

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Bank Muamalat

a. Sejarah Pendirian

Gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokakarya Bunga Bank dan Perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini berlanjut dalam Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan bank murni syariah pertama di Indonesia. Realisasinya dilakukan pada 1 November 1991 atau 24 Rabiust Tsani 1412 H yang ditandai dengan penandatanganan akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk di Hotel Sahid Jaya berdasarkan Akte Notaris Nomor 1 Tanggal 1 November yang dibuat oleh Notaris Yudo Paripurno, S.H. dengan Izin Menteri Kehakiman Nomor C2.2413.T.01.01 Tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 28 April 1992 Nomor 34.

Pada saat penandatanganan akte pendirian ini diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp 84 miliar. Kemudian dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat Jawa Barat senilai Rp 106 miliar sebagai wujud dukungan mereka. Dengan modal awal tersebut dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/ MK.013/1991 tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/KMK.013/1992 Tanggal 24 April 1992, Bank Muamalat mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412 H. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat mendapat kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan kepada 4,5 juta nasabah melalui 457 kantor layanan yang

tersebar di 34 provinsi di Indonesia dan didukung oleh jaringan layanan lebih dari 3.700 outlet *System Online Payment Point (SOPP)* di PT. Pos Indonesia dan 1.958 *Automated Teller Machine (ATM)*. Untuk memantapkan aksesibilitas nasabah, Bank Muamalat telah meluncurkan *Shar-e Gold* yang dapat digunakan untuk bertransaksi bebas biaya di jutaan merchant di seluruh dunia. *Shar-e Gold* memperoleh predikat sebagai Kartu Debit Syariah Berteknologi Chip Pertama di Indonesia oleh Museum Rekor Indonesia (MURI). Bank Muamalat merupakan satu-satunya bank syariah yang berekspansi ke luar negeri dengan membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia. Nasabah juga dapat memanfaatkan jaringan *Malaysia Electronic Payment System (MEPS)* dengan jangkauan akses lebih dari 11.000 ATM di Malaysia. Pelopor perbankan syariah ini selalu berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan syariah yang kompetitif dan mudah dijangkau bagi masyarakat hingga ke berbagai pelosok Nusantara. Bukti komitmen tersebut telah mendapat apresiasi dari pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional, serta masyarakat luas dengan perolehan lebih dari 100 penghargaan bergengsi selama 5 tahun terakhir.¹

b. Visi Misi

Visi:

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

Misi:

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

¹ Dokumentasi Bank Muamalat Kudus, Diambil tgl 20 Juli 2019 Jam 11:00

c. Hasil Uji Pengukuran Instrument

1) Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dihitung dengan menggunakan sampel responden berjumlah 25 responden. Sanusi² menyatakan pengukuran bisa dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Pada penelitian ini penentuan r tabel didapat dengan rumus $df = (n-2)$ yakni $25-2 = 23$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,396. Hasil uji validitas setiap variabel tersaji dalam tabel 4.1 – 4.5.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi

No	Indikator	<i>person correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,731	0,396	Valid
2	Pernyataan 2	0,727	0,396	Valid
3	Pernyataan 3	0,709	0,396	Valid
4	Pernyataan 4	0,452	0,396	Valid
5	Pernyataan 5	0,681	0,396	Valid
6	Pernyataan 6	0,624	0,396	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person correlation* lebih dari r tabel (0,396) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel sistem pengendalian intern tersaji dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern

No	Indikator	<i>Person Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,621	0,396	Valid
2	Pernyataan 2	0,672	0,396	Valid
3	Pernyataan 3	0,648	0,396	Valid
4	Pernyataan 4	0,835	0,396	Valid
5	Pernyataan 5	0,901	0,396	Valid
6	Pernyataan 6	0,819	0,396	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2019

² Sanusi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 177

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person corelation* lebih dari r tabel (0,396) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel sistem pengendalian intern tersaji dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Indikator	<i>Person Corelation</i>	r Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,803	0,396	Valid
2	Pernyataan 2	0,439	0,396	Valid
3	Pernyataan 3	0,643	0,396	Valid
4	Pernyataan 4	0,600	0,396	Valid
5	Pernyataan 5	0,590	0,396	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person corelation* lebih dari r tabel (0,396) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel kecurangan akuntansi tersaji dalam tabel 4.4

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kecurangan Akuntansi

No	Indikator	<i>Person Corelation</i>	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,440	0,396	Valid
2	Pernyataan 2	0,504	0,396	Valid
3	Pernyataan 3	0,781	0,396	Valid
4	Pernyataan 4	0,754	0,396	Valid
5	Pernyataan 5	0,525	0,396	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *person corelation* lebih dari r tabel (0,396) yang berarti semua pertanyaan dikatakan valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Sanusi menyatakan data dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari >0.6. Hasil uji reliabilitas setiap variabel akan disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Keadilan organisasi	0,721	Reliabel
2	Sistem pengendalian intern	0,838	Reliabel
3	Komitmen organisasi	0,684	Reliabel
4	Kecurangan akuntansi	0,740	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari hasil penghitungan didapat bahwa semua nilai *cronbach's alpha* lebih dari (>0,60). Hal ini berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Kudus. Gambaran umum dari semua responden yang diambil datanya akan ditunjukkan pada tabel 4.6 sampai 4.7

Tabel 4.6
Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki - laki	11	44%
Perempuan	14	46%
Total	25	100%

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini antara responden laki – laki dan perempuan hampir sama tetapi lebih banyak responden perempuan. Gambaran reponden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Tabel Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase
≥40 Tahun	10	40%
25 – 39 Tahun	15	60%
Total	25	100%

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini paling banyak karyawan yang berumur antara 25-39 tahun.

C. Pengiriman Kuisioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuisioner dibagikan secara langsung kepada responden. Peneliti membagikan kuisioner sebanyak 25 kuisioner kepada seluruh karyawan.

D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi jawaban responden dan gambaran tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisioner yang telah dibagikan dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
Statistics

	keadilan organisasi (X1)	sistem pengendalian intern(X2)	komitmen organisasi (X3)	kecurangan akuntansi (Y)
N Valid	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0
Mean	21,9200	21,9600	19,4000	10,8000
Std. Deviation	2,64449	2,87924	1,52753	1,32288
Minimum	12,00	16,00	15,00	8,00
Maximum	24,00	28,00	21,00	13,00

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel keadilan organisasi memiliki nilai minimum 12 dengan nilai maksimum 24. Nilai rata-rata keadilan organisasi sebesar 21,92. Variabel sistem pengendalian intern memiliki nilai minimum 16 dengan nilai maksimum 28. Nilai rata-rata sistem pengendalian intern sebesar 21,96. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 15 dengan nilai maksimum 21. Nilai rata-rata komitmen organisasi sebesar 19,40. Variabel kecurangan akuntansi memiliki nilai minimum 8 dengan nilai maksimum sebesar 13. Nilai rata-rata variable kecurangan akuntansi sebesar 10,8.

1. Data Hasil Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Karyawan Bank Muamalat Kudus

Secara keseluruhan dari masing-masing variabel Keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, komitmen organisasi dan kecurangan akuntansi dari hasil jawaban responden disajikan sebagai berikut ini.

a. Variabel Keadilan Organisasi (X_1)

Setelah kuisioner tersebar maka peneliti merangkum jawaban responden tentang variabel keadilan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Keadilan Organisasi

Item Pertanyaan	Variabel Keadilan organisasi					Mean Rata – rata
	STS	TS	N	S	SS	
Indikator 1		2 (8%)		4 (92,0%)		3,80
Indikator 2		5 (20%)	4 (16%)	16 (64%)		3,44
Indikator 3		5 (20%)	2 (8%)	18 (72%)		3,52
Indikator 4		2 (8%)	5 (20%)	18 (72%)		3,64
Indikator 5		1(4%)	3 (12%)	21 (84%)		3,80
Indikator 6		3 (12%)	2 (8%)	20 (80%)		3,68

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju dengan keadilan organisasi karyawan di Karyawan Bank Muamalat Kudus, dibuktikan dengan nilai rata rata jawaban tertinggi berada pada inidikator pertama dan kelima senilai 3,80 dan indikator terkecil pada indikator kedua senilai 3,44.

b. Variabel Sistem Pengendalian Intern (X_2)

Setelah kuisioner tersebar maka peneliti merangkum jawaban responden tentang variabel sistem pengendalian intern sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Sistem Pengendalian Intern

Item Pertanyaan	Variabel sistem pengendalian intern					Mean Rata – rata
	STS	TS	N	S	SS	
Indikator 1			4 (16%)	20 (80%)	1 (4%)	3,88
Indikator 2			6 (24%)	16 (64%)	3 (12%)	3,88
Indikator 3		3 (48%)	10 (40%)	12 (48%)		3,36
Indikator 4		4 (16%)	6 (24%)	14 (56%)	1 (4%)	3,48
Indikator 5			8 (32%)	16 (64%)	1 (4%)	3,72
Indikator 6		2 (8%)	6 (24%)	16 (64%)	1 (4%)	3,64

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju dengan sistem pengendalian intern karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa item variabel sistem pengendalian intern pernyataan pertama dan kedua mendapat tanggapan paling tinggi, yakni diangka 3,88 sedangkan item pertanyaan terendah berada pada item variabel sistem pengendalian intern pertanyaan ketiga yakni sebesar 3,36.

c. Variabel komitmen organisasi (X₃)

Setelah kuisioner tersebar maka peneliti merangkum jawaban responden tentang variabel sistem pengendalian intern sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	Variabel sistem pengendalian intern					Mean Rata – rata
	STS	TS	N	S	SS	
Indikator 1		1 (4%)	4 (16%)	20 (80%)		3,76
Indikator 2			5 (20%)	19 (76%)	1 (4%)	3,84
Indikator 3		1 (4%)	2 (8%)	19 (76%)	3 (12%)	3,96
Indikator 4			6 (24%)	18 (72%)	1 (4%)	3,80
Indikator 5			1 (4%)	22 (88%)	2 (8%)	4,04

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa item variabel komitmen organisasi pernyataan kelima mendapat tanggapan paling tinggi, yakni diangka

4,04 sedangkan item pertanyaan terendah berada pada item variabel komitmen organisasi pertanyaan pertama yakni sebesar sebesar 3,76.

d. Variabel kecurangan akuntansi (Y)

Setelah kuisioner tersebar maka peneliti merangkum jawaban responden tentang variabel kecurangan akuntansi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Kecurangan Akuntansi

Item Pertanyaan	Variabel kecurangan akuntansi					Mean Rata – rata
	STS	TS	N	S	SS	
Indikator 1	2(8%)	19 (76%)	4 (16%)			2,08
Indikator 2	3 (12%)	15 (60%)	4 (16%)	3 (12%)		2,88
Indikator 3	3 (12%)	12 (60%)	6 (16%)	4 (12%)		2,44
Indikator 4	2(8%)	14 (56%)	7 (28%)	2(8%)		2,36
Indikator 5	9 (36%)	16 (64%)				1,64

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa item variabel kecurangan akuntansi pernyataan kedua mendapat tanggapan paling tinggi, yakni diangka 2,88 sedangkan item pernyataan terendah berada pada item variabel kecurangan akuntansi pernyataan kelima yakni sebesar 1,64.

E. Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

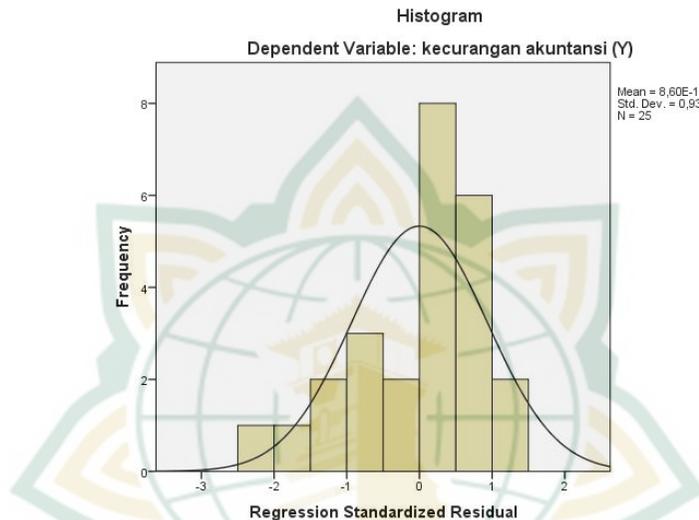
Model regresi dapat digunakan untuk estimasi dengan signifikan dan representatif jika model regresi tersebut tidak menyimpang dari asumsi klasik regresi berupa: normalitas, multikoloniaritas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

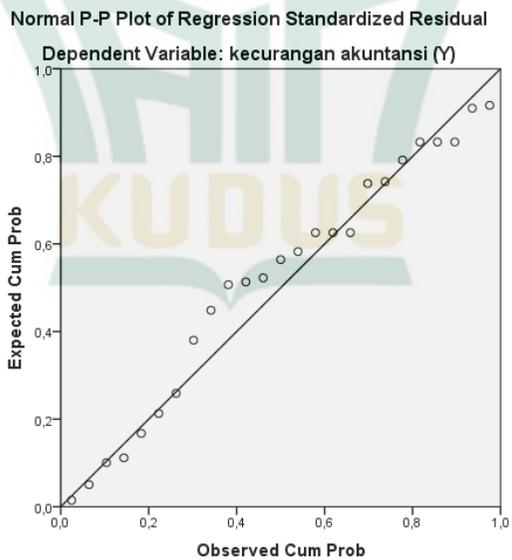
Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan

dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil output SPSS untuk uji normalitas:

Gambar 4.1
Histogram Normalitas Data



Gambar 4.2 Normal Plot



Sumber: Hasil analisis (2019)

Melihat tampilan grafik histogram dan grafik normal plot di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tampak residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
keadilan organisasi (X1)	0,858	1,166
sistem pengendalian intern(X2)	0,864	1,158
komitmen organisasi (X3)	0,885	1,130

Sumber: Hasil analisis (2019)

Dari hasil perhitungan multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (10%), artinya tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Tabel Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,76214	1,885

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi (X3), sistem pengendalian intern(X2), keadilan organisasi (X1)

b. Dependent Variable: kecurangan akuntansi (Y)

Sumber: Hasil analisis (2019)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi menunjukkan nilai D-W hitung sebesar 1,885. Nilai probabilitas D-W masing-masing variabel berada pada nilai lebih dari (>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan akuntansi. Hasil analisis data untuk persamaan regresi tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,012	6,457		2,175	0,735
keadilan organisasi (X1)	-,345	0,123	-,287	-2,284	0,021
sistem pengendalian intern(X2)	-,252	0,164	-,584	-3,048	0,004
komitmen organisasi (X3)	-,110	0,217	-,152	-1,045	0,075

a. Dependent Variable: kecurangan akuntansi (Y)

Sumber Hasil Analisis, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas dapat dinyatakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,012 - 0,345X_1 - 0,252X_2 - 0,110X_3 + e$$

- a. Konstanta sebesar 12,012 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kecurangan akuntansi sebesar 12,012.

- b. Koefisien regresi keadilan organisasi sebesar -0.345 menyatakan bahwa setiap penambahan keadilan organisasi karyawan sebesar 1% maka akan menurunkan kecurangan akuntansi sebesar 0.345%.
- c. Koefisien regresi sistem pengendalian intern sebesar -0.252 menyatakan bahwa setiap penambahan sistem pengendalian intern karyawan sebesar 1% maka akan menurunkan kecurangan akuntansi sebesar 0.252%.
- d. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0.110 menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasi sebesar 1% maka akan menurunkan kecurangan akuntansi sebesar 0.110%.

a. Uji t

Tabel 4.16
Analisis Regresi Uji T
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Hipotesis	
			Arah	Ket
1 (Constant)	2,175	,735		
keadilan organisasi (X1)	-2,284	,021	Negatif signifikan	Diterima
sistem pengendalian intern(X2)	-3,048	,004	Negatif signifikan	Diterima
komitmen organisasi (X3)	-1,045	,075	Negatif tidak signifikan	Ditolak

a. Dependent Variable: kecurangan akuntansi (Y)

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Nilai t regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen³. Hasil pengujian terhadap variabel keadilan organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar -2,284 dengan sig 0,021. Nilai tabel untuk uji ini adalah 1,713 yang diperoleh dengan alpha 5% dengan df 23 (n-(k-1)). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (- 2,284 > 1,713) dan nilai sig kurang dari 0,05 (0,021<0,05) yang berarti pengujian memberikan hasil negative signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, (Lppmp Undip, Semarang, 2011), 101.

Hasil pengujian terhadap variabel sistem pengendalian intern diperoleh diperoleh nilai t hitung sebesar -3,048 dengan nilai sig 0,004. Nilai t tabel untuk uji ini adalah 1,713 yang diperoleh dengan alpha 5% dengan df 23 (n-(k-1)). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (-3,048 > 1,713) dan nilai sig kurang dari 0,05 (0,004 < 0,05) berarti pengujian memberikan hasil negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar -1,045 dengan sig 0,075. Nilai t tabel 1,713 yang diperoleh dengan alpha 5% dengan df23 (n-(k-1)). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (-1,045 < 1,713) dan nilai sig lebih dari 0,05 (0,075 > 0,05) berarti pengujian memberikan hasil negatif tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

b. Uji F

Penjelasan uji F disajikan pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Analisis Regresi Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.986	3	11.197	6.655	.000 ^a
Residual	124.502	21	1.682		
Total	180.488	24			

- a. Dependent Variable: kecurangan akuntansi (Y)
- b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi (X3), sistem pengendalian intern(X2), keadilan organisasi (X1)

Sumber Hasil Analisis, 2019

Nilai F regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil nilai F hitung menunjukkan nilai F sebesar 6.655 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai tabel Anova pada penelitian ini dapat dilihat nilai F tabel dengan dasar nilai df 1:3 dan df 2:21 maka didapat nilai F tabel sebesar 3,07. Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F

tabel ($6,655 > 3,07$) maka hipotesis diterima dengan kata lain keadilan organisasi, sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Nilai sig yang lebih kecil dari alpha (0,05) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah koefisien korelasi signifikan secara statistik⁴. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

c. Koefisien Determinasi

Penjelasan hasil koefisien determinasi tersaji pada tabel 4.18

Tabel 4.18
Analisis Regresi Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.264	1,76214	1,885

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi (X3), sistem pengendalian intern(X2), keadilan organisasi (X1)

b. Dependent Variable: kecurangan akuntansi (Y)

Sumber Hasil Analisis, 2019

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen⁵. Hasil pengujian persamaan regresi diperoleh nilai R sebesar 0,557 dan adjusted R square sebesar 0.264. Hal ini menunjukkan bahwa 26,4% perubahan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi. Sisanya 73,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, (Lppmp Undip, Semarang, 2011), 101.

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, (Lppmp Undip, Semarang, 2011), 100.

F. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Analisis Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi keadilan organisasi sebesar 0,021. Nilai sig kurang dari 0,05 (0,021 < 0,05), dari hasil tersebut berarti menerima H_a dan menolak H_o . Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi pada Karyawan Bank Muamalat Kudus. Keadilan organisasi kerja yang kooperatif dan cenderung positif, akan menurunkan secara signifikan kecurangan akuntansi pada Karyawan Bank Muamalat Kudus.

Responden penelitian juga berpendapat bahwa hubungan antar karyawan dan atasan di ruang lingkup Karyawan Bank Muamalat Kudus terjalin komunikasi yang baik dan terjadi hubungan timbal balik yang baik. Kesadaran akan tanggung jawab pada masing - masing karyawan juga tercipta dan terpelihara. Gaji yang diterima oleh karyawan telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, selain itu perbedaan gaji berdasarkan jabatan karyawan juga sudah dianggap wajar dan sesuai ketentuan pihak bank. Hal ini tercermin pada hasil angket yang menyatakan bahwa gaji yang karyawan terima telah sesuai dengan harapan dan keadilan yang diterapkan oleh pihak bank telah dirasakan merata pada semua lapisan karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan penegasan bahwa Bank Muamalat Kudus telah mampu menjalankan fungsi dan peran keadilan organisasi. Penerapan keadilan organisasi yang telah diterapkan terbukti mampu meredam penyakit karyawan dalam hal melakukan kecurangan akuntansi. Hal ini senada dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Cropanzano *et al.* Keadilan didalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memotivasi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa adil dalam sebuah organisasi, maka tingkat kepuasannya akan tercapai dan mereka akan bekerja secara profesional⁶.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami keadilan organisasi yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat Kudus

⁶ Saragih Sumbayak. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)”, JOM Fekon Vol.3 No.1 2017, 1267.

telah sesuai dengan kriteria yang diungkapkan oleh Sumbayak⁷ dimana pekerjaan menilai keadilan pada tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional). Ketiganya adalah komponen keadilan organisasi yang berbeda tapi saling berhubungan. Penemuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumbayak yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Sebaliknya jika keadilan organisasi kerja buruk maka akan meningkatkan secara signifikan kecurangan akuntansi pada Karyawan Bank Muamalat Kudus.

2. Pembahasan Hasil Analisis Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi sistem pengendalian intern diperoleh nilai sig 0,004. Nilai sig kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), dari hasil tersebut berarti menerima H_a dan menolak H_o . Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi pada Karyawan Bank Muamalat Kudus.

Hasil ini membuktikan bahwa ketika perusahaan mempunyai sistem pengendalian intern yang baik dalam hal pengamanan alur pencatatan dan sistem manajemen keuangan maka hal ini akan berbanding terbalik dengan hasil kecurangan akuntansi tersebut. Karyawan Bank Muamalat Kudus memberikan apresiasi yang besar kepada pihak bank karena telah memberikan sistem yang sangat ketat demi menjaga penyalahgunaan wewenang demi melakukan kecurangan akuntansi.

Pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini dapat

⁷ Saragih Sumbayak. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)”, JOM Fekon Vol.3 No.1 2017, 1267.

diartikan bahwa semakin baik pengendalian internal yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat Kudus, maka akan berdampak pada semakin menurunnya kecenderungan kecurangan akuntansi. Penerimaan hipotesis ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Mulyadi⁸ tentang sistem pengendalian intern ikut memberikan sumbangsih besar terhadap tingkat kecurangan akuntansi. Tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan 1. Kendala pelaporan keuangan 2. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku 3. efektivitas dan efisiensi operasi. Pendapat ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anisya Yuliana⁹ dimana penelitiannya menyatakan adanya keterpengaruhannya antara sistem pengendalian intern dengan kecurangan akuntansi.

3. Pembahasan Hasil Analisis Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi komitmen organisasi diperoleh nilai sig 0,075. Nilai sig lebih dari 0,05 ($0,075 > 0,05$), dari hasil tersebut berarti menolak H_a dan menerima H_o . Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi pada Karyawan Bank Muamalat Kudus.

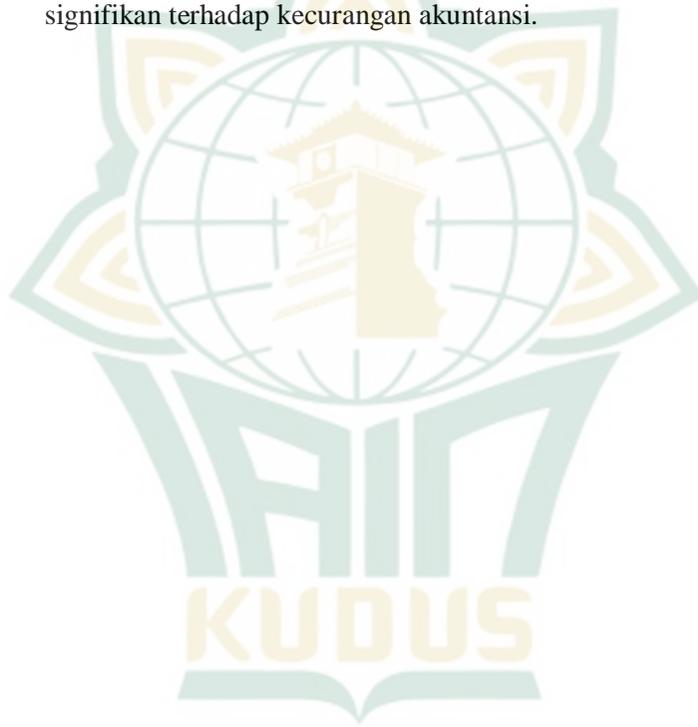
Hasil nilai koefisien regresi berarah negatif (-0,082) tetapi belum pada taraf signifikan pada uji t. Apabila komitmen tinggi dimiliki oleh karyawan, maka akan tumbuh sikap loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sehingga karyawan akan berusaha keras untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berusaha dalam pencapaian tujuan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya dan organisasi seperti kecurangan. Mereka akan beraktivitas atau sesuai aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu, maka hal

⁸ Mulyadi, "Auditing, Buku 1 Edisi 6. (Jakarta Salemba Empat, 2001), 180.

⁹ Anisya Yuliana. "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud)", JOM Fekon Vol.3 No.1 2016.

tersebut dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Penolakan hipotesis ini menolak pernyataan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge¹⁰, komitmen organisasional menggambarkan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang diungkapkan oleh Sumbayak¹¹ yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi.



¹⁰ Robbins, S.p., & Judge, T.A., , *Perilaku Organisasi, Edisi 2*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008), 45.

¹¹ Saragih Sumbayak. “*Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)*”, JOM Fekon Vol.3 No.1 2017, 1267.