
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri

Taufik Kurrohman¹⁾, Pramesti Widyayanti²⁾

* Correspondent Author

Akuntansi, FEB, Universitas Jember
Jalan Kalimantan 37 Jember, Jawa Timur
E-mail: taufik.feb@unej.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai keuangan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang ada di pulau Jawa tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di PTKIN. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 50 pegawai keuangan yang ada di PTKIN. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai keuangan di PTKIN. Budaya etis manajemen dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai keuangan di PTKIN.

Kata Kunci: Audit, Fraud, PTKIN, Pegawai Keuangan.

Abstract

This study aims to explore perceptions of financial employees at State Islamic University on the impact of compensation suitability, leadership style, internal control system, rule enforcement, ethical culture of management and organizational commitment to fraud at State Islamic University. The data collection techniques used in this research is the primary data that is by using questionnaires. This research uses a sample of 50 existing financial employees at State Islamic University. The method of data analysis in this research using descriptive statistics, data quality test, classical assumption test, and hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis method, coefficient of determination, F-test, and t-test. The results show that there is a negative influence between the compensation suitability, leadership style, internal control system, and enforcement of regulations against fraud trends on financial employees of State Islamic University. The ethical culture of management and organizational commitment has no effect on the tendency of fraud to the financial officer of State Islamic University.

Keywords: Audit, Fraud, Islamic state university, financial officers

1. Pendahuluan

Fraud merupakan suatu kecurangan, dengan kata lain dapat disebut sebagai tindakan melawan hukum untuk menguntungkan pribadi atau beberapa pihak terkait dan bersifat merugikan orang lain. Dalam sehari-hari Fraud dapat dikatakan sebagai bentuk pencurian, pemerasaan, ataupun penggelapan. The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat mengungkapkan bahwa fraud adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. ACFE mengklasifikasikan fraud (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah "Fraud Tree" yaitu, Penyimpangan atas Asset (Asset Misappropriation), Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (Fraudulent Statement), dan Korupsi (Corruption).

Penelitian kali ini dalam melihat faktor-faktor yang mempengaruhi fraud atau kecurangan menggunakan pendekatan Fraud Triangle Theory yang mengacu pada Afsari (2016) melalui penelitian yang dilakukan Cressey (1953), dinyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan fraud, yakni rasioanalisis terhadap tindakan fraud, kesempatan untuk melakukan tindakan fraud, serta tekanan untuk melakukan tindakan fraud.

kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi.

Tekanan menjadi salah satu faktor utama dalam seseorang melakukan tindak kecurangan. Tekanan dapat berupa tekanan financial yang dialami atau tekanan dari lingkungan sekitar. Tekanan di lingkungan sekitar dapat terjadi akibat keadilan organisasi yang tidak sesuai. Keadilan tersebut berkaitan dengan bagaimana pegawai mendapatkan penghargaan atau reward atas kinerja yang dihasilkan

sehingga peneliti memproksikan suatu tekanan dengan adanya persepsi kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan. Pembeneran (rationalization) adalah sikap atau pemikiran dengan pertimbangan moral dari seseorang pegawai untuk merasionalkan suatu tindak kecurangan. Rasionalisasi sendiri dapat ditekan jika manajemen dari suatu instansi memiliki suatu etika. Etika manajemen sendiri menjadi gambaran seseorang untuk mengikuti tindakan orang lain dalam suatu organisasi/instansi. Mereka beranggapan bahwa tindakan yang telah dilakukannya adalah benar karena banyaknya rekan mereka melakukan hal sama tanpa adanya suatu tindakan pencegahan terhadap kecurangan yang mereka perbuat. Oleh sebab itu diperlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi untuk meminimalkan kecurangan yang terjadi dalam suatu instansi.

Banyak kasus-kasus kecurangan yang dapat dilakukan oleh individu ataupun kelompok. Namun yang paling banyak di lakukan dalam akuntansi adalah korupsi yang peneliti dapat dari Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse 2016. Pada kategori corruption (korupsi), pada tahun 2012, prosentasenya telah mencapai 33,4%. Pada dua tahun berikutnya, yakni pada 2014, prosentasenya justru meningkat menjadi 36,8%. Pada 2016, prosentasenya menurun lagi menjadi 35,4%. Untuk kasus korupsi di Indonesia sendiri berdasarkan hasil penelitian Laboratorium Ilmu Ekonomi, Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, mengungkap 803 kasus menjerat 967 terdakwa korupsi. (Liputan 6 : 06 April 2016)

Prosentase kecurangan berdasarkan posisi pegawainya, Fraud Trian yang bersumber pada Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse 2016 pada ACFE, maka dapat dilihat bahwa 40,9% pelaku kecurangan adalah memiliki posisi sebagai pegawai, 36,8% memiliki posisi sebagai manajer, 18,9% memiliki prosentase sebagai pemilik atau eksekutif, sedangkan 3,4% sisanya memiliki posisi lainnya selain ketiga posisi tersebut.

Indonesia Corruption Watch (ICW) melakukan pemantauan terhadap korupsi di perguruan tinggi dalam rentang waktu 10 tahun. Sejak tahun 2006

hingga Agustus 2016, tercatat sedikitnya 37 kasus korupsi yang terkait dengan perguruan tinggi. ICW mencatat terdapat sedikitnya 65 pelaku korupsi berasal dari lingkungan civitas akademika, pegawai pemerintah daerah, dan pihak swasta. Dengan rincian 32 orang pegawai dan pejabat struktural di tingkatan fakultas atau universitas, 13 orang Rektor atau Wakil Rektor, 5 orang dosen, 2 orang pejabat pemerintah daerah, dan 10 orang pihak swasta.

Kasus-kasus korupsi yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri salah satunya adalah yang dilakukan oleh Mantan Rektor UIN Malang. Kejaksaan negeri (Kejari) Kota Malang, Jawa Timur, pada tahun 2014 menetapkan mantan Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang, Imam Suprayogo, sebagai tersangka dalam kasus dugaan korupsi pembelian lahan kampus II UIN di wilayah Kota Batu. Dalam kasus yang dilakukannya, telah merugikan negara sebanyak Rp. 6,6 milyar. (KOMPAS.COM : 08 April 2014)

Kasus lainnya yang baru-baru ini terjadi yaitu korupsi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang. Kejaksaan Tinggi (Kejati) Sumatera Barat (Sumbar), mulai melakukan pemeriksaan terhadap tersangka dalam kasus korupsi pengadaan tanah Kampus III Universitas Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang. Dalam putusan disebutkan, berdasarkan audit Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dalam kasus itu negara telah dirugikan sebesar Rp1,9 miliar. Kerugian timbul karena hilangnya hak penguasaan negara terhadap tanah seluas 65.231 meter persegi. (ANTARASUMBAR.COM : 22 Agustus 2017)

Dengan banyaknya kasus korupsi yang dilakukan akademika dan perguruan tinggi keagamaan islam negeri di Indonesia, membuat banyak pihak turut khawatir. Untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan adanya penerapan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju wilayah bebas korupsi (WBK) di lingkungan kampus. Seperti yang dikatakan oleh Rektor UIN Sunan Kalijaga, Prof. Musa Asy'arie, beliau mengaku prihatin dengan munculnya berita-berita perguruan tinggi yang korup. Dia bertekat menjadikan UIN Sunan Kalijaga menjadi Perguruan

Tinggi Islam yang bebas korupsi. Menurut beliau, diharapkan UIN Sunan Kalijaga sebagai Institusi Pendidikan mampu menjadi pionir pembangunan ZI menuju WBK pada April 2013 lalu. (SOLOPOS.COM : 25 Agustus 2013)

Disebutkan oleh Musa, ZI merupakan predikat yang diberikan kepada lembaga yang jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan wilayah bebas korupsi dan melayani melalui upaya-upaya pencegahan korupsi. ZI juga menitik tekannya pada reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sehingga dapat dikatakan bahwa Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga memelopori adanya Perguruan Tinggi Kegamaan Islam Negeri (PTKIN) bebas korupsi. Sehingga peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di PTKIN.

2. Landasan Teori

Hipotesis

Kesesuaian kompensasi merupakan pemberian atas hasil kerja keras seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian Chandra (2015) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud). Dapat dikatakan semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin memperkecil tindakan kecurangan (fraud). Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013) juga menunjukkan dimana kesesuaian kompensasi juga berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Kesesuaian kompensasi yang secara adil dan benar dapat meningkatkan motivasi individu atau karyawan di dalam orgnisasi atau perusahaan. Dengan tidak adilnya kesesuaian kompensasi yang didapat suatu individu akan memunculkan tekanan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga hal itu dapat memicu adanya tindak kecurangan yang akan dilakukan. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diformulasikan adalah: (H1) kesesuaian

kompensasi berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau tindakan seorang pemimpin dalam memberi pengaruh atau pemikiran terhadap bawahan mereka. Menurut COSO (2004) dalam Pramudita (2013), mengatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisasi, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan yang etis yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang baik, akan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang dilakukan karyawan. Penelitian Permatasari (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diformulasikan adalah: (H2) gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN.

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Penelitian Najahningrum (2013); Mustikasari (2013); Tiro (2014); dan Chandra (2015) membuktikan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap tindak kecurangan (fraud). Semakin tinggi dan baik sistem pengendalian internal didalam suatu organisasi maka akan semakin kecil tindak kecurangan yang terjadi. Oleh sebab itu, kesempatan

yang didapat untuk melakukan kecurangan juga akan berkurang. Sistem pengendalian internal yang lemah akan memberikan kesempatan atau peluang yang tinggi untuk individu melakukan tindak kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah: (H3) Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN.

Kecurangan dapat terjadi didalam maupun diluar suatu organisasi. Oleh sebab itu, peraturan diperlukan untuk mengatur segala kegiatan internal maupun eksternal agar mendapatkan tujuan yang diinginkan secara benar. Penelitian oleh Najahningrum (2013) menjelaskan bahwa penegakan peraturan/hukum berpengaruh negatif terhadap adanya tindak kecurangan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat penegakan peraturan maka akan semakin kecil tindakan kecurangan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa penegakan peraturan/hukum berpengaruh negatif terhadap adanya tindak kecurangan. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diformulasikan adalah: (H4) penegakan peraturan berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN.

Peranan moral dan kepribadian yang baik dari seorang pemimpin sangat diperlukan untuk dijadikan contoh seluruh pegawainya. Pimpinan tidak dapat menginginkan suatu etika dan perilaku yang baik dari suatu organisasi sementara pimpinan tersebut tidak menunjukkannya secara sungguh-sungguh. Manajemen juga perlu memperlihatkan kepada karyawan tentang adanya kesesuaian antara kata dengan perbuatan dan tidak memberikan toleransi terhadap perbuatan yang melanggar etika organisasi yaitu dengan cara diberikannya sanksi secara tegas dan jelas sesuai prosedur peraturan yang ada. Demikian sebaliknya kepada pegawai yang memiliki prestasi dan beretika dengan baik diberikan penghargaan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Kurrohman (2017) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindak kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah: (H5) Budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Penentuan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini sangat dipengaruhi oleh kinerja. Sukses tidaknya seorang individu dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik. (Permatasari,2018). Penelitian oleh Kurrohman (2017) mengatakan bahwa didalam komitmen organisai berpengaruh signifikan terhadap terjadinya kecurangan. Peneltian ini oleh Mustikasari (2013), dinyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan (fraud). Dengan komitmen organisai yang lemah akan menimbulkan rasa rasionalisasi terhadap suatu individu, sehingga mereka akan mencari pembenaran atas kesalahan. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diformulasikan adalah: (H6) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai keuangan di salah satu PTKIN di Pulau Jawa. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling berdasarkan beberapa kriteria sampel yang diambil adalah pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Urusan Pelayanan Administrasi Mahasiswa, Kepala Bagian Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, dan Kepala Urusan Gaji dan Honorarium. Berdasarkan kriteria-kriteria pemilihan sampel diatas, maka sampel yang terpilih dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 unit kerja yang ada pada PTKIN dengan sampel sebanyak 55.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Dalam penelitian ini uji yang digunakan adalah Uji Validitas

dan Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Selain itu juga dilakukan Analisis Regresi Linier Berganda Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \epsilon$$

Keterangan:

Y= Fraud; α = Konstanta; β = Koefisien Regresi; X1= Kesesuaian Kompensasi ; X2= Gaya Kepemimpinan; X3= Sistem Pengendalian Intern; X4= Penegakan Peraturan; X5= Budaya Etis Manajemen; X6= Komitmen Organisasi; ϵ =Kesalahan regresi (error).

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik, semua persyaratan terpenuhi sehingga bisa dilanjutkan dengan uji parametrik. Berikut adalah hasil uji parametrik regresi linear berganda:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,597	-	-
Kesesuaian Kompensasi (X1)	-0,419	0,022	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	-0,421	0,011	Signifikan
Sistem Pengendalian Intern (X3)	-0,543	0,007	Signifikan
Penegakan Peraturan (X4)	-0,347	0,029	Signifikan
Budaya Etis Manajemen (X5)	-0,095	0,446	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (X6)	-0,082	0,514	Tidak Signifikan

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R Square
0,671	0,551	0,474

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
Regression	22.085	6	3.681	5.881	.000 ^b
Residual	26.915	43	.626		
Total	49.000	49			

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	.663	.511	-
Kesesuaian Kompensasi (X1)	-2.375	.022	H1 Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2)	-2.668	.011	H2 Diterima
Sistem Pengendalian Intern (X3)	-2.844	.007	H3 Diterima
Penegakan Peraturan (X4)	-2.261	.029	H4 Diterima
Budaya Etis Manajemen (X5)	-.770	.446	H5 Ditolak
Komitmen Organisasi (X6)	-.658	.514	H6 Ditolak

Pembahasan**Populasi Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN**

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) dapat dilihat bahwa Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,022 kurang dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 2,375 yang berarti lebih besar dari t-tabel (1,681). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin baik Kesesuaian Kompensasi maka kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN akan semakin menurun pula sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Selain itu penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) yang menghasilkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki

pengaruh terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Kesesuaian kompensasi pada pegawai keuangan di PTKIN masuk dalam kategori pemberian kompensasi yang sudah sesuai. Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai keuangan di PTKIN sudah sesuai dalam PP Nomor 30 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan masa kerja. Dan untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan-tunjangan yang lainnya. Dengan demikian pegawai keuangan di PTKIN telah memahami terkait pemberian kompensasi berdasarkan golongan dan masa lama bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,011 kurang dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 2,668 yang berarti lebih besar dari t-tabel (1,681). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN akan semakin menurun pula sehingga H2 diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Selain itu penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada pegawai keuangan di PTKIN termasuk dalam kategori efektif. Dimana

dalam instansi tersebut telah memiliki hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan, yang mana pemimpin telah menjelaskan dengan baik penyampaian tugas terhadap bawahan sehingga proses komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan berjalan secara lancar. Karena proses komunikasi yang berjalan secara lancar itu juga akan memberikan pengaruh terhadap pemikiran dan tindakan yang dilakukan bawahan dalam suatu instansi atau perusahaan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) dapat dilihat bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,007 kurang dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 2,844 yang berarti lebih besar dari t-tabel (1,681). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin baik Sistem Pengendalian Internal maka kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN akan semakin menurun pula sehingga H3 diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Selain itu penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriadi (2013), Chandra (2015), dan Sari (2014) yang menghasilkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai keuangan di PTKIN memiliki lingkungan pengendalian yang baik berupa pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, penaksiran resiko yang baik berupa bukti pendukung transaksi, aktivitas pengendalian yang efektif berupa peraturan dan kebijakan instansi, informasi dan komunikasi yang baik, dan pemantauan serta evaluasi atas aktivitas

operasional untuk menilai pelaksanaan sistem pengendalian internal instansi. Selain itu kemampuan pimpinan untuk menciptakan dan memelihara suatu lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi motivasi besar bagi para pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebaliknya, pimpinan yang tidak / kurang kompeten dalam menciptakan lingkungan yang positif akan berpotensi mempengaruhi pegawai untuk melakukan hal-hal negatif yang dapat merugikan instansinya. Dan juga didukung dengan adanya PMA Nomor 25 Tahun 2017 tentang Satuan Pengawasan Internal pada PTKIN, sehingga membuat semakin kuat sistem pengendalian internal pada pegawai keuangan di PTKIN dalam mendorong terwujudnya suatu pencapaian instansi yang diinginkan. Seperti yang diungkapkan Wilopo (2006) dalam Permatasari (2018) yang mengatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal di perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi oleh manajemen perusahaan / instansi.

Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H4) dapat dilihat bahwa Penegakan Peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,029 kurang dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 2,261 yang berarti lebih besar dari t-tabel (1,681). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin baik Penegakan Peraturan maka kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN akan semakin menurun pula sehingga H4 diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Selain itu

penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2015) yang menghasilkan bahwa penegakan peraturan memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan.

Dalam teori Fraud Triangle menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (fraud), salah satu diantaranya adalah kesempatan (opportunity). Apabila penegakan hukum/peraturan di instansi tidak tegas maka akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan, sebaliknya apabila penegakan hukum/peraturan di instansi tegas dan jelas maka tidak ada kesempatan bagi para pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (fraud). Hasil Penelitian ini mendukung teori Fraud Triangle dimana semakin tinggi persepsi pegawai tentang penegakan hukum/peraturan dalam suatu instansi maka akan mengurangi adanya tindak kecurangan (fraud).

Pengaruh Budaya Etis Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis kelima (H5) dapat dilihat bahwa Budaya Etis Manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,446 lebih besar dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 0,770 yang berarti lebih kecil dari t-tabel (1,681). Sehingga budaya etis manajemen tidak dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa tidak terdapat pengaruh budaya etis manajemen terhadap kecurangan (fraud) di instansi pemerintahan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Afsari (2016) dimana budaya etis manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Namun hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Apriadi (2013) dimana

budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di instansi pemerintahan. Penelitian Mustikasari (2013) juga menunjukkan bahwa budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan.

Menurut persepsi pegawai keuangan di PTKIN, budaya etis manajemen tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan di PTKIN, karena kode etik yang dibuat didalam instansi tersebut belum mengandung nilai-nilai organisasi dan aturan etis yang sesuai sehingga belum dapat sepenuhnya dipatuhi oleh pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai rata-rata pengisian kuesioner yang dilakukan oleh pegawai keuangan di PTKIN. Sehingga hal ini menyebabkan budaya etis manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pegawai Keuangan di PTKIN

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis keenam (H6) dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 dan Uji-t menunjukkan nilai 0,658 yang berarti lebih kecil dari t-tabel (1,681). Sehingga komitmen organisasi tidak dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2015) bahwa tidak terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Pramudita (2013) dimana komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan.

Menurut persepsi pegawai keuangan di PTKIN komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan di PTKIN, karena kesamaan nilai yang dibentuk terhadap

pegawai keuangan di PTKIN masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari nilai rata-rata penegasian kuesioner yang dilakukan oleh pegawai keuangan di PTKIN. Sehingga hal ini menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada pegawai keuangan di PTKIN. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 47,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dapat disimpulkan pula bahwa secara statistik, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, system pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan peneliti terhadap pegawai keuangan di PTKIN dapat diambil kesimpulan bahwa kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, system pengendalian internal, dan penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Sedangkan budaya etis manajemen dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan peneliti terhadap pegawai keuangan di PTKIN dapat diambil kesimpulan bahwa kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, system pengendalian internal, dan penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN. Sedangkan budaya etis manajemen dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai keuangan di PTKIN.

DAFTAR REFERENSI

Abdi, Fathul. 2017. *Kejati Mulai Periksa Tersangka*

Kasus Korupsi IAIN Imam Bonjol Padang.
<https://sumbar.antaranews.com/berita/210769/ke-jati-mulai-periksa-tersangka-kasus-korupsi-iaian.html>. [diakses pada 15 September 2017]

ACFE. 2016. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse.*
<https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf>. [di akses pada 10 September 2017]

Afsari, Siti Fitriani. 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori *Fraud Triangle*: Persepsi Pegawai Pemerintahan (Studi pada SKPD di Kabupaten Jember). *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.

Ainun, Yatimul. 2014. *Mantan Rektor UIN Malang Ditetapkan sebagai Tersangka Korupsi*
<http://regional.kompas.com/read/2014/05/08/1735564/Mantan.Rektor.UIN.Malang.Ditetapkan.sebagai.Tersangka.Korupsi>. [di akses 15 September 2017]

Apriadi, Rangga Nuh, dkk. 2013. Determinan Terjadinya *Fraud* di Institusi Pemerintahan. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.

Atmasari, Nina. 2013. UIN Sunan Kalijaga Pelopori PTI Bebas Korupsi.
<http://www.solopos.com/2013/08/25/uin-sunan-kalijaga-pelopori-pti-bebas-korupsi-41054>. [di akses pada 15 Setember 2017]

Chandra, Devia Prapnalina. 2015. Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

IAI. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Indriantoro, N. Dan Bambang. Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

Kurrohman,T., A. Lailiyah, dan N.I., Wahyuni. 2017.

- Determinant of Fraudulent in Government: An Empirical Analysis in Situbondo Regency, East Java, Indonesia. *International Journal of Economics and Management, Vol. SE1 No.1, pg. 133-140. Malaysia*
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. Presepsi pegawai dinas ke kabupaten Batang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud*. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Najahningrum, Anik Fatun. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Peraturan Menteri Agama Nomor 25 Tahun 2017 tentang Sistem Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Permatasari, Kurrohman, Kartika, 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Studi pada Pegawai Keuangan Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol.14, No. 1, Hal.37-44, Jakarta*
- Pratiwi, Ekaning. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember). *Skripsi*. Jember: Program Sarjana Universitas Negeri Jember
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Sari, Deviana. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* pada Sektor Pemerintahan Kota Bandar Lampung: Persepsi Pegawai Pemerintahan. *Skripsi*. Lampung: Program Magister Universitas Lampung
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tuanakotta. 2007. *Audit Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. Analisis Faktor Yang Mepengaruhi Terjadinya *Fraud* Pada Dinas Kota Surakarta. Universitas Negeri Semarang: *Accounting Analysis Journal. ISSN 2252-6765*