

Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus LPD Kecamatan Seririt)

Komang Desy Kristina^{1*}, I Gede Putu Banu Astawa²

^{1,2}Jurusan Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*komangdesykristina14@undiksha.co.id , banu.astawa@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, dan efektifitas pengendalian internal terhadap pencegahan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah 19 LPD di Kecamatan Seririt. Cara pengambilan sampelnya adalah dengan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner. Pengukuran menggunakan skala likert. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 for windows. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial, variabel pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, dan efektifitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, besarnya kontribusi variabel independen adalah 70,9%.

Kata Kunci: Mutu Karyawan, Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal Pencegahan Kecurangan

Abstract

The study aims to find out how variable employee quality development, organization commitment, and internal control effectiveness affect prevention. The study was conducted with a quantitative method. The population which is the unit for analysis in this study is 19 pd in the sheath district. How the sample is taken is by an impressive sampling with the number of respondents to 51. The type of data in this study is the primary data and secondary data. Data collection is done using a questionnaire's instrument. The measurement was conducted through a Likert scale. The research data analysis was through multiple linear regression analysis of SPSS Version 24.0. The results of this study were as follows: employee quality, organization commitment, and the effectiveness of internal control affect cheating prevention, an independent variable contribution is 70.9%. Keywords: MSME, Pentahelix, Collaboration

Keywords : Employee Quality, Organizational Commitment, Internal Control Fraud Prevention

Pendahuluan

Pada umumnya tujuan utama dari setiap lembaga keuangan adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal, untuk mempertahankan keberlangsungan lembaga keuangan tersebut. Setiap lembaga keuangan dan khususnya LPD harus dituntut untuk siap melakukan

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a Creative Commons Attribution 3.0 License



kegiatan utama yaitu menghimpun dan menyalurkan dana itu kembali, dimana guna agar dapat mencapai sasaran secara efektif.

LPD mempunyai peran penting bagi masyarakat Bali di bandingkan lembaga keuangan mikro lainnya. Dengan adanya LPD yang tersebar di setiap desa, diharapkan masyarakat maupun pengusaha industri kecil memiliki kesempatan untuk menikmati sarana moneter yang sehat dengan pertimbangan setiap LPD, Serta LPD dapat bertindak sebagai perpanjangan keuangan desa, guna dapat memperbaiki pemberdayaan masyarakat masing-masing Desa Adat. Kecamatan Seririt terdapat 25 LPD yang berada di masing-masing desa. Di zaman yang sudah maju perkembangan ilmu akuntansi sangat memberikan banyak manfaat, tetapi selain memiliki banyaknya manfaat, ilmu akuntansi juga menjadi salah satu masalah. Permasalahan yang terjadi adalah adanya kecurangan (fraud).

Pengembangan mutu karyawan adalah suatu perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi menurut Wahyuni (2017). Apabila pengembangan mutu karyawan di terapkan dengan baik di setiap lembaga keuangan maka tindakan kecurangan akan semakin kecil dilakukan. Mutu sumber daya manusia meliputi: sikap karyawan, keterampilan, kedisiplinan kerja, loyalitas karyawan. Dengan mutu karyawan yang baik maka dengan mudah mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Penelitian mengenai variabel pengembangan mutu karyawan yang dilakukan Oktaviani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016), menyatakan bahwa pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Kharis (2010) komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan semua anggota yang berada di dalam organisasi. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Jika komitmen pada organisasi baik terhadap perusahaan maka menandakan semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, dengan itu tindakan kecurangan akan lebih kecil dilakukan.

Penelitian mengenai variabel komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh (Purwitasari, 2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam pencegahan fraud. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Mustika (2013) hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Efektivitas dihubungkan dengan penyelesaian suatu tujuan sedangkan efisiensi dihubungkan dengan sumber yang digunakan suatu tercapainya suatu tujuan. Agar tercapainya tujuan tentunya terdapat berbagai masalah yang dihadapi. Dengan adanya masalah-masalah pada suatu organisasi, maka dibutuhkan suatu pengendalian internal yang dapat mengatasi atau meminimalkan dan menyelesaikan masalah-masalah yang ada serta mencegah munculnya masalah baru. pengendalian internal sangat berkaitan erat dengan pencegahan kecurangankarena dengan adanya pengendalian internal seperti pengawasan atau auditor maka tindakan kecurangan akan tidak dapat terjadi.

Oktaviani 2019 dilakukan menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2010), menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan hasil, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan, Komitmen Organisasi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pecegahan Kecurangan (Studi Kasus LPD Kecamatan Seririt*".

Telaah Literatur

Agency Theory

Teori ini digunakan pada penelitian karena teori agensi menjelaskan hubungan antara pihak *principal* dengan pihak agen. Teori ini membantu pihak luar dan dalam perusahaan mengurangi asimetri informasi dan dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Agar dapat mengurangi asimetri informasi tentunya pihak agen harus membuat laporan keuangan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan memberikan informasi yang jelas kepada pihak *principal*.

Pencegahan Kecurangan

Kecurangan menurut *The Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam Abdul Halim (2015: 140) adalah segala sesuatu secara mudah di dapatkan, seperti mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran yang ada atau mengelabui dan melakukan dengan cara tidak jujur. Pencegahan kecurangan akuntansi yaitu membentuk suatu lingkungan kerja dimana semua individu memiliki sikap jujur. Pencegahan juga berarti pengendalian internal yang harus dimiliki dan selalu di pantau secara berkala menurut Oktaviani (2019).

Pengembangan Mutu Karyawan

Pengembangan karyawan merupakan sebuah perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi menurut Wahyuni (2017). Menurut Hasibuan (2006: 118) mendefinisikan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan, teoritis, konseptual dan moral yang dimiliki karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen Organisasi

Menurut Sujana (2012) menjelaskan bahwa komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung memiliki sikap keberpihakan dan rasa cinta kepada organisasi, sehingga dengan adanya keberpihakan dan rasa cinta akan dapat memotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Maka dalam hal ini komitmen sangat di perlukan dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan di awal.

Efektivitas Pengendalian Internal

Efektivitas adalah keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam menangani masalah kecurangan sangat diperlukan monitoring untuk mendapatkan informasi yang baik maka diperlukan pengendalian internal yang efektif (Wilopo, 2006:4).

Hipotesis Penelitian

Pengembangan karyawan merupakan suatu perencanaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menurut Wahyuni (2017). Wahyuni (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan mutu karyawan memberikan dampak positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktaviani (2019) yang menyatakan Pengembangan mutu karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2016), menyatakan bahwa pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dengan konsep-konsep di atas maka dengan sementara yang bisa dibentuk adalah sebagai berikut.

H₁: Pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

Menurut Sujana (2012) menjelaskan bahwa komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan baik. Pada penelitian Pramesti (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dalam pencegahan fraud. Selain itu dari penelitian Purwitasari (2014), menyatakan organisasi berpengaruh secara signifikan dalam variabel pencegahan fraud. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Mustika (2013) hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dengan konsep-konsep di atas maka dengan sementara yang bisa dibentuk adalah sebagai berikut.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

Pengendalian internal adalah sebuah rencana dan kebijakan yang di buat untuk mengawasi keandalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana kebijakan itu di kembangkan oleh manajemen dengan tujuan memberikan jaminan yang wajar atas kegiatan operasional. Penelitian dari Wahyuni (2017), menyatakan bahwa efektivitas pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dan didukung oleh penelitian (Maliawan dkk, 2017) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2010), menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dengan konsep-konsep di atas maka dengan sementara yang bisa dibentuk adalah sebagai berikut.

H₃: Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

Metode

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD se-Kecamatan Seririt. Cara pengambilan sampelnya adalah dengan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 51 orang.

Pada penelitian ini skala yang digunakan untuk menyusun kuesioner penelitian adalah skala likert. Setiap pernyataan disediakan lima alternatif untuk jawaban yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju), KS (Kurang Setuju). Dan pengumpulan data menggunakan beberapa metode yaitu: kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan statistik, yaitu dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Maka selanjutnya akan dilakukan analisis data yang terdiri dari uji instrument data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil Dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang melaksanakan fungsi dan pengawasan akuntansi/keuangan pada 25 LPD Kecamatan Seririt yang terdiri dari Kepala LPD, Bendahara LPD, Tata Usaha LPD, Pengawas LPD dari desa. Waktu yang di perlukan untuk menyebarkan kuesioner sampai terkumpul adalah selama 1 minggu, dimulai dari tanggal 20 Mei 2021 sampai 28 Mei 2021. Kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden di 19 LPD Kecamatan Seririt.

Berdasarkan hasil uji statistik deksriptif menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel pengembangan mutu karyawan memiliki skor minimum 24 dan skor maksimum 34, serta skor rata-rata 28,57 dengan standar deviasi 2,59. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap pengembangan mutu karyawan tidak bervariasi. Pada variabel komitmen organisasi memiliki skor minimum 18 dan skor maksimum 30, serta skor rata-rata 25,14 dengan standar deviasi 2,37. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap komitmen organisasi tidak bervariasi. Dan pada variabel efektivitas pengendalian internal memiliki skor minimum 27 dan skor maksimum 35, serta skor rata-rata 30,67 dengan standar deviasi 2,32. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap efektivitas pengendalian internal tidak bervariasi. Variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan memiliki skor minimum 42 dan skor maksimum 55, serta skor rata-rata 47,78 dengan standar deviasi 3,20. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa pencegahan kecurangan sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap pencegahan kecurangan tidak bervariasi. Berdasarkan uji validitas, Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai signifikansi (Sig.) $< \alpha = 0,05$ (Ghozali, 2011). Berdasarkan output pada Tabel 4.4, nilai signifikansi (Sig.) untuk semua item lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, efektivitas pengendalian internal, dan pencegahan kecurangan dinyatakan valid.

Berdasarkan uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, efektivitas pengendalian internal, dan pencegahan kecurangan adalah reliabel. Setelah uji validitas dan reliabilitas selesai, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolgomorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	51
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Diolah Penulis, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.7, ditunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari 0,05 untuk statistik Kolmogorov-Smirnov Z. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal. Berdistribusi normal yang berarti hasil penelitian yang diperoleh pada sampel berarti dapat mewakili populasi keseluruhan.

Berikutnya Uji asumsi klasik yang kedua yaitu uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear atau korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pengembangan mutu karyawan	0,583	1,716	Bebas multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,511	1,957	Bebas multikolinieritas
Efektivitas pengendalian internal	0,517	1,936	Bebas multikolinieritas

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Nilai korelasi di antara variabel bebas dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel bebas tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi linier.

Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas yang merupakan asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejserseperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	X ₁	0,607	0,547
	X ₂	-0,201	0,842
	X ₃	-1,142	0,259

a. *Dependent Variable: ABS*

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 3., diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolute residual (ABS) lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik dilewati, selanjutnya melakukan uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh moralitas, integritas, komitmen organisasi, dan pengendalian internal kas terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis konstanta dan koefisien beta. Hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta serta hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Beta dan Uji t

<i>Model</i>		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	10,068		2,957	0,005
	X ₁	0,297	0,241	2,408	0,020
	X ₂	0,319	0,236	2,211	0,032
	X ₃	0,691	0,501	4,718	0,000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Diolah Penulis, 2021.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 4.10, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = 10,068 + 0,297X_1 + 0,319X_2 + 0,691X_3 + \varepsilon \quad (2)$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

1. Konstanta 10,068 menunjukkan jika variabel pengembangan mutu karyawan (X1), komitmen organisasi (X2), dan efektivitas pengendalian internal (X3) bernilai konstan, maka variabel pencegahan kecurangan (Y) memiliki nilai positif 10,068 satuan.
2. Pengembangan mutu karyawan (X1) memiliki koefisien regresi 0,297. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan (X1) berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pengembangan mutu karyawan (X1) dapat meningkatkan pencegahan kecurangan (Y) sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
3. Komitmen organisasi (X2) memiliki koefisien regresi 0,319. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan komitmen organisasi (X2) dapat meningkatkan pencegahan kecurangan (Y) sebesar 0,319 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
4. Efektivitas pengendalian internal (X3) memiliki koefisien regresi 0,691. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal (X3) berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan efektivitas pengendalian internal (X3) dapat meningkatkan pencegahan kecurangan (Y) sebesar 0,691 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap. Penelitian ini selanjutnya melakukan uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R²) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,852	0,726	0,709

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa 70,9% variabel pencegahan kecurangan dipengaruhi oleh variabel pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, dan efektivitas pengendalian internal, sedangkan 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Setelah uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R²) dilakukan, maka dilanjutkan dengan menggunakan uji t, Uji t digunakan untuk menentukan analisis pengaruh pengembangan mutu karyawan, komitmen organisasi, dan efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan secara parsial, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada uji t. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Perumusan hipotesis:

H₀: pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H₁: pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan memiliki nilai signifikansi 0,020, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

2. Uji Hipotesis 2

Perumusan hipotesis:

H₀: komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H₂: komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,032, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

3. Uji Hipotesis 3

Perumusan hipotesis:

H₀: efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H₃: efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal memiliki nilai signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,297 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,020. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Jika pengembangan mutu karyawan semakin baik, maka pencegahan kecurangan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyuni (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan mutu karyawan memberikan dampak positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung teori agensi yang menjelaskan hubungan antara pihak agen dan pihak principal. Dimana pihak agen dan pihak principal harus saling menguntungkan, sebagaimana sesuai kontrak yang sudah ditentukan diawal. Pihak agen harus mampu bekerja dengan profesional agar mendapatkan kepercayaan lebih dari pihak principal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,319 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,032. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purwitasari, 2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam pencegahan fraud.

Hasil penelitian ini mendukung teori agensi yang menjelaskan hubungan antara pihak luar dan pihak dalam perusahaan memiliki asimetri informasi dengan menghasilkan informasi yang berkualitas. Dengan adanya informasi laporan keuangan yang baik dapat membuat pihak dalam mendapatkan kepercayaan dari pihak luar. Agar tercapai tujuan yang sudah di tentukan diawal maka sangat di perlukan komitmen organisasi agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu.

Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan kecurangan

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,691 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Wahyuni, Neny (2017), menyatakan bahwa efektivitas pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan teori serta penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka diperoleh kesimpulan yaitu (1) Pengembangan Mutu Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada LPD Kecamatan Seririt. Jika pengembangan mutu karyawan semakin baik, maka pencegahan kecurangan semakin tinggi. (2) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada LPD Kecamatan Seririt. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan baik maka kecurangan akan semakin sedikit. (3) Efektivitas Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada LPD Kecamatan Seririt. Jika efektivitas pengendalian internal semakin tinggi, maka pencegahan kecurangan juga semakin tinggi. Dengan adanya pengendalian internal maka dapat mencegah dan mendeteksi adanya kecurangan.

Adapun saran yang penulis dapat sampaikan yaitu 1) Bagi LPD, Pencegahan kecurangan perlu dilakukan di setiap lembaga keuangan khususnya LPD. Karyawan LPD perlu meningkatkan pengembangan mutu karyawan, seperti diberikan kegiatan pelatihan secara berkala terkait pengembangan kemampuan karyawan sesuai bidang kerjanya. Selain itu meningkatkan komitmen organisasi untuk melakukan pencegahan kecurangan, dengan melakukan kegiatan pengarahan kepada pegawai secara rutin sebelum memulai kegiatan operasional. Dan peningkatan sistem pengendalian internal juga perlu dilakukan, karena Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi, dengan melakukan pengawasan secara rutin terkait pengelolaan anggaran ke depannya. 2) Bagi Masyarakat, agar kedepannya lebih berhati-hati dalam menyimpan uang di LPD, dan sebelum menyimpan uang di LPD agar mengetahui kondisi LPD tersebut agar tidak adanya kerugian dan 3) Bagi Peneliti Selanjutnya, untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti: Gaya Kepemimpinan, Moralitas, Kompensasi.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Kharis, I. (2010).
- Maliawan, I. B. D., Edy Sujana, S. E., Diatmika, I. P. G., & AK, S. (2018). Pengaruh Audit Internal Dan Efektivitas Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud)(Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Area Denpasar). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/13355>

- Mustikasari. 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepatuhan Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi”. *Skripsi*, Universitas Jambi.
- Oktaviani, R. (2019). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Simanjuntak, Nico S, 2010. “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Kecurangan Akuntansi”, Medan.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(1), 1–27. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pramesti, M. A. D., Sunarsih, N. M., & Dewi, N. P. S. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Pada Rumah Sakit Umum Daerah
- Purwitasari, A. (2014). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang (Survey pada 5 Rumah Sakit di Bandung). <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2909>
- Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PTP. Nusantara III (PERSERO) Dlabi (Kebun, Unit) Kecamatan Torgamba Labuhanbatu Selatan, I.
- Wilopo, 2006. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Akuntansi”, *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX*.