

PENGARUH PENEGAKAN PERATURAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN

Anita Primastiwi

*Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,
email: anita.primas@ustjogja.ac.id*

Dewi Kusuma Wardhani

*Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,
email: d3wi_kusuma@yahoo.co.id*

Dita Iswahyuni

*Alumnus Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,
e-mail: ditaiswahyuni586@gmail.com*

Abstract

This study aims to examine the effect of enforcement regulations, organizational ethical culture, organizational commitment to the tendency of fraud based on fraud triangle theory in Yogyakarta City Government. The data used is primary. Multiple regression analysis is the analytical method used. The sampling technique used in this study was the purpose sampling method and obtained 83 data samples. The regression test results show that organizational commitment negatively affect the tendency of fraud in the public sector. Whereas enforcement regulations, organizational ethical culture have on effect the tendency of fraud.

Keywords: *enforcement regulations, organizational ethical culture, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Kecurangan yaitu suatu tindakan yang disengaja untuk mendapatkan manfaat untuk dirinya sendiri dengan melakukan manipulasi data keuangan dalam organisasi yang dapat merugikan banyak orang. Menurut Arens (2008), penipuan diartikan sebagai salah penyajian laporan keuangan. Menurut Hall (2009), kecurangan merupakan kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak lain dengan mempunyai niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang

mengandalkan fakta tersebut mengalami kerugian. Terdapat beberapa teori mengenai kecurangan diantaranya adalah Teori *Fraud Triangle*, Teori *Fraud Diamond*, Teori *Fraud Pentagon*. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan teori *fraud triangle*. Pada teori *fraud triangle* terdapat tiga hal yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan, yaitu *pressure* (dorongan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (rasionalisasi).

Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan bahwa Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta telah berhasil memperoleh opini wajar tanpa pengecualian sejak tahun 2010. Prestasi tersebut menjadikan terciptanya pertanggungjawaban dan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan daerah. Prestasi tersebut menjadi kebanggaan bersama yang harus dipertahankan. Opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan yaitu opini wajar tanpa pengecualian merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran laporan keuangan. Opini wajar tanpa pengecualian bukan menjadi jaminan bahwa tidak adanya kecurangan yang ditemui ataupun kemungkinan timbulnya kecurangan dikemudian hari. Hal ini perlu disampaikan karena mengingat masih banyak terjadi kesalahpahaman oleh beberapa pihak mengenai arti opini Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, 2019).

Terdapat 20 kasus dugaan tindak pidana korupsi yang ditangani oleh lembaga kejaksaan di wilayah DIY selama tahun 2018. Akan tetapi masih banyak yang belum semua selesai karena ada yang masih taraf penyelidikan. 20 kasus tersebut ditangani Kejati DIY sebanyak sembilan kasus, lima kasus diantaranya sudah naik dalam tahap penyidikan, kemudian kejaran Gunungkidul tiga kasus dengan satu kasus naik ke penyidikan. Selama tahun 2018 di lingkungan kejaksaan di DIY ada delapan kasus yang memasuki tahap penuntutan ada sembilan terdakwa. Enam diantaranya telah inkracht dan tiga terdakwa mengajukan banding. Kasus korupsi seluruh DIY, jajaran kejaksaan berhasil menyelamatkan keuangan negara sebesar Rp 1,02 miliar. Terdiri atas pengembalian keuangan negara di Kejaran Jogja sebesar Rp 205 juta, Kejaran Sleman

Rp 469 juta, Kejaran Bantul Rp 125 juta dan Kejaran Gunungkidul Rp 226 juta (Sunartono, 2018).

Motivasi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi. Salah satu teori yang menerangkan tentang motivasi yang mendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan adalah teori *fraud triangle*. Teori *Fraud triangle* dikembangkan oleh Cressey (1953), bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*razionalization*). Penelitian ini menggunakan teori *fraud triangle* karena variabel yang digunakan menggunakan proksi dari adanya suatu kesempatan dan rasionalisasi sesuai dengan dasar teori *fraud triangle*. Kedua hal tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, namun pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 faktor dari beberapa faktor yang ada.

Faktor yang pertama yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah penegakan peraturan. Penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan karena apabila semakin baik peraturan yang ditegakkan maka akan semakin berkurang tingkat kecurangannya. Penegakan peraturan yang kurang efektif dapat menyebabkan peluang untuk melakukan kecurangan semakin tinggi. Penelitian yang menemukan penegakan peraturan berpengaruh negatif adalah (Najahningrum, 2013) dan (Simbolon, 2017). Disisi lain penelitian dari Afsari (2016) menemukan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Faktor yang kedua yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah budaya etis organisasi. Budaya etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan karena apabila budaya yang ada dalam organisasi tertanam nilai budaya

yang menjunjung tinggi kejujuran dan kedispilinan maka tingkat kecenderungan kecurangan semakin rendah. Budaya organisasi yang etis akan tercipta apabila dalam organisasi terdapat suatu komitmen dan lingkungan yang etis. Penelitian yang menemukan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan adalah (Panggabean, 2016) dan (Simbolon, 2017). Disisi lain penelitian dari Afsari (2016) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan.

Faktor yang ketiga yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Komitmen organisasi adalah tingkat kelayakitan individu terhadap organisasinya untuk tetap ada dalam organisasi dan memberikan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Jadi apabila komitmen pegawai dalam organisasi semakin tinggi maka tingkat kecurangan akan semakin rendah. Penelitian yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan adalah (Simbolon, 2017) dan (Najahningrum, 2013). Disisi lain penelitian dari Afsari (2016) berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penegakan peraturan, budaya etis organisasi, komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan pada Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Persepsi

Persepsi adalah proses dengan mana seseorang memilih, berusaha, dan menginterpretasikan rangsangan kedalam suatu

gambaran yang terpadu dan penuh arti. Persepsi berhubungan dengan perilaku atau sikap seseorang. Sikap adalah sebuah pernyataan evaluasi baik positif maupun negatif mengenai objek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap ada tiga yaitu *cognition*, *affect*, dan *behavior*. Menurut Mustika et al. (2016) mengatakan bahwa, pada kenyataan masing-masing orang memiliki persepsi sendiri atas suatu kejadian. Uraian kenyataan seseorang mungkin jauh berbeda dengan uraian orang lain. Persepsi adalah tanggapan seseorang terhadap suatu keadaan yang terjadi.

Teori Fraud Triangle

Teori *fraud triangle* yaitu teori yang menjelaskan mengenai faktor penyebab seseorang melakukan kecurangan. Pada teori fraud triangle Cressey menyimpulkan bahwa orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalahgunakan kewenangannya sebagai pemegang kepercayaan di bidang keuangan, dan tindakan sehari-hari memungkinkan menyesuaikan pandangan mengenai dirinya sebagai seorang yang bisa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan (Najahningrum, 2013). Cressey (1953) dalam penelitian Machado et al., (2018) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan *fraud*, yaitu *pressure* (dorongan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (rasionalisasi). Tekanan adalah keadaan di mana merasa ditekan, kondisi yang berat saat kita menghadapi kesulitan, sesuatu yang dapat membuat kita meningkatkan perhatian dalam melakukan tindakan, meningkatkan kinerja. Peluang adalah kesempatan yang dapat kita pahami

sebagai situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Rasionalisasi adalah tindakan yang mencari alasan pembenaran oleh orang-orang yang merasa dirinya terjebak dalam suatu keadaan yang buruk.

Penegakan Peraturan

Peraturan adalah sekelompok aturan yang dibuat untuk dijadikan pedoman yang sifatnya mengikat dan membatasi yang tujuannya untuk ketertiban dalam sebuah organisasi. Peraturan adalah sebagai pedoman seseorang dalam bertindak atau juga bisa disebut sebagai alat untuk mengendalikan seseorang dalam melakukan tindakan. Penegakan peraturan adalah aturan yang dipatuhi oleh semua anggota yang berada dalam lingkup organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga tujuan tersebut dapat berjalan efektif dan efisien.

Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis organisasi adalah perilaku etis yang menjadi budaya dalam sebuah organisasi yang diterapkan dalam sehari-hari. Etis adalah melakukan tindakan sesuai perilaku yang telah disepakati bersama-sama menerapkan nilai-nilai yang baik yang memuat kejujuran, keadilan, kesetaraan, martabat, keragaman dan hak-hak individu. Menurut (Panggabean, 2016) menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran dalam organisasi yang ditunjukkan dengan memihak organisasi tersebut serta tujuan

dan keinginannya untuk mempertahankan organisasi dan mempunyai kesediaan bekerja keras untuk organisasi demi tercapainya tujuan dan keberlangsungan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap mental individu berkaitan dengan tingkat kelojalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja (Najahningrum, 2013).

Kecenderungan Kecurangan

Menurut Boynton (1996) dalam penelitian Najahningrum (2013) menyatakan bahwa kecurangan atau *fraud* adalah penipuan yang dilakukan dengan sengaja contohnya salah saji laporan keuangan, menyembunyikan, atau tidak mengungkapkan fakta yang material sehingga merugikan pihak lain. *Association of Certified Fraud Examiners* (2006) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau entitas atau pihak lain. Kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan melakukan penyimpangan aset, pernyataan palsu atau korupsi yang dapat merugikan organisasi atau instansi bahkan masyarakat luas.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Penegakan peraturan adalah upaya aparaturnya tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya. Semua kegiatan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Upaya untuk meminimalkan pelanggaran atas peraturan yang sudah dibuat, maka diperlukan adanya penegakan peraturan yang tegas dalam lingkungan instansi atau

organisasi tersebut (Najahningrum, 2013). Berdasarkan teori *fraud triangle* salah satu faktor yang menyebabkan tindakan kecurangan adalah kesempatan. Jika penegakan peraturan yang berlaku dalam organisasi semakin tinggi maka kecenderungan untuk terjadinya kecurangan akan semakin rendah. Dengan penegakan peraturan yang baik akan mengurangi kesempatan para pegawai untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan. Jadi semakin tinggi ketaatan terhadap penegakan peraturan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Simbolon (2017) yang menyatakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*. Hal ini didukung oleh penelitian Mustika et al (2016) yang mengemukakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

H₁: Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kebiasaan yang baik atau buruk dalam lingkungan organisasi yang dapat diterima oleh seluruh anggota dalam organisasi. Berdasarkan teori *fraud triangle* salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan adalah adanya rasionalisasi/pembenaran dari pelaku kecurangan atas perilaku menyimpang yang mereka lakukan, sehingga apabila budaya etis organisasi buruk maka akan mempengaruhi pegawai melakukan tindakan kecurangan pada organisasi. Apabila budaya dalam organisasi terdapat nilai budaya yang baik yang menanamkan kejujuran maka tingkat kecenderungan

kecurangan semakin rendah. Menurut Indra (2017) menyatakan bahwa, budaya etis berpengaruh terhadap kecurangan karena kebiasaan menerapkan budaya yang baik akan menciptakan perilaku yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Panggabean (2016) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Hal ini didukung oleh penelitian Simbolon (2017) yang mengemukakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan.

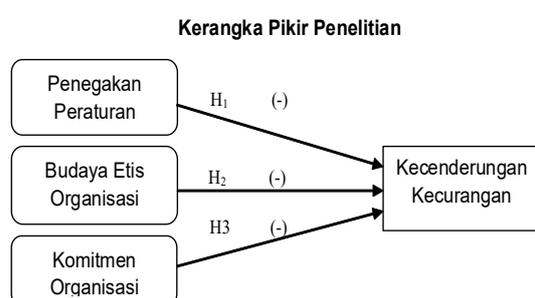
H₂: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Komitmen organisasi adalah tingkat kelayakatan individu terhadap instansi atau organisasinya untuk tetap ada dalam organisasi dan memberikan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan teori *fraud triangle* salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah adanya tindakan pembenaran atas kecurangan (*fraud*) yang dilakukan pegawai, dengan komitmen organisasi yang rendah, maka akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya memahami tujuan ketika bekerja untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai untuk mendapatkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Adanya tindakan pembenaran atas kecurangan yang dilakukan pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah, maka akan mempengaruhi pegawai untuk

melakukan tindakan kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Hal ini didukung oleh penelitian Simbolon (2017) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*.

H_3 : *Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan*



METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 83 responden yang berwenang dan tanggung jawab untuk terlibat dalam penggunaan dana yang dianggarkan, pelaksana akuntansi, dan orang yang bertugas berkaitan dengan laporan keuangan dan laporan pertanggungjawaban pada Dinas Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara disebarkan secara langsung pada Dinas Kota Yogyakarta. Pengambilan sampel atas responden dilakukan dengan teknik metode *purposive sampling*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* lebih dari 0,05 (5%) dan signifikan apabila kurang dari 0,05 (5%). Hasil uji validitas disajikan pada tabel 1.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *cronbach alfa*. Instrumen dikatakan handal apabila memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,6. Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penegakan Peraturan	0,779	Reliabel
2	Budaya Etis Organisasi	0,615	Realibel
3	Komitmen Organisasi	0,774	Reliabel
4	Kecenderungan Kecurangan	0,966	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas residual dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametik

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	Person Correlation	r-tabel	Sig.	Keterangan
1.	Penegakan Peraturan				
	Butir 1.1	0,686	0,2159	0,000	Valid
	Butir 1.2	0,735	0,2159	0,000	Valid
	Butir 1.3	0,811	0,2159	0,000	Valid
	Butir 1.4	0,691	0,2159	0,000	Valid
	Butir 1.5	0,773	0,2159	0,000	Valid
2.	Budaya Etis Organisasi				
	Butir 2.1	0,528	0,2159	0,000	Valid
	Butir 2.2	0,624	0,2159	0,000	Valid
	Butir 2.3	0,784	0,2159	0,000	Valid
	Butir 2.4	0,717	0,2159	0,000	Valid
	Butir 2.5	0,503	0,2159	0,000	Valid
3.	Komitmen Organisasi				
	Butir 3.1	0,594	0,2159	0,000	Valid
	Butir 3.2	0,762	0,2159	0,000	Valid
	Butir 3.3	0,737	0,2159	0,000	Valid
	Butir 3.4	0,516	0,2159	0,000	Valid
	Butir 3.5	0,733	0,2159	0,000	Valid
	Butir 3.6	0,783	0,2159	0,000	Valid
4.	Kecenderungan Kecurangan				
	Butir 4.1	0,779	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.2	0,808	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.3	0,891	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.4	0,725	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.5	0,806	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.6	0,813	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.7	0,880	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.8	0,799	0,2159	0,000	Valid
	Butir 4.9	0,938	0,2159	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 16.0. Hasil pengujian dari Kolmogorov-Smirnov data dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,306 dan nilai signifikansinya sebesar 0,066 yang berarti lebih besar dari alpha, yaitu 0,05 yang berarti residual terdistribusi secara normal sehingga memperkuat normalitas pada model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Variabel penegakan peraturan memiliki nilai tolerance sebesar 0,912 dan nilai VIF sebesar 1,096. Variabel budaya etis organisasi memiliki nilai tolerance sebesar

0,898 dan nilai VIF sebesar 1,113. Variabel Komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,891 dan nilai VIF sebesar 1,123.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejzer, maka penelitian ini dinyatakan lolos dari masalah heteroskedastisitas. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel yang berada diatas 0,05. Nilai signifikansi dari Nilai signifikansi dari penegakan peraturan sebesar 0,612. Nilai signifikansi dari budaya etis organisasi sebesar 0,666 dan nilai signifikansi dari komitmen organisasi sebesar 0,061.

Analisis regresi Berganda

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) disajikan pada tabel 3.

dari nilai t tabel maka H_1 diterima H_0 ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Tabel di atas menjelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel penegakan peraturan memiliki t hitung sebesar 2,190 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990 dan hasil uji t untuk variabel penegakan peraturan diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,050 dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.
- 2) Variabel budaya etis organisasi memiliki t hitung sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,990 dan hasil uji t untuk variabel budaya etis organisasi diperoleh nilai tidak signifikan yaitu sebesar 0,999 lebih besar dari 0,050 dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak

Tabel 3

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized	Standardized	Beta	t	Sig
		Coefficients B	Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	34,675	8,315		4,170	0,000
	Penegakan Peraturan	0,713	0,326	0,246	2,190	0,031
	Budaya Etis Organisasi	0,000	0,328	0,000	0,001	0,999
	Komitmen Organisasi	-0,519	0,245	-0,241	-2,116	0,037

Dependen Variable: kecenderungan kecurangan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pembuktian lain mengenai variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel serta tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Apabila t hitung lebih besar

berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

- 3) Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar -2,116 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi

diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,050 dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,519. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien Determinasi (R²) disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,299 ^a	0,090	0,055	5,949

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square adalah 0,055 atau 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan peraturan, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan sebesar 5,5%, sedangkan sisanya 94,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis 1 menyimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung 2,190 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dan tingkat signifikansinya 0,031 lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian H₁ ditolak.

Berdasarkan teori *fraud triangle* yaitu peluang/kesempatan, peluang yang disebabkan rendahnya tingkat penegakan peraturan dalam instansi dapat menyebabkan pegawai melakukan kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini didukung dari teori *fraud triangle* dimana semakin tinggi penegakan peraturan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra (2017) yang menyatakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurrohman et al (2017) yang menyatakan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis 2 menyimpulkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung 0,001 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990 dan tingkat signifikansinya 0,999 lebih besar dari 0,050. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian H₂ ditolak.

Berdasarkan teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi/pembenaran, adanya pembenaran yang disebabkan rendahnya budaya etis didalam organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini tidak mendukung dari teori *fraud triangle* dimana semakin baik budaya etis organisasi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan. Hal ini

disebabkan karena dalam persepsi pegawai keuangan Pemerintah Kota Yogyakarta baik tidaknya budaya etis organisasi tidak mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan hal ini dikarenakan terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Faktor eksternal berasal dari rangsangan atau pengaruh lingkungan sedangkan faktor internal berasal dari faktor individu. Faktor eksternal tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi namun juga dapat dipengaruhi dari luar organisasi. Faktor internal sangat berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut. Salah satu contoh faktor internal adalah faktor moral individu itu sendiri. Walaupun budaya organisasi sudah etis, namun apabila moral dari pegawai instansi kurang etis, bukan tidak mungkin terjadi kecurangan pada instansi tersebut (Faisal, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afsari (2016) dan Najahningrum (2013), Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2017) dan Panggabean (2016) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis 7 menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung $-2,116$ lebih besar dari t tabel sebesar $1,990$ dan tingkat

signifikansinya $0,037$ lebih kecil dari $0,050$. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian H_3 diterima.

Hasil pengujian ini memberikan bukti bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai rendah maka tingkat kecenderungan kecurangan akan semakin tinggi. Jika komitmen terhadap organisasi rendah, maka pegawai cenderung akan bekerja kurang baik dan akan merasionaliskan hal tersebut sebagai hal yang wajar dikarenakan kurangnya komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut juga berarti bahwa pegawai kurang peduli dengan nasib instansi sehingga ketika pegawai tersebut melakukan kecurangan, akan dianggap sebagai hal yang biasa. Hal ini sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah adanya tindakan pembenaran atas kecurangan yang dilakukan pegawai, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simbolon (2017) dan Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsari (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Analisis data dilakukan terhadap 83 responden yang bekerja pada Dinas Pemerintah Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa

penegakan peraturan berpengaruh positif dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Implikasi

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh penegakan peraturan, budaya etis organisasi, komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan terdapat implikasi yang menyatakan bahwa masih adanya celah untuk melakukan kecenderungan kecurangan dalam penegakan peraturan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu diharapkan pihak pemerintah lebih meningkatkan sistem atau pengawasan untuk mencegah terjadinya kecenderungan kecurangan.

Saran

Pemerintah hendaknya memperhatikan dan melakukan pengawasan kembali terhadap sistem maupun faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan yaitu *good governance* dan peranan auditor internal. Peneliti selanjutnya dapat menambah sampel dan memperluas area penelitian. Teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan wawancara tidak hanya menggunakan kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat sesuai yang diharapkan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini hanya menggunakan

3 variabel dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Pemerintah Kota Yogyakarta dan jumlah sampel yang diperoleh hanya sejumlah 83 responden. Hasil penelitian ini diperoleh dari jawaban dengan mengisi kuesioner yang telah dibagikan tanpa didukung dengan adanya wawancara, sehingga terdapat kemungkinan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Keterbatasan peneliti dalam menyebarkan kuesioner karena beberapa responden yang menolak untuk mengisi kuesioner dikarenakan banyaknya pekerjaan responden.

REFERENSI

- Afsari, S. F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori Fraud Triangle: Persepsi Pegawai Pemerintahan. *Skripsi*. <https://doi.org/10.1021/mz500731p>
- Arens, E. B. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance* (Edisi 12). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2006). Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse. Retrieved from The Association of Certified Fraud%0AExaminers, Inc
- BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. (2019). BPK Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Menyerahkan LHP Kinerja Tahun 2018. Retrieved from <https://yogyakarta.bpk.go.id>
- David K. Simbolon. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Tesis*.

- Faisal, M. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aaaj.v2i1.1181>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, J. A. (2009). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurrohman, T., Pratiwi, E., & Andriana. (2017). Deteksi Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah. *Journal of Applied Managerial Accounting (JAMA)*, 1(2). Retrieved from <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/497>
- Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. (2018). A hipótese de Cressey (1953) e a investigação da ocorrência de fraudes corporativas: Uma análise empírica em instituições bancárias brasileiras. *Revista Contabilidade e Finanças*, 29(76), 60–81. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201803270>
- Mhd. Ricky Indra. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud pada Satuan Kerja Perangkat Daerah.
- Mustika, D., Hastuti, S., & Heriningsih, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung*, 1–22. Retrieved from [http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA_XIX_\(19\)_Lampung_2016/makalah/006.pdf](http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA_XIX_(19)_Lampung_2016/makalah/006.pdf)
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 259–267.
- Panggabean. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Balita BGM*, (X), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sunartono. (2018). Selama 2018, Kejaksaaan Tangani 20 Kasus Korupsi di DIY. Retrieved from <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2018/12/10/510/957955/selama-2018-kejaksaaan-tangani-20-kasus-korupsi-di-diy>
- Zulkarnain, R. M. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.15294/aaaj.v2i2.2852>