

# KOMITMEN ORGANISASI, KAPABILITAS, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KECENDERUNGAN FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN (PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA DI KOTA SALATIGA)

Frans Leonard Wijayanto

Jurusan Akuntansi, Univeristas Kristen Satya Wacana,  
Indonesia

e-mail: fransleonard15@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kapabilitas terhadap kecenderungan fraud dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi sampel sebanyak 97 responden yang dihitung dengan teknik *slovin sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil negara di pemerintah kota Salatiga. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan teknik regresi moderasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, variabel kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* sedangkan gaya kepemimpinan memperlemah hubungan komitmen organisasi dan hubungan kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud*.

**Kata kunci** : Komitmen Organisasi, Kapabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kecenderungan *Fraud*

## Abstract

This research aims to test the effect of organizational commitment, capability to the tendency of fraud with leadership style variables as a moderating. This type of research is a quantitative with primary data using questionnaires. The sample of population is 97 respondents with the technique of slovin sampling. The respondents of this research is state civil apparatus city governments of Salatiga city. This research using multiple linear regression analysis and moderated regression analysis. The result of this research suggest that organizational commitment negatively affect to the tendency of fraud, the capability has a positively affect the tendency of fraud while the leadership style weaken the relationship of organizational commitment and the relationship of capability to the tendency of fraud.

**Keywords** : Organizational Commitment, Capability, Leadership Style, Tendency of Fraud

## PENDAHULUAN

Berdasarkan survei yang dilakukan lembaga survei *Assosiation of Certified Fraud Examiners* (ACFE 2016, 2016) ditemukan sekitar 67% kecurangan dalam bentuk korupsi, 31% kecurangan dalam bentuk penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan serta 2% kecurangan laporan keuangan. Di era modern ini, kecenderungan *fraud* (kecurangan) semakin marak terjadi di sektor pemerintahan. Bentuk *fraud* yang sering terjadi di pemerintahan berupa korupsi, manipulasi laporan keuangan, serta manipulasi penyaluran dana/aset negara. Terdapat kasus yang menjerat anggota DPRD Salatiga yaitu Titik Kirnaningsih yang terlibat dalam kasus korupsi Jalur Lingkaran Selatan (JLS) m.detik.com (2012). Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi, kapabilitas dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang dikaitkan dengan kecurangan yang ada di sektor pemerintahan. Variabel gaya kepemimpinan mengacu pada penelitian Zulkarnain (2013). Namun, variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dijadikan sebagai pemoderasi. Variabel komitmen organisasi mengacu pada penelitian Pristiyani (2012). Terdapat satu variabel tambahan yaitu kapabilitas (*capability*) yang mengacu pada penelitian Hormati & Pseudo (2019)

Seorang pemimpin tidak tegas dalam memimpin suatu organisasi maka pegawainya akan cenderung untuk melakukan kecurangan. Pegawai juga cenderung melakukan *fraud* karena komitmen organisasi yang ada dalam pegawai tersebut kurang atau bahkan pegawai tidak memiliki komitmen terhadap tempat organisasinya bekerja. Adanya posisi pekerjaan yang cukup tinggi membuat seseorang memiliki kapabilitas untuk mempengaruhi keputusan dan kebijakan. Semakin tinggi posisi pegawai maka kecenderungan *fraud* oleh pegawai akan semakin semakin besar untuk dilakukan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud*? Apakah pengaruh kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud*? Apakah pengaruh kapabilitas, komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud* dengan gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh komitmen organisasi dan kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan dengan gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi. Penelitian ini diharapkan

berguna bagi pemerintah dalam mengurangi dan mencegah terjadinya kecurangan yang berpotensi merugikan negara. Hasil Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat dalam penulisan penelitian selanjutnya sebagai referensi dan menambah pengetahuan tentang variabel dan objek yang sejenis.

*Fraud* merupakan tindakan kecurangan dalam akuntansi yang dilakukan secara disengaja dengan memanipulasi penyajian laporan keuangan dan menipu pengguna laporan keuangan yang bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri (Merawati & Mahaputra, 2017). Kecurangan laporan keuangan merupakan suatu kesengajaan yang dilakukan individu sehingga menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan (Annisya, Lindrianasari, & Asmaranti, 2016). Dari definisi-definisi *fraud* tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan *fraud* merupakan suatu perilaku seseorang yang cenderung untuk melakukan kecurangan dalam bentuk manipulasi penggunaan aset perusahaan, manipulasi penyajian laporan keuangan, dan korupsi yang dilakukan secara sengaja oleh individu untuk memperoleh keuntungan pribadi. Terdapat dua atribut dalam *fraud* yaitu *symptoms* dan *redflag*. *Symptoms of fraud* merupakan gejala kecurangan dan ketidaknormalan terhadap suatu laporan keuangan (Dewi, Rozmita dan Apandi, 2012). Adanya *symptoms fraud* yang dilakukan seseorang ditandai dengan beberapa ciri yaitu perubahan gaya bicara seseorang, tinggi rendah dan panjang pendek perkataan seseorang dan sikap serta ekspresi wajah yang ditunjukkan. *Redflag* merupakan kondisi yang janggal dan menjadi petunjuk adanya *fraud* (Dewi, Rozmita dan Apandi, 2012). Ciri-ciri adanya *redflag* yaitu adanya perubahan sikap pegawai, tidak berani menatap orang lain, dan adanya perubahan gaya hidup (Suhartono, 2016).

Menurut Sumbayak, Anisma, & Hasan (2017), komitmen organisasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai yang ingin bertahan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas dari individu terhadap suatu organisasi. Apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud* akan menurun (Virmayani, Sulindawati, & Atmadja, 2017). Menurut Meyer dan Allen (1993) dalam Lestari (2018) terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Pertama, *affective*

*commitment* merupakan komitmen yang terjadi pada seorang karyawan yang memiliki ikatan emosional atau memiliki kecocokan dengan suatu organisasi. Kedua, *Continuance Commitment* suatu komitmen karena adanya kemauan karyawan untuk bertahan pada suatu organisasi karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain yang sesuai atau bisa terjadi karena karyawan tersebut memperoleh rewards ekonomi dari organisasi tempatnya bekerja. Ketiga, *Normative Commitment* pada komitmen ini karyawan memiliki nilai kesadaran yang tinggi untuk berkomitmen terhadap organisasi harus dilakukan.

Kapabilitas dalam penelitian ini di proksikan sebagai kapabilitas untuk melakukan *fraud*. Kapabilitas merupakan kapasitas dan suatu upaya seseorang untuk melakukan *fraud* dalam suatu organisasi dengan tujuan memperoleh keuntungan (Yesiariani & Rahayu, 2017). Kapabilitas dalam hal ini yaitu posisi seseorang dalam organisasi. Individu yang mempunyai kapabilitas lebih tinggi memiliki pengaruh lebih besar dalam suatu organisasi. Semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi maka semakin besar kecenderungan untuk melakukan *fraud* karena mereka mempunyai kekuasaan dalam organisasi (Indriani, Suroso, & Maghfiroh, 2016). Seseorang yang menyalahgunakan posisi dalam organisasi untuk melakukan kecurangan disebut sebagai *White Collar Crime* (Kejahatan Kerah Putih) (Firdausi & Lestari, 2016). Konsep kejahatan tersebut mengarah pada pemerintahan. Kejahatan kerah putih merujuk pada seseorang yang memiliki posisi dalam suatu organisasi yang identik dengan berpakaian rapi (berjas dan kerah putih). Secara yuridis, *White Collar Crime* merupakan seseorang yang bertujuan menguntungkan diri sendiri maupun orang lain, penyalahgunaan wewenang, dan sarana yang ada karena kedudukan atau posisi dalam organisasi yang dapat merugikan negara (Firdausi & Lestari, 2016). Menurut Wolfe & Hermason (2004) terdapat 4 (empat) elemen dari kapabilitas yaitu posisi, kecerdasan dan kreativitas, kepercayaan diri, paksaan, penipuan, dan tekanan. Penelitian ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) dalam Indriani *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa persentase tertinggi pelaku kecurangan yaitu pada tingkat manajerial sebesar 58%. Tinggi rendahnya posisi seseorang dalam organisasi menunjukkan seberapa berat dan ringan tugas serta tanggungjawab terhadap organisasi. Seseorang dengan posisi pekerjaan yang

tinggi juga dapat melakukan kecurangan bersama-sama dengan pegawainya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan dalam kepemimpinan untuk mempengaruhi dan mengintegrasikan karyawan agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Saputra, 2019). Gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada para pegawai atau bawahannya (Dewi, Sujana, & Yuniarta, 2017). Menurut Robbins & Judge (2008:83), ada empat jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner.

Pertama, gaya kepemimpinan kharismatik mempengaruhi pegawai dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau tidak biasa saat sedang memimpin. Kedua, gaya kepemimpinan transaksional memotivasi pegawai untuk menuju pada tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas pemisahan tugas. Ketiga, gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi para pegawai untuk mencapai kepentingan pribadi pegawai dan membawa dampak yang luar biasa bagi para pegawai. Keempat, gaya kepemimpinan visioner diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mendeskripsikan visi yang realistis, menarik dan kredibel tentang masa depan suatu organisasi yang sedang berkembang. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan transaksional karena didalam organisasi pemerintahan terdapat visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan.

#### **A. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan**

Menurut Robbins & Judge (2008:100) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dimiliki seorang pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi terdiri dari unsur loyalitas, keterlibatan kerja, dan ketaatan terhadap aturan dan nilai dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan proses pegawai untuk mengenali diri dengan nilai-nilai dan aturan-aturan dengan suatu organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan hubungan erat antara pegawai dengan suatu organisasi (Pramudita, 2013). Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri pegawai yang sudah merasa nyaman dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi dalam diri pegawai timbul karena pegawai tersebut merasa sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi tempatnya bekerja (Saputra, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan sukar untuk melakukan tindak kecurangan. Maka apabila komitmen organisasi pegawai tinggi, kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud* menurun. Dalam penelitian Yuliana *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Semakin seseorang berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja maka kecenderungan untuk melakukan *fraud* akan menurun. Hal tersebut menunjukkan seseorang berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian Saputra (2019) komitmen organisasi berpengaruh terhadap *fraud*. Namun, penelitian Pramudita (2013) mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *fraud*.

### **B. Pengaruh antara Kapabilitas dengan Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan**

Kapabilitas seseorang dalam organisasi dapat mempermudah mereka untuk berbuat *fraud* di organisasi tempat mereka bekerja (Yesiariani & Rahayu, 2017). Posisi dalam pekerjaan memberi kekuasaan bagi seseorang untuk mengendalikan situasi yang mereka inginkan untuk mendukung tindakan *fraud* (Agustina & Pratomo, 2019). Hal tersebut akan mudah dilakukan jika pengendalian di organisasi tidak terlalu baik. Hermanson dan Wolfe (2004) dalam Agustina & Pratomo (2019) mengatakan bahwa penipuan atau kecurangan akan terjadi jika dilakukan oleh orang yang tepat dan memiliki kapabilitas untuk melaksanakan penipuan.

Penelitian Rustendi (2009) dalam Indriani *et al.*, (2016) mengatakan bahwa umumnya *fraud* yang termasuk dalam *White Collar Crime* dilakukan oleh pegawai dengan pendidikan tinggi karena pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi biasanya menempati posisi yang tinggi dalam pekerjaan. Ketidakefektifan pengawasan terhadap pimpinan juga dapat memperkuat kecenderungan *fraud*. Oleh karena itu, semakin tinggi posisi seseorang mereka semakin berani dan mampu untuk melakukan kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan penelitian Annisya *et al.*, (2016) dan Indriani *et al.*, (2016) tidak terdapat pengaruh antara kapabilitas dengan kecenderungan *fraud*. Hal tersebut dikarenakan *fraud* yang terjadi di pemerintahan tidak hanya dilakukan oleh individu posisi yang tinggi tetapi juga oleh individu dengan posisi yang lebih rendah. Namun, dalam penelitian Gerry Antonio & Pesudo (2019) mengatakan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan *fraud*.

### **C. Gaya Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kecenderungan *Fraud***

Gaya kepemimpinan sangat perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberi motivasi kerja terhadap bawahannya. Sikap pimpinan suatu organisasi menjadi contoh sikap bawahannya (Dewi *et al.*, 2017). Jadi, apabila seorang pemimpin berperilaku sewenang-wenang maka pegawainya juga dapat berperilaku sewenang-wenang.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih loyal, taat pada peraturan, dan kecil kemungkinan untuk melakukan *fraud*. Hal tersebut juga perlu didukung oleh kondisi lingkungan yang etis di organisasi. Salah satu aspek lingkungan etis yaitu gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi (Zulkarnain, 2013). Menurut Pramudi Aditya (2013) dalam Dewi *et al.*, (2017) seorang karyawan akan menaati peraturan organisasi apabila dipimpin oleh pemimpin yang tegas dan tepat. Pemimpin yang tepat merupakan pemimpin yang menekankan pentingnya membangun komunikasi yang terbuka dengan bawahannya (Saputra, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2017) dan Saputra (2019) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan *fraud*. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa gaya kepemimpinan dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud*. Ketika pegawai memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi terlebih didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat maka kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud* menjadi rendah.

#### D. Gaya Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Kapabilitas dengan Kecenderungan Fraud

Kapabilitas merupakan seberapa besar keyakinan seseorang untuk melakukan kecurangan (Hormati & Pesudo, 2019). Seseorang yang paham dan mengerti bahwa pengendalian dan pengawasan di organisasinya buruk dan didorong dengan kapabilitas yang ada maka dapat mendorong seseorang melakukan kecurangan. Namun, adanya gaya kepemimpinan yang baik dan tegas dapat menyulitkan seseorang untuk melakukan *fraud* meskipun didukung dengan kapabilitas. Oleh karena itu, kapabilitas seseorang untuk melakukan kecurangan tetapi dalam suatu organisasi terdapat gaya kepemimpinan yang tegas dapat meminimalkan terjadinya *fraud*.

Gaya kepemimpinan menjadi aspek lingkungan etis di organisasi (Zulkarnain, 2013). Gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan lingkungan etis di organisasi dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ada. Seorang pimpinan harus meningkatkan pengendalian internal agar dapat memperlemah kapabilitas seseorang untuk cenderung melakukan kecurangan. Maka dapat dipahami gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kapabilitas individu dalam melakukan *fraud*.

#### METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data primer yang langsung didapatkan melalui responden yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Pengambilan data menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang dikumpulkan selanjutnya akan diolah dan digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel terhadap kecenderungan *fraud*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan penentuan pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan cara menghitung jumlah sampel minimal apabila populasi tidak diketahui secara pasti. Proses pengambilan sampel dilakukan dalam waktu 1 (satu) bulan.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala pengukuran ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan penilaian

tertentu. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi dan kapabilitas sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kecenderungan *fraud*. Terdapat variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan. Responden akan menjawab pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban yang tersedia yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Dari hasil pengukuran akan diprosentasikan dan akan dijadikan acuan dalam menilai pengaruh positif atau negatif dari variabel komitmen organisasi dan kapabilitas yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan *fraud*. Hasil prosentase tersebut akan memberikan simpulan mengenai pengaruh setiap variabel terhadap kecenderungan *fraud*.

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah atau tidaknya kuesioner penelitian. Jika suatu hal yang akan diukur dapat diungkapkan melalui pertanyaan yang diberikan maka kuesioner tersebut dianggap valid. Uji validitas pada penelitian dilakukan dengan melakukan perbandingan antara angka korelasi *product moment* Pearson ( $r$  hitung) pada nilai kritis level signifikansi 0,05. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Variabel dianggap *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas berguna untuk menguji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika angka sig. >  $\alpha = 0,05$ , maka data memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi variabel bebas dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas untuk menguji adanya heteroskedastisitas pada model regresi yang dilakukan melalui uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikansi setiap variabel bebas. Jika signifikansi tersebut > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dan *moderated regression analysis (MRA)* untuk menguji pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kapabilitas ( $X_2$ ) terhadap kecenderungan *fraud* ( $Y$ ) yang akan dimoderasi dengan variabel gaya kepemimpinan ( $M$ ). Persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \beta_5 X_2 M + e \dots H_1, H_2, H_3, H_4$$

Keterangan:

Y: kecenderungan *Fraud*

$\beta_1 - \beta_5$ : arah koefisien regresi

$X_1$ : komitmen organisasi

$X_2$ : kapabilitas

M: gaya kepemimpinan

e: standar error

Pengujian menggunakan uji t dengan pengambilan keputusan jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan jika sig. penelitian < 0,05 maka hipotesis diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, menggunakan Responden yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Pemkot Salatiga dengan cara menyebarkan kuesioner dengan cara pengambilan sampel data menggunakan *purposive sampling* serta perhitungan sampel dengan metode Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	97
Normal Parameters	
Mean	.0000000
Std.Deviation	2.45293983
Absolute	.059
Most Extreme Differences	
Positive	.054
Negative	-.059
Test Statistic	.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Tabel diatas juga

Untuk hasil uji statistik deskriptif Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 21 dan nilai tertinggi sebesar 45 dengan nilai rata-rata 34,05 yang memiliki standar deviasi sebesar 4,331. Lalu pada variabel kapabilitas terdapat nilai minimum sebesar 6 dengan nilai maksimum 21 dan nilai rata-rata sebesar 12,26 yang memiliki standar deviasi 3,574. Pada variabel Gaya Kepemimpinan nilai minimumnya sebesar 5 dan nilai maksimumnya sebesar 25 dengan nilai rata-rata 18,79 yang memiliki standar deviasi sebesar 3,691. Dan di variabel Kecenderungan *fraud* nilai minimumnya sebesar 6 dan nilai tertinggi 19 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 9,09 dengan standar deviasi sebesar 2,983.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

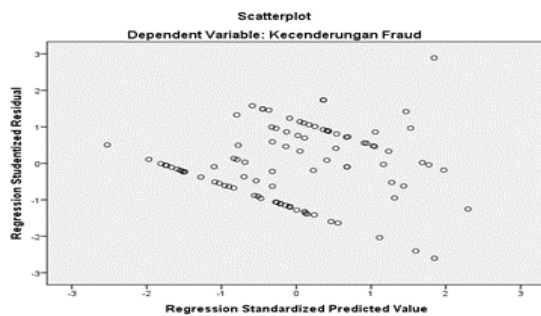
Hasil uji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel sudah valid dan reliabel. Hasil uji SPSS juga menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel dengan df (N-2) yaitu 97 yakni sebesar 0.1975 dengan tingkat signifikansi 0.05. Maka disimpulkan bahwa data sudah dapat diolah karena telah lolos uji validitas yang ditunjukkan oleh angka *pearson correlation* berada diatas nilai R tabel. Penelitian ini juga sudah lolos uji reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel lebih dari 0,7.

menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.2 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Statistik Kolinieritas	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.874	1.144
Kapabilitas	0.741	1.349
Gaya Kepemimpinan	0.716	1.397

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10.00.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 1., dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar pada bagian atas dan bagian bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3. Koefisien Determinasi Linear Berganda

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Linear Berganda

Variabel	Adjusted R Square Uji Regresi Linear Berganda
Komitmen Organisasi	0,302
Kapabilitas	0,302

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* uji regresi berganda yaitu 0,302 atau 30,2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh

variabel komitmen organisasi, kapabilitas, dan gaya kepemimpinan sebesar 30.2% sedangkan 69.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

### 4. Koefisien Determinasi Uji MR

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji MR

Variabel	Adjusted R Square Uji MRA
Komitmen Organisasi*Gaya Kepemimpinan	0,255
Kapabilitas*Gaya Kepemimpinan	0,255

Berdasarkan data pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* uji MRA yaitu 0,255 atau 25,5%. Dilihat dari tabel 5 terdapat penurunan sebesar 0.047 atau 4,7%. Artinya adanya variabel gaya kepemimpinan

memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud* dan juga memperlemah pengaruh kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud*.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta	T	Sig.
Komitmen Organisasi	-0.319	-3.499	0.001
Kapabilitas	0.507	5.121	0.000

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi variable Komitmen organisasi 0.001 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Sedangkan nilai t hitung sebesar -3.499 lebih kecil dari nilai pada t tabel sebesar 1.98472. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*.

Variabel kapabilitas memiliki nilai t hitung sebesar 5.121 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1.98472. Nilai signifikansi pada variabel kapabilitas yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*.

## 6. Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

**Tabel 6.** Hasil Uji Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Variabel	Beta	T	Sig.
Komitmen Organisasi*Gaya Kepemimpinan	-0.176	-1.985	0.050
Kapabilitas*Gaya Kempemimpinan	0.508	5.731	0.000

Berdasarkan hasil uji MRA pada Tabel 6, nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi dengan adanya interaksi dari gaya kepemimpinan sebesar 0.050. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud*. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel kapabilitas dengan adanya interaksi gaya kepemimpinan sebesar 0.000 sehingga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud*.

terhadap kecenderungan *fraud*. Artinya apabila pegawai berkomitmen tinggi mereka akan bekerja sesuai dengan aturan yang dibentuk organisasinya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Faisal (2013); Virmayani *et al* (2017); Widiutami, Sulindawati, & Atmadja, (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini berarti pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga memiliki rasa dedikasi yang tinggi pula terhadap organisasinya sehingga pegawai tersebut tidak cenderung untuk melakukan *fraud*.

### A. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Berdasarkan hasil data yang diolah, variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya uji hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) pada penelitian ini diterima. Arah koefisien negatif memiliki arti apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi, akan tumbuh sikap loyal terhadap organisasinya. Pegawai dengan komitmen tinggi akan mematuhi peraturan di organisasinya karena mereka memiliki rasa peduli terhadap organisasinya sehingga tidak cenderung untuk melakukan *fraud* yang dapat merugikan diri sendiri maupun organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuliana *et al.*, 2016) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh

### B. Pengaruh Kapabilitas dengan Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Berdasarkan hasil uji, variabel kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya uji hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) pada penelitian ini diterima. Diterimanya Hipotesis kedua terhadap kecenderungan *fraud* sesuai dengan pendapat Wolfe & Hermason (2004) kecurangan dapat dipengaruhi oleh faktor *intelligence & creativity, conviction, coercion, deceit, stress*. Penelitian Purwanto, Mulyadi, & Anwar (2017) menyatakan bahwa kecenderungan kecurangan dapat dipengaruhi oleh seseorang yang memiliki jabatan dengan adanya faktor *intelligence & creativity* sehingga orang tersebut sulit terdeteksi apabila melakukan *fraud*.



Kapabilitas merupakan kekuatan seseorang untuk menekan rasa bersalah terhadap *fraud* dan adanya rasa percaya diri untuk melakukan *fraud*. Posisi seseorang yang didukung adanya kapabilitas juga menjadi faktor pendorong kecenderungan *fraud* (Hormati & Pesudo, 2019). Penelitian sebelumnya oleh Hormati & Pesudo (2019); Fitri & Nadirsyah (2019) juga mengatakan bahwa kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal tersebut berarti adanya kapabilitas yang didukung dengan posisi dalam pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai, maka pegawai tersebut semakin mudah dalam melakukan *fraud* karena pegawai tersebut percaya bahwa adanya kapabilitas yang dimiliki dapat membantu menyembunyikan tindakannya.

#### C. Gaya Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kecenderungan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* (MRA), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh komitmen organisasi dengan kecenderungan *fraud* pada sektor pemerintahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis ketiga ( $H_{a3}$ ) diterima. Penelitian sebelumnya oleh Zulkarnain (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan memperlemah kecenderungan *fraud*. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku pemimpin dalam mengintegrasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Saputra, 2019).

Menurut Widiutami et al (2017) Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya memahami kepentingan ketika bekerja adalah kepentingan organisasinya bukan kepentingan diri sendiri. Oleh karena itu adanya gaya kepemimpinan yang baik dan ditegas serta didukung dengan tingkat komitmen organisasi tinggi yang dimiliki

#### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan. Kedua, Kapabilitas berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan

pegawai maka akan memperlemah kecenderungan *fraud*. Hal tersebut disebabkan pegawai tersebut mempunyai kesadaran untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya dan membantu pemimpin mereka dalam mencapai tujuan organisasinya.

#### D. Gaya Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Kapabilitas dengan Kecenderungan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* (MRA), variabel gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh kapabilitas dengan kecenderungan *fraud* pada sektor pemerintahan. Maka uji hipotesis keempat ( $H_{a4}$ ) diterima. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Robbins & Judge (2008) gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian sebelumnya oleh Fitri & Nadirsyah (2019) menyatakan bahwa tingginya jabatan seseorang akan meningkatkan kecenderungan *fraud*. Namun adanya gaya kepemimpinan yang baik memperlemah kecenderungan seseorang untuk melakukan *fraud* walaupun orang tersebut memiliki kapabilitas pada suatu organisasi.

Menurut Zulkarnain (2013) Gaya kepemimpinan yang baik dapat berupa baiknya hubungan atasan dan bawahannya yang berupa adanya pemisahan tugas dengan baik sehingga proses komunikasi berjalan lancar. Oleh Karena itu pegawai dengan kapabilitas akan berfikir dua kali untuk cenderung melakukan *fraud* apabila terdapat gaya kepemimpinan yang tegas pada organisasinya. Hal tersebut disebabkan karena organisasi dengan gaya kepemimpinan baik akan selalu melakukan monitoring kepada bawahannya sehingga akan sulit bagi pegawai yang berkapabilitas untuk cenderung melakukan *fraud*.

Keempat, gaya kepemimpinan memperlemah pengaruh kapabilitas terhadap kecenderungan *fraud*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena adanya suatu kondisi di Indonesia yang menghambat proses pengambilan data sehingga waktu pengambilan data menjadi terbatas. Selain itu, variabel *dependent* yaitu kecenderungan *fraud* yang dipengaruhi variabel *independent* yaitu komitmen organisasi, kapabilitas hanya sebesar 30,2% dan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi variabel lainnya. Adanya variabel gaya

kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi dan kapabilitas terhadap kecenderungan fraud hanya sebesar 25,5% dan sisanya sebesar 74,5% juga dipengaruhi oleh variabel moderasi lainnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel kesempatan yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Saran untuk Organisasi pada pemkot Salatiga sebaiknya pemimpin setiap organisasi lebih tegas karena masih terdapat keraguan ASN pada pemimpinya di beberapa sub bagian pada organisasi. Organisasi juga diharapkan dapat meningkatkan pengendalian internal karena adanya kapabilitas yang dimiliki ASN dapat meningkatkan kecenderungan *fraud*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ACFE 2016. (2016). *Survei Fraud Indonesia 2016*. 1–62.
- Agustina, R. D., & Pratomo, D. (2019). Pengaruh Fraud Pentagon Dalam Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp44-62>
- Annisya, M., Lindrianasari, & Asmaranti, Y. (2016). Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(1), 72–89.
- Dewi, Rozmita dan Apandi, R. N. N. A. (2012). Gejala Fraud dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif). *Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif)*, 1–28.
- Dewi, K. A. K., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Moralitas Individu, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Kas (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1).
- Faisal, M. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aa.v2i1.1181>
- Firdausi, F., & Lestari, A. W. (2016). Eksistensi ' White Collar Crime ' Di Indonesia : Kajian Kriminologi Menemukan Upaya Preventif. *Reformasi*, 6(1), 85–97.
- Fitri, F., & Nadirsyah, N. (2019). Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), Dan Kapabilitas (Capability) Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintahan Aceh Dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 412–427. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12575>
- Hormati, G. A., & Pesudo, D. A. A. (2019). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi dan Kemampuan Terhadap Kecenderungan Aparatur Sipil Negara dalam Melakukan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Mongondowtimur. 9(2), 172–190.
- Indriani, I., Suroso, A., & Maghfiroh, S. (2016). Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*. Lampung.
- Lestari, F. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor*. 2(1).
- m.detik.com. (2012). Ditangkap karena Dugaan Korupsi, Istri Walikota Salatiga Pingsan. Retrieved from <https://news.detik.com/berita/d-1893834/ditangkap-karena-dugaan-korupsi-istri-walikota-salatiga-pingsan/komentar>
- Merawati, L. K., & Mahaputra, I. N. K. A. (2017). Moralitas, Pengendalian Internal Dan Gender Dalam Kecenderungan Terjadinya Fraud. *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 35. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.132>

- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aa.v2i1.1156>
- Pristiyani, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/aa.v1i1.707>
- Purwanto, E., Mulyadi, J., & Anwar, C. (2017). Kajian Konsep Diamond Fraud Theory Dalam Menunjang Efektivitas Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintah Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 149. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1153>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, T. E. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suhartono. (2016). Red Flag dalam Organisasi Sektor Publik. Retrieved from <http://spi.uin-alauddin.ac.id/index.php/2016/09/15/red-flag-dalam-organisasi-sektor-publik/>
- Sumbayak, J., Anisma, Y., & Hasan, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem pengendalian Intern, Komitmen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Faud) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 3168–3182.
- Virmayani, P. C., Sulindawati, N. L. G. E., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Se-kecamatan Buleleng. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(3).
- Widiutami, N. P. S., Sulindawati, N. L. G. E., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Moralitas Individu, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1).
- Wolfe, D. T., & Hermason, D. R. (2004). *The Fraud Diamond Considering The Four*.
- Yesiariani, M., & Rahayu, I. (2017). Deteksi financial statement fraud: Pengujian dengan fraud diamond. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 21(1), 49–60. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss1.art5>
- Yuliana, A., Satriawan, R. A., & Hariyani, E. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud) (studi empiris pada kantor cabang utama bank syariah di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon Vol.3 No.1 (Februari) 2016*, 3(1), 16–18. <https://doi.org/10.19744/j.cnki.11-1235/f.2006.09.027>
- Zulkarnain, R. M. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.15294/aa.v2i2.2852>