut memberikan hasil bahwa Sebagian besar responden masih berada dalam umur 20-30 tahun.

- Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	46	46%
DIII	31	31%
SMA/SMK	23	23%
Jumlah	100	100,0 %

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki gelar S1 sebanyak 46 responden (46%), Diploma sejumlah 31 responden (31%),

serta SMA/SMK sebanyak 23 responden (23%). Hal tersebut membuktikan bahwa Sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 46%.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data variabel dependen yaitu potensi kecurangan serta variabel independen yaitu komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal. Tujuannya dilakukan analisis ini guna mempermudah dalam memahami variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

<i>Komitmen Organisasi</i>		<i>Sistem Pengendalian Internal</i>		<i>Kecurangan</i>	
Mean	16,9	Mean	22,6	Mean	9,58
Median	15	Median	25	Median	10
Standard Deviation	3,15	Standard Deviation	3,98	Standard Deviation	1,84
Minimum	14	Minimum	15	Minimum	4
Maximum	25	Maximum	25	Maximum	14
Count	100	Count	100	Count	100

Dari hasil analisis statistik deskriptif diatas menunjukkan terdapat 100 data pada setiap variabel penelitian yang digunakan. Dimana untuk tiap indikator variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel independent komitmen organisasi menghasilkan nilai *mean* dari variabel ini sebesar 16,94, sedangkan standar deviasi yang ada menunjukkan 3,155, dan nilai minimum atau terendah adalah 14 dan nilai maximum atau terbesar adalah sebesar 25, dikarenakan hasil standar deviasi lebih kecil dari

nilai mean berarti hal tersebut menggambarkan data menyebar secara merata atau biasa disebut homogen. Hasil tersebut juga dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan yang menjadi data, tergolong tinggi dilihat dari hasil mean yang lebih tinggi dari nilai median.

2. Variabel independen sistem pengendalian internal menghasilkan nilai *mean* dari variabel ini sebesar 22,64, sedangkan standar deviasi yang ada menunjukkan 3,984, dan nilai minimum atau terendah adalah 15 dan nilai maximum atau terbesar adalah sebesar 25, dikarenakan hasil standar deviasi lebih kecil dari nilai mean berarti hal tersebut menggambarkan data menyebar secara merata atau biasa disebut homogen. Hasil tersebut juga dapat menjelaskan bahwa sistem pengendalian organisasi dalam perusahaan yang menjadi data tergolong efektif dari hasil mean yang mendekati nilai maksimum.
3. Variabel dependen potensi kecurangan menghasilkan nilai *mean* dari variabel ini sebesar 9,58, sedangkan standar deviasi yang ada menunjukkan 1,843, dan nilai minimum atau terendah adalah 3 dan nilai maximum atau terbesar adalah sebesar 14, dikarenakan hasil nilai maksimum mean standar deviasi lebih kecil dari nilai mean berarti hal tersebut menggambarkan data menyebar secara merata, dan karena nilai maksimum yang dihasilkan sebesar 14 serta mediannya sebesar 9,58 mengindikasikan adanya potensi kecurangan yang cukup besar pada data.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji besarnya nilai suatu kevalidan atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi korelasi pearson product moment, jika r hitung lebih besar dari r tabel, hasilnya akan disimpulkan bahwa data dianggap valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel potensi

Item	r_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
K1	0,955	0,312	Valid
K2	0,955	0,312	Valid
K3	0,955	0,312	Valid
K4	0,618	0,312	Valid
K5	0,711	0,312	Valid

Hasil dari tabel yang ada menjelaskan bila variabel potensi kecurangan memiliki 5 item yang digunakan dalam kuesioner dan dalam semua item pertanyaan tersebut menunjukkan r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua sub item pertanyaan dikatakan valid, maka pertanyaan maupun indikator dalam kuesioner potensi kecurangan dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	rx _y	R _{tabel}	Keterangan
K01	0,789	0,312	Valid
K02	0,772	0,312	Valid
K03	0,802	0,312	Valid
K04	0,510	0,312	Valid
K05	0,692	0,312	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 5 item yang digunakan dalam kuesioner dan semua item pertanyaan memiliki kriteria yang valid dengan bukti nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan maupun indikator dalam kuesioner komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Item	rx _y	R _{tabel}	Keterangan
SPI1	0,990	0,312	Valid
SPI2	0,923	0,312	Valid
SPI3	0,960	0,312	Valid
SPI4	0,996	0,312	Valid
SPI5	0,943	0,312	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki 5 item yang digunakan dalam kuesioner, dari 5 item pertanyaan tersebut memiliki hasil kriteria yang valid dalam setiap item semuanya dengan bukti bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sistem pengendalian internal dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji maupun mengukur kuesioner yang ada sebagai variabel atau indikator penyusun penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel bila hasil yang ditunjukkan akan menghasilkan nilai (a) lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi	0,811	Reliabel
2.	Sistem Pengendalian Internal	0,922	Reliabel
3.	Potensi Kecurangan	0,819	Reliabel

Hasil dari tabel diatas yang menunjukkan hasil dalam pengujian reliabilitas variabel komitmen organisasi (KO), sistem pengendalian internal (SPI), dan potensi kecurangan (K0) hasil yang didapat ialah *Cronbach Alpha* > 0,70 dalam setiap variabel, sehingga dapat dinyatakan setiap variabel reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah suatu model regresi yang digunakan pada variabel dependen dan independen yang ada dalam penelitian memiliki distribusi yang normal maupun tidak dan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov* (KS).

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov (KS)

One Sample	Unstandard
Kolmogorov-Smirnov Z	1,890
Asymp. Sig. (2-tailed)	,123

Dapat dilihat dari tabel Kolmogorov-smirnov test di atas yang menunjukkan hasil 1,890 dan pada signifikansi 0.123. Sehingga nilai dari Kolmogorov-smirnov test yang dilakukan melebihi dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang ada berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji suatu pertanyaan apakah

dalam model regresi yang ada akan ditemukan korelasi antar variabel independen yang digunakan. Model akan dinyatakan bebas dari multikolinearitas bila memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
TKO	,932	1,012
TSPI	,932	1,012

Hasil dari tabel uji multikolinearitas di atas menunjukkan hasil di mana nilai dari VIF tidak lebih dari 10, dan nilai dari tolerance sendiri tidak melebihi angka 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel-variabel independent di dalam model regresi yang digunakan.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficient

Model	T	Sig.
-------	---	------

TKO	3,048	,464
TSPI	1,540	,132

Dari tabel yang ada menunjukkan hasil dari variabel independen yang digunakan memiliki hasil signifikan yang lebih dari dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yang digunakan dalam data tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Ketepatan Model

4.3.3.1 Uji F

Pengujian F berfungsi untuk melihat hasil parameter secara simultan untuk mencari tahu nilai kecocokan model dari analisis tersebut, dan memiliki tujuan untuk mencari tahu apakah ada hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	8,228	,001 ^b

Pada tabel Uji F yang menunjukkan hasil dimana 8,228 dengan signifikansi yang ada di bawah 0,05 yaitu 0,001. Hasil tersebut menghasilkan bahwa variabel independen yang digunakan dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yang ada yaitu potensi kecurangan.

4.3.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertugas sebagai alat hitung seberapa besar kemampuannya untuk menjelaskan variabel dependen yang ada (Ghozali, 2016).

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,552	,305	,361

Dari tabel analisis koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diketahui nilai dari *Adjusted R Square* adalah ,361 sehingga dalam persen sebesar 36,1%. Sehingga variasi dari variabel potensi kecurangan mampu dijelaskan oleh variabel independent, sisanya sebanyak 63,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar dari model penelitian.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan pengaruh variabel dependen potensi kecurangan dengan variabel-variabel independen pada perusahaan perbankan di Kota Ngawi

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig.
Constant	16,455	,000
TKO	-,453	,001
TSPI	,076	,534

Dari tabel uji regresi linier berganda di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda seperti :

$$K = 16,455 - 0,453KO + 0,076SPI \text{ Persamaan :}$$

- Nilai konstanta yang ada ditunjukkan dengan nilai positif sebesar 16,455 hal tersebut akan menghasilkan kesimpulan bila variabel independen komitmen organisasi, sistem pengendalian internal di anggap konstan (0) maka akan menghasilkan nilai potensi kecurangan sebesar 16,455.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi ditunjukkan dengan nilai - 0,453 hal tersebut memberikan hasil bila komitmen organisasi naik sebesar 1 dan variabel lain tetap sama nilainya sehingga akan mempengaruhi variabel potensi kecurangan dengan naiknya sebesar -0,453.
- Nilai dari koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal menunjukkan nilai sebesar 0,076 yang menghasilkan kesimpulan bahwa bila variabel sistem pengendalian internal naik sebesar 1 dengan asumsi variabel lain yang ada tetap sama nilainya maka akan menghasilkan variabel potensi kecurangan naik menjadi 0,076.

4.3.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa banyak pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan dengan melihat berapa nilai besarnya nilai signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Coefficient	Sig.	Keterangan
H ₁	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi	-,453	,001	Diterima
H ₂	Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap potensi kecurangan di perusahaan perbankan kota Ngawi	,076	,534	Ditolak

Tabel tersebut dapat menjelaskan hasilnya antara ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang ada, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi (KO) memiliki koefisien regresi sebesar -0,453, dan nilai signifikansi yang ada sebesar 0,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh negatif signifikan terhadap Variabel potensi kecurangan (K) sesuai dengan H₁ yang ada dan dapat menerima H_{a1}.
2. Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) memiliki koefisien regresi sebesar 0,076, dan nilai signifikansi yang ada sebesar 0,534 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem

Pengendalian Internal (SPI) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel potensi kecurangan (K) karena p-value nya lebih besar dari 0,05, dan disimpulkan bahwa H2 ditolak.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Potensi Kecurangan (*Fraud*) di Perusahaan Perbankan

Dari hasil yang didapatkan dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya taraf signifikansi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,001 dan β -0,453. Hal tersebut dapat membuktikan bila komitmen organisasi dalam suatu perusahaan perbankan semakin tinggi, maka persentase potensi kecurangan dalam perusahaan perbankan akan semakin rendah, dengan catatan harus terpenuhinya dahulu hak-hak para pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Adi (2015) dan Prisyanti (2010) yang mengemukakan hasil dari variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif pada potensi kecurangan. Hasil tersebut terjadi karena para pegawai perusahaan perbankan akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya bila kondisi-kondisi dan hak mereka telah terpenuhi.

Pegawai perusahaan perbankan telah mentaati peraturan organisasi ataupun peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasinya, dan diharapkan akan memunculkan sifat komitmen organisasi yang tinggi pada para pegawai. Bila para pegawai telah memiliki komitmen organisasi maka akan lebih dapat mendeteksi kecurangan yang ada dalam organisasinya, begitu sebaliknya bila seorang pegawai memiliki rasa komitmen organisasi yang rendah maka pegawai tersebut

akan lebih sulit untuk mendeteksi kecurangan yang ada (Pristiyanti, 2012)..

4.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Potensi Kecurangan (*Fraud*) di Perusahaan Perbankan

Hasil yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa taraf signifikansinya ditunjukkan dengan nilai 0,534 dan β 0,076. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap potensi kecurangan pada perusahaan perbankan.

Dapat dijelaskan dari data yang ada bila sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan perbankan bagus maka masih ada potensi kecurangan yang tetap tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin banyaknya sistem pengendalian internal yang diterbitkan oleh suatu instansi belum tentu dapat berefek pada potensi kecurangan dalam perusahaan tersebut, dikarenakan system pengendalian internal yang terlalu banyak akan menyulitkan karyawan dalam menentukan system pengendalian internal mana yang harus di prioritaskan.

Hasil penelitian yang ada membuktikan bahwa hasilnya sama dengan penelitian Arum, dan Komala (2016) mereka menunjukkan hasil sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap potensi kecurangan pada perusahaan perbankan. Harus diketahui juga karena dalam perusahaan perbankan yang telah diteliti sangat banyak pengendalian internal yang diterapkan dalam rangka untuk mendeteksi kecurangan dan hal tersebut yang membuat banyak karyawan kebingungan untuk menerapkan sistem pengendalian yang mana bagi dirinya dan instansinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel komitmen organisasi, variabel sistem pengendalian internal terhadap variabel potensi kecurangan pada perusahaan perbankan di Kota Ngawi, Jawa Timur, dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini:

1. Variabel komitmen organisasi (KO) berpengaruh secara negatif terhadap variabel potensi kecurangan pada sektor perbankan. Hasil yang ada pada lapangan menjelaskan bahwa karyawan pada sektor perbankan memiliki jam kerja yang cukup banyak dalam setiap minggu nya, namun para karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh instansinya sehingga para karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari pemberian fasilitas yang disediakan oleh instansi akan mengakibatkan munculnya rasa komitmen organisasi pada diri setiap karyawan.
2. Variabel sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel potensi kecurangan (*Fraud*) pada sektor perbankan, artinya bila sistem pengendalian internal dalam perusahaan perbankan semakin bagus, maka belum tentu akan mempengaruhi persentase potensi kecurangan yang ada. Hasil yang ada dapat menjelaskan bahwa di dalam setiap perusahaan perbankan yang menjadi sampel telah melakukan penerapan aturan system pengendalian internal

dalam perusahaannya. Perusahaan yang menjadi sampel juga telah mematuhi jalannya prosedur dan telah sesuai dengan alur tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Patut diketahui dalam setiap perusahaan yang menjadi sampel, di dalamnya sangat banyak informasi-informasi mengenai sistem pengendalian internal yang ada sehingga dapat menyulitkan para karyawan dalam menerapkan sistem pengendalian yang banyak tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dimiliki penelitian ini diharapkan dapat terjawab melalui penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengambil satu objek penelitian yakni perusahaan perbankan BUMN. Sementara itu perusahaan perbankan sendiri tidak hanya dari BUMN saja dan masih terdapat dari swasta dimana masing-masing perusahaan perbankan swasta tersebut memiliki sumber daya manusia, dan budaya kerja yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya meneliti potensi kecurangan dalam sisi internal nya saja. Sementara Potensi kecurangan sendiri terdapat dua sisi yaitu internal serta eksternal

5.3 Saran

1. Diharapkan bagi instansi yang menjadi sampel dapat mempertahankan dan melaksanakan aturan-aturan maupun prosedur yang ada dalam perusahaannya sehingga dapat mendeteksi kecurangan yang ada dengan lebih baik kedepannya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti potensi kecurangan dari sisi eksternal nya juga, karena penelitian yang telah dilakukan hanya melihat dari satu sisi yaitu internal nya saja.

5.4 Implikasi hasil Penelitian

1. Dengan adanya komitmen organisasi pada perusahaan perbankan diharapkan dapat mendeteksi kecurangan sebelum terjadi sehingga dapat menekan kerugian organisasi maupun instansi tersebut. Komitmen organisasi diharapkan dapat dimiliki oleh setiap karyawan sehingga para karyawan dapat mendeteksi kecurangan dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan atau keberhasilan organisasi demi meningkatkan kualitas dari perusahaan. Peningkatan rasa komitmen organisasi di dalam diri setiap karyawan juga perlu memperhatikan dahulu apakah telah terpenuhinya fasilitas bagi sang karyawan, bila hal tersebut telah terpenuhi maka diharapkan para karyawan akan lebih termotivasi dan rasa komitmen organisasi mereka dapat menjadi lebih baik.
2. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi dalam kegiatan pendeteksian

kecurangan sehingga dapat menurunkan maupun mencegah kecurangan sebelum terjadi, dan juga akan dapat digunakan sebagai jalan untuk menggapai tujuan dari instansi yang ada. Sistem pengendalian internal yang efektif diharapkan akan menjadi jalan dalam mencegah potensi kecurangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abaoub, E., Homrani, K., & Gamra, S. Ben. (2013). The determinants of earnings management : Empirical evidence in the Tunisian banking industry. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 62–72.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *The Theory of Planned Behavior*, 50(2), 179–211.
- COSO. (2008). *Fraud Risk Management Guide - Executive Summary*. viii. <https://www.coso.org/Documents/COSO-Fraud-Risk-Management-Guide-Executive-Summary.pdf>
- Dalnial, H., Kamaluddin, A., Sanusi, Z. M., & Khairuddin, K. S. (2014). Accountability in Financial Reporting: Detecting Fraudulent Firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 61–69. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.011>
- Fadila, A. N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan: Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 20–45. <https://doi.org/10.35906/ja001.v5i1.529>
- Gates, T., & Jacob, K. (2009). Payments Fraud: Perception versus Reality--A Conference Summary. *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 33(1), 7–13. https://www.chicagofed.org/publications/publication-listing?filter_series=10%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoh&AN=1037956&site=ehost-live
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 23.
- Herman, L. A. (2013). Pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan. *Akuntansi*, 01. [/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar%3Fhl%3Dpt-BR%26as_sdt%3D0,5%26scilib%3D1&citilm=1&citation_for_view=wS0xi2wAAAAJ:2osOgNQ5qMEC&hl=pt-BR&oi=p](https://doi.org/10.30605/akuntansi.v1i1.1)
- <https://money.kompas.com>. (2019). *Kasus Financial yang Ada Di Indonesia*. 2019.
- Indra. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. *JOMFekom*, 4(1), 843–857. <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Kanniainen, V., Lehtonen, T., & Mellin, I. (2013). Honeybee Economics - Implications for Ecology Policy. *CESifo Working Paper Series*, 4204.

- Karyono. (2013). Forensic Fraud. *Forensic FRAUD (Pertama)*.
- Manurung, D., Suhartadi, A. R., & Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1064–1072. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.142>
- Natasya, T. N., Karamoy, H., & Lambey, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iv Polda Sulut. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 847–856. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18274.2017>
- Permana, B. A., Perdana, H. D., & Kurniasih, L. (2017). Determinant of Fraud in Government Agency: Empirical Study At the Finance and Development Supervisory Agency (Bpkp) of Jakarta Representative Office. *Asia Pacific Fraud Journal*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.17.02.01.08>
- Prisyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Perbankan Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Perbankan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.707>
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Fraud. In *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* (Vol. 11, Issue 2, p. 89). <https://doi.org/10.25105/jipak.v11i2.4571>
- Schandl, A., & Foster, P. L. (2008). COSO Internal Control - Integrated Framework: An Implementation Guide for the Healthcare Industry. *COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, January, 5. <https://www.coso.org/Documents/COSO-CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>
- Setiawan, M. D., Adi, Adiputra, I. M. A. P., & Yuniarta, G. A. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat Se-Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–8.
- Soleman, R. (2013). Pengaruh pengendalian internal dan good corporate governance terhadap pen cegahan fraud. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 17(1), 57–74. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol17.iss1.art5>
- Tunggal. (2010). *Fraud. What? and Why?*
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Pratama, A. J. P. (2016). Melihat jauh ke dalam: Dampak kecerdasan spiritual terhadap niat melakukan kecurangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(1), 48–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol20.iss1.art5>

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i
Pegawai
Perbankan

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Handy Pratama Wikantayasa

NIM : 17312021

Prodi : Akuntansi

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk sekiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Ngawi”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Handy Pratama

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama*.....(*boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini dapat berhasil.					
2.	Saya merasa bangga saat menjelaskan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus.					
3.	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini.					
4.	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini.					
5.	Saya sangat merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					

No	Sistem Pengendalian Internal	STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat saya bekerja sudah menetapkan kewenangan beserta tanggungjawab yang tepat sebagai sarana pencapaian tujuan.					
2.	Di tempat saya bekerja telah memiliki tujuan organisasi yang jelas yang memungkinkan untuk penilaian resiko.					
3.	Di tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi.					
4.	Di tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi telah dicatat dalam sistem akuntansi					
5.	Di tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal					
No.	Potensi Kecurangan(<i>fraud</i>) dalam Sector Perbankan	STS	TS	N	S	SS

1.	Pegawai atau pemimpin ditempat kerja saya pernah melakukan praktik penyuapan.					
2.	Pegawai atau pemimpin pernah menerima uang maupun janji yang tidak dibenarkan oleh peraturan yang berlaku.					
3.	Pegawai atau pemimpin pernah ditemukan pemberian hadiah atau pemberian ilegal lainnya yang tidak dibenarkan oleh peraturan yang berlaku					
4.	Adanya kebutuhan hidup yang mendesak seseorang yang berakibat pada orang tersebut melakukan tindakan pemerasan ekonomi.					
5.	Pegawai atau pemimpin pernah memberikan tanda terima kasih yang tidak sah yang bisa menyebabkan perlakuan pemerasan ekonomi.					

Lampiran 1: Tabulasi Data

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi						
No	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TKO
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	4	4	2	3	16
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	2	3	14
9	3	3	3	3	3	15
10	3	4	4	2	3	16
11	5	5	5	5	5	25
12	3	3	3	3	3	15
13	3	4	4	4	3	22
14	3	4	4	2	3	15
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	2	3	17
20	3	3	3	3	5	17
21	5	5	5	5	5	25
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	5	5	4	24
26	4	5	5	5	4	23
27	5	5	5	5	5	25
28	3	5	5	5	3	21
29	4	4	4	4	3	19
30	5	5	3	3	3	19
31	4	4	4	3	2	17
32	4	4	4	2	3	17
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	2	3	20
36	4	3	4	4	2	17

37	3	4	4	3	3	17
38	3	3	3	3	3	15
39	3	4	4	2	3	16
40	5	5	5	5	2	22
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	2	3	17
45	4	4	4	2	3	17
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15
49	4	4	4	2	3	17
50	3	4	4	2	3	16
51	3	3	3	3	3	15
52	3	4	4	2	3	16
53	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	2	3	14
55	3	3	3	3	3	15
56	3	3	3	3	3	15
57	3	4	4	2	3	16
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	2	3	14
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	15
63	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	3	3	15
65	4	4	4	2	3	17
66	4	4	4	2	3	17
67	3	3	3	3	3	15
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	15
70	4	4	4	2	3	17
71	3	4	4	2	3	16
72	3	4	4	3	3	17
73	3	4	4	3	3	17
74	5	5	5	5	5	25
75	3	4	4	2	3	16
76	3	3	3	3	3	15
77	3	3	3	3	3	15

78	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	15
80	5	5	5	5	5	25
81	3	4	4	2	3	16
82	3	3	3	3	3	15
83	3	4	4	2	3	16
84	3	3	3	3	3	15
85	5	5	5	5	5	25
86	3	4	4	2	3	16
87	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	15
89	3	3	3	3	3	15
90	4	4	4	2	3	17
91	4	4	4	5	5	22
92	3	3	3	3	3	15
93	3	3	3	3	3	15
94	3	4	4	2	3	16
95	3	3	3	3	3	15
96	3	3	3	3	3	15
97	5	5	5	5	5	25
98	3	4	4	2	3	16
99	3	3	3	3	3	15
100	3	4	4	2	3	16

2. Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian Internal						
No	SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	TSPI
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	3	3	3	3	3	15

14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	3	3	3	3	3	15
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	2	5	2	3	5	17
40	5	5	5	5	5	25
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	15
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25

55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	2	5	2	3	5	17
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	3	3	15
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	3	3	3	3	3	15
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	3	3	3	3	3	15
83	3	3	3	3	3	15
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	3	3	3	3	3	15
89	3	3	3	3	3	15
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	3	3	3	3	3	15
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25
95	5	5	5	5	5	25

96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25

3. Potensi Kecurangan

Deteksi Kecurangan

No	K1	K2	K3	K4	K5	TK
1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	1	1	1	7
3	1	2	2	1	1	7
4	2	2	3	1	1	9
5	2	2	2	2	2	10
6	2	2	2	2	2	10
7	3	3	2	3	2	13
8	2	2	2	2	2	10
9	1	1	2	2	1	7
10	2	2	2	2	2	10
11	1	1	1	1	1	5
12	2	2	1	1	2	8
13	2	2	2	2	2	10
14	1	1	1	2	2	7
15	1	1	2	1	1	5
16	2	2	2	2	2	10
17	1	1	1	1	1	5
18	1	2	2	3	2	10
19	1	2	2	2	3	10
20	3	3	2	2	3	13
21	2	2	2	2	2	10
22	1	1	1	1	1	5
23	2	3	1	2	2	10
24	2	3	3	2	1	10
25	2	2	2	2	2	10
26	1	2	2	2	2	9
27	2	3	3	3	3	14
28	1	1	1	1	1	5
29	1	2	2	2	3	10
30	2	2	2	2	2	10
31	1	2	2	2	2	9

32	1	2	2	2	2	9
33	2	2	2	2	2	10
34	1	2	2	2	2	9
35	1	2	2	2	2	9
36	2	2	2	2	2	10
37	2	2	2	2	2	10
38	1	2	2	2	2	9
39	1	2	2	2	3	10
40	2	2	2	2	2	10
41	1	2	2	2	3	10
42	1	2	2	2	3	10
43	2	2	2	2	2	10
44	2	3	3	2	3	13
45	2	2	2	2	2	10
46	1	1	1	1	1	5
47	1	2	2	2	3	10
48	2	2	2	2	2	10
49	2	2	2	2	2	10
50	2	2	2	2	2	10
51	1	2	2	2	3	10
52	2	2	2	2	2	10
53	2	2	2	2	2	10
54	2	3	3	2	3	13
55	2	2	2	2	2	10
56	2	2	2	2	2	10
57	2	2	2	2	2	10
58	2	2	2	2	2	10
59	2	2	2	2	2	10
60	2	3	3	2	3	13
61	2	2	2	2	2	10
62	2	2	2	2	2	10
63	2	2	2	2	2	10
64	1	2	2	2	3	10
65	1	2	2	2	3	10
66	2	2	2	2	2	10
67	2	3	3	2	3	13
68	2	2	2	2	2	10
69	1	1	1	1	1	5
70	1	2	2	2	3	10
71	2	2	2	2	2	10
72	2	2	2	2	2	10

73	2	2	2	2	2	10
74	2	2	2	2	2	10
75	2	2	2	2	2	10
76	1	2	2	2	2	9
77	1	2	2	2	2	9
78	2	2	2	2	2	10
79	1	2	2	2	2	9
80	1	2	2	2	2	9
81	2	2	2	2	2	10
82	2	2	2	2	2	10
83	1	2	2	2	2	9
84	1	2	2	2	3	10
85	2	2	2	2	2	10
86	2	2	2	2	2	10
87	2	2	2	2	2	10
88	2	3	3	2	3	13
89	2	2	2	2	2	10
90	2	2	2	2	2	10
91	2	2	2	2	2	10
92	2	3	3	2	3	13
93	2	2	2	2	2	10
94	2	2	2	2	2	10
95	1	2	2	2	2	9
96	2	2	2	2	2	10
97	1	2	2	2	2	9
98	1	2	2	2	2	9
99	2	2	2	2	2	10
100	2	2	2	2	2	10

Lampiran 2 :Hasil Analisis Data

Jenis Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	43	43	43	43
Valid perempuan	57	57	57	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	35	35	35	35
Valid 30-40	33	33	33	68
Valid 40-50	32	32	32	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	46	46	46	46
DII	31	31	31	77
Valid SMA/SMK	23	23	23	100,0
Total	40	100,0	100,0	

<i>Komitmen Organisasi</i>		<i>Sistem Pengendalian Internal</i>		<i>Kecurangan</i>	
Mean	16,94	Mean	22,64	Mean	9,58
Standard Error	0,316	Standard Error	0,398	Standard Error	0,184
Median	15	Median	25	Median	10
Mode	15	Mode	25	Mode	10
Standard Deviation	3,155	Standard Deviation	3,984	Standard Deviation	1,843
Sample Variance	9,956	Sample Variance	15,869	Sample Variance	3,398
Kurtosis	1,429	Kurtosis	-0,282	Kurtosis	2,218
Skewness	1,639	Skewness	-1,237	Skewness	0,841
Range	11	Range	10	Range	10
Minimum	14	Minimum	15	Minimum	4
Maximum	25	Maximum	25	Maximum	14

Sum	1694	Sum	2264	Sum	958
Count	100	Count	100	Count	100

Lampiran 3 : Hasil Uji Validatas dan Reliabilitas
Correlation Komitmen Organisasi

		Correlations					
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TKO
KO1	Pearson	1	** ,730	** ,730	** ,418	** ,752	** ,879
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KO2	Pearson	** ,730	1	** 1,000	** ,097	** ,574	** ,809
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,550	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KO3	Pearson	** ,730	** 1,000	1	** ,097	** ,574	** ,809
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,550	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KO4	Pearson	** ,418	** ,097	** ,097	1	** ,802	** ,639
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,007	,550	,550		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KO5	Pearson	** ,752	** ,574	** ,574	** ,802	1	** ,926
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
	Pearson	** ,879	** ,809	** ,809	** ,639	** ,926	1

TKO	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Komitmen Organisasi

	N of Items
0,811	5

	Corrected Item-Total Correlation
KO1	,809
KO2	,792
KO3	,792
KO4	,580
KO5	,682

Correlation Sistem Pengendalian Internal

	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	TPI
SPI1	Pearson	1	**	**	**	**
	Correlation		,842	1,000	,985	,842
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
SPI2	N	40	40	40	40	40
	Pearson	**	1	**	**	**
	Correlation	,842		,842	,923	1,000
SPI3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson	**	**	1	**	**
SPI4	Correlation	1,000	,842		,985	,842
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
SPI5	Pearson	**	**	**	1	**
	Correlation	,985	,923	,985		,923
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
TPI	N	40	40	40	40	40
	Pearson	**	**	**	**	**
	Correlation	,969	,949	,969	,997	
TPI	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson	**	**	**	**	**
TPI	Correlation	,997	,997	,997	,997	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

N	40	40	40	40	40	40
Pearson	**	**	**	**	**	**
Correlation	,842	1,000	,842	,923	1	,949
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson	**	**	**	**	**	**
Correlation	,969	,949	,969	,997	,949	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Sistem Pengendalian Internal

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	5

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
SPI1	,990
SPI2	,923
SPI3	,960
SPI4	,996
SPI5	,943

Correlations Potensi Kecurangan (*Fraud*)

	K1	K2	K3	K4	K5	TK
Pearson Correlation	1	**	**	**	**	**
K1 Sig. (2-tailed)		,730	,730	,418	,752	,879
N	40	,000	,000	,007	,000	,000
		40	40	40	40	40

Pearson Correlation	,730**	1	1,000**	,097	,574**	,809**
K2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,550	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,730**	1,000**	1	,097	,574**	,809**
K3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,550	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,418**	,097	,097	1	,802**	,639**
K4 Sig. (2-tailed)	,007	,550	,550		,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,752**	,574**	,574**	,802**	1	,926**
K5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,879**	,809**	,809**	,639**	,926**	1
TK Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Potensi Kecurangan (*Fraud*)

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	5

	Corrected Item-Total Correlation
K1	,955
K2	,955
K3	,955
K4	,618
K5	,711

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandard Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,43791210
Most Extreme Differences	Absolute	,281
	Positive	,281
	Negative	-,266
Kolmogorov-Smirnov Z		1,890
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolineralitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,321	2,334		6,317	,000		
TKO	-,376	,101	-,519	-3,121	,001	,932	1,012
TSPI	,040	,061	,095	,631	,512	,932	1,012

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,903	1,663		-2,347	,082
		,042			
TKO	,208	,068	,467	3,048	,464
TSPI	,064	,042	,236	1,540	,132

Lampiran 5 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35,343	2	17,112	8,228	,001 ^b
Residual	80,173	37	2,981		
Total	115,667	39			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), TKO, TSPI

2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552	,305	,361	1,778

a. Predictors: (Constant), TKO, TPI

b. Dependent Variable: TK

Lampiran 6 Uji regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,455	3,712		6,317	,000		
TSPI	,076	,062	,095	,31	,534	,932	1,012
TKO	-,453	,101	-,519	-3,612	,001	,932	1,012

a. Dependent Variable: TK

Lampiran 7 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,455	3,712		6,313	,000		
1 TSPI	,076	,062	,090	,31	,534	,932	1,012
TKO	-,453	,101	-,519	-3,612	,001	,932	1,012

