

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah

Sebelum berlakunya Undang-Undang Lembaga Keuangan Mikro Nomor 1 Tahun 2013, Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Indonesia dikenal dengan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) atau Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS). KSPPS sebelumnya ialah Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) yang berasal dari BMT. Lembaga itu lumrahnya berwujud badan hukum koperasi. Berlandaskan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 perihal Perkoperasian. Hal ini secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUM/IX/2015 perihal pelaksanaan Perjanjian Simpan Pinjam aktivitas usaha dan pendanaan koperasi untuk perizinan, pendirian, pengawasan, pemeriksaan, pemeliharaan dan pengembangan sarana koperasi tipe KSPPS harus dijalankan oleh Pemerintah.¹

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) ialah sebuah lembaga keuangan mikro (LKM) berbadan hukum yang dioperasikan dengan sistem sesuai syariat Islam. Dalam implementasinya, dahulu LKM belum berbadan hukum dan belum memiliki izin usaha hingga akhirnya dibentuklah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 perihal Lembaga Keuangan Mikro. BMT ialah industri yang menjalankan dua aktivitas secara terpadu, yakni *Bait Al-Maal* (melakukan aktivitas sosial dan dakwah) dan *Bait At-Tamwil* (melakukan aktivitas bisnis). Kegunaan BMT ialah membesarkan usaha-usaha produktif dengan mendorong aktivitas menabung dan mengalokasikan pembiayaan produktif, dan juga menjalankan aktivitas sosial dengan menggalang titipan dana sosial seperti zakat, infaq dan sedekah dan mendistribusikan dengan prinsip pemberdayaan masyarakat selaras dengan peraturan dan amanahnya.² Objek

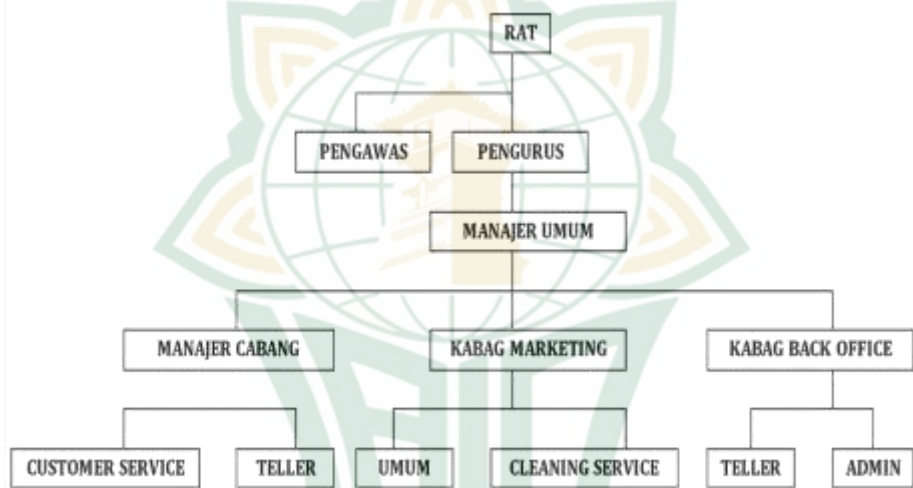
¹ Abdul Rasyid, “Sekilas perihal Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Indonesia”, Maret 2017, <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/>

² Krisna Sudjana and Rizkison Rizkison, “Kontribusi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Merealisasikan Ekonomi Syariah Yang Kompetitif,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6, no. 2 (2020): 175, <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1086>.

dalam studi ini memuat enam kantor BMT Pusat dan sepuluh kantor BMT Cabang yang beroperasi di wilayah Kudus. Nama-nama BMT itu, yakni BMT Muamalat Mulia, BMT Mubarakah, Kopontren BTH Amanah Hidayatullah Kudus, KSPPS BMT Al Amin, KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Cabang Kudus, KSPPS BMT Amanah Mitra Sejahtera, KSPPS BMT Mitra Muamalat yang sebelumnya sudah dilakukan observasi dan diizinkan untuk menjalankan penelitian pada BMT itu.

b. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT**



Struktur organisasi perusahaan ialah gambaran skematis perihal pembagian tugas dan pekerjaan dari tiap-tiap bagian untuk mewujudkan adanya tujuan dibentuknya suatu organisasi itu. Adapun tiap-tiap tugas dan fungsi dari karyawan, yakni:

1) Pengawas

Pengawas bertugas untuk mengawasi jalannya operasional pada BMT. Di lain sisi, sebagai peneliti dan pembuat rekomendasi produk baru pada BMT. Pengawas membuat pernyataan secara berkala, bahwa BMT yang diawasi sudah selaras dengan ketentuan Syariah yang dijalankan

2) Pengurus

Untuk mengawasi, mengevaluasi, dan mengarahkan pelaksanaan pada pengelolaan BMT.

3) Manajer umum

Tugas manajer umum, yakni menjabarkan kebijakan umum di BMT yang sudah dibuat oleh dewan pengurus dan sudah disetujui pada Rapat Anggota Tahunan (RAT). Menyusun dan menghasilkan rencana kerja dan anggaran, proyeksi *financing* yang kemudian disampaikan pada pengurus untuk mendapat persetujuan RAT. Menyetujui pengalokasian dana sesuai batas wewenang. Mempertimbangkan dan menjalankan penambahan, pengangkatan, dan pemberhentian, karyawan selaras dengan persetujuan BMT. Mengelola dan mengawasi pengeluaran biaya-biaya harian untuk tercapainya target pemasukan yang sudah ditetapkan secara keseluruhan.

4) Manajer cabang

Menyusun rencana strategis yang memuat 3 hal, yakni pandangan pihak eksekutif, prediksi perihal situasi lingkungan, dan perkiraan posisi perusahaan dalam persaingan. Di lain sisi, mengusulkan rencana strategis pada pengurus untuk disahkan dalam RAT ataupun non-RAT. Mengusulkan rancangan anggaran dan rencana kerja pada pengurus yang nantinya disahkan dalam RAT.

5) Marketing

Bertanggungjawab pada manajer atas semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Menjalankan sinergian pada anggota yang mengajukan pendanaan, mensosialisasikan produk-produk BMT pada masyarakat, dan mengalokasikan pendanaan pada masyarakat yang memerlukan dana untuk mengembangkan bidang usaha atau lainnya.

6) Teller

Tugas teller, yakni memberikan pelayanan pada anggota baik penarikan ataupun penyetoran tabungan atau angsuran, mengkalkulasi situasi keuangan atau transaksi tiap-tiap hari, mengatur dan menyiapkan pengeluaran dana tunai yang sudah disetujui manajer cabang, menandatangani forum pengisian formulir dan slip dsr dsnggots drts mendokumentasikannya.

7) Customer service

Memberikan pelayanan pada anggota dalam memberikan maklumat produk pada calon anggota, menolong anggota dalam menjalankan proses pembukaan rekening simpanan, menolong anggota dalam menjalankan proses penutupan rekening simpan, memberikan maklumat saldo simpanan anggota, mempersiapkan berkas permohonan pembukaan rekening simpanan anggota, dan memberikan pelayana maklumat pada anggota, terutama dalam menangani persoalan transaksi anggota.

8) Admin

Tugas admin, yakni menjalankan selayanan dan pembinaan kepada anggota, menyusun rencana pendanaan, menerima berkas pengajuan pendanaan, mengajukan berkas pendanaan hasil analisis pada komisi pendanaan, melakukan analisis pendanaan, dan membuat laporan perkembangan pendanaan.

2. Deskripsi Responden

a. Tipe Kelamin Responden

Berlandaskan hasil dari kuesioner yang sudah dibagikan pada responden, didapat data perihal tipe kelamin responden yang dibedakan menjadi kategori laki-laki dan perempuan. Berikut ialah hasil deskripsi tipe kelamin responden yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berlandaskan Tipe Kelamin

No	Tipe Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	37	53,6%
2	Perempuan	32	46,4%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Responden dengan tipe kelamin laki-laki diketahui sejumlah 37 orang dengan tingkat persentase 53,6%. Di lain sisi untuk responden dengan tipe kelamin perempuan diketahui sejumlah 32 orang dengan tingkat persentase 46,4%. bisa diambil kesimpulan dari data itu responden terbanyak ialah laki-laki.

b. Usia Responden

Kriteria usia responden yang didapatkan dari hasil penelitian digolongkan menjadi lima bagian, yakni usia 17-20 tahun, 21-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, dan ≥ 35 tahun. Data yang dihimpun dari hasil penelitian bisa diamati dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berlandaskan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17 - 20 Tahun	1	1,4%
2	21 - 24 Tahun	8	11,6%
3	25 - 29 Tahun	21	30,4%
4	30 - 34 Tahun	14	20,3%
5	≥ 35 Tahun	25	36,2%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden pada usia 17-20 tahun sejumlah 1 orang dengan persentase 1,4%, pada usia 21-24 tahun sejumlah 8 orang dengan persentase 11,6%, pada usia 25-29 tahun sejumlah 21 orang dengan persentase 30,4%, pada usia 30-34 tahun sejumlah 14 orang dengan persentase 20,3%, dan pada usia ≥ 35 tahun sejumlah 25 orang dengan persentase 36,2%. bisa diambil kesimpulan bahwa dari data itu responden didominasi pada usia dewasa, yakni ≥ 35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Data perihal pendidikan responden pada studi ini digolongkan menjadi 3 kelompok, yakni SMA/SMK sederajat, Diploma, dan Sarjana. Data itu bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK Sederajat	20	29,0%
2	Diploma	2	2,9%
3	Sarjana	47	68,1%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat sejumlah 20 orang dengan persentase 29,0%, lalu responden yang memiliki pendidikan terakhir diploma sejumlah 2 orang dengan persentase 2,9%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana sejumlah 47 orang dengan persentase 68,1%. bisa ditarik sebuah simpulan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir sarjana.

d. Jabatan Responden

Data perihal jabatan responden pada studi ini dikelompokkan menjadi empat bagian, yakni Manajer, Marketing, Teller, dan *Customer Service*. Data itu bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berlandaskan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	CS	6	8,7%
2	Teller	22	31,9%
3	Marketing	24	34,8%
4	Manajer	17	24,6%
	Jumlah	69	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden dengan jabatan sebagai Manajer sejumlah 17 orang dengan persentase 24,6%, responden dengan jabatan sebagai Marketing sejumlah 24 orang dengan persentase 34,8%, responden dengan jabatan sebagai Teller sejumlah 22 orang dengan persentase 31,9% dan responden dengan jabatan sebagai *Customer Service* sejumlah 6 orang dengan persentase 8,7%.

e. Lama Bekerja Responden

Data perihal lama bekerja karyawan BMT dalam studi ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yakni <1 tahun, <5 tahun, 5-10 tahun, dan > 10 tahun. Perolehan data hasil dari kategori itu bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berlandaskan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1	11	15,9%
2	<5	20	29,0%

3	5 - 10	20	29,0%
4	>10	18	26,1%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan pada tabel 4.5 didapat karyawan yang bekerja selama <1 tahun sejumlah 11 orang dengan persentase 15,9%, karyawan yang bekerja selama <5 tahun sejumlah 20 orang dengan persentase 29,0%, karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun sejumlah 20 orang dengan persentase 29,0%, dan karyawan yang bekerja selama > 10 tahun sejumlah 18 orang dengan persentase 26,1%.

3. Hasil Analisis Data

a. Hasil Pengujian Outer Model

1) Uji Validitas

Ada dua pengujian validitas dalam Warp PLS, yakni, validitas konvergen dan validitas diskriminan. *Rule of thumb* yang dipakai untuk validitas konvergen ialah *outer loading* > 0,7, *communality* > 0,5, dan *AVE* > 0,5. Di lain sisi validitas diskriminan dinilai berlandaskan *Cross Loading* pengujian dengan konstruksya. Validitas diskriminan dituturkan cukup jika akar AVE untuk tiap-tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya.³ Hasil pengujiannya bisa dilihat, yakni:

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen ialah korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya. bisa dituturkan validitas konvergen terpenuhi jika nilai *outer loading* > 0,7, dan *AVE* > 0,5. Berikut ialah tabel hasil pengujiannya:

Tabel 4.6
Pengujian Validitas Berlandaskan Loading Factor

INDIKATOR	PI	K	KO	KKA	P-VALUE
X1.1	(0,771)				<0,001
X1.2	(0,701)				<0,001
X1.3	(0,767)				<0,001
X1.4	(0,813)				<0,001

³ Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam studi Bisnis, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 195

X1.5	(0,785)				<0,001
X1.6	(0,792)				<0,001
X1.7	(0,878)				<0,001
X1.8	(0,912)				<0,001
X1.9	(0,714)				<0,001
X1.10	(0,864)				<0,001
X1.11	(0,707)				<0,001
X1.12	(0,788)				<0,001
X1.13	(0,733)				<0,001
X1.14	(0,821)				<0,001
X1.15	(0,730)				<0,001
X1.16	(0,733)				<0,001
X1.17	(0,839)				<0,001
X1.18	(0,867)				<0,001
X1.19	(0,779)				<0,001
X2.1		(0,762)			<0,001
X2.2		(0,712)			<0,001
X2.3		(0,874)			<0,001
X2.4		(0,860)			<0,001
X2.5		(0,741)			<0,001
X2.6		(0,830)			<0,001
X3.1			(0,871)		<0,001
X3.2			(0,815)		<0,001
X3.3			(0,704)		<0,001
X3.4			(0,880)		<0,001
X3.5			(0,944)		<0,001
X3.6			(0,789)		<0,001
X3.7			(0,817)		<0,001
X3.8			(0,724)		<0,001
X3.9			(0,758)		<0,001
X3.10			(0,788)		<0,001
X3.11			(0,811)		<0,001
X3.12			(0,735)		<0,001
X3.13			(0,831)		<0,001
X3.14			(0,742)		<0,001
X3.15			(0,792)		<0,001
X3.16			(0,716)		<0,001
Y1				(0,876)	<0,001
Y2				(0,904)	<0,001
Y3				(0,965)	<0,001

Y4				(0,967)	<0,001
Y5				(0,949)	<0,001
Y6				(0,886)	<0,001
Y7				(0,781)	<0,001
Y8				(0,888)	<0,001
Y9				(0,822)	<0,001

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Tabel 4.7

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
PI	0,638
K	0,585
KO	0,697
KKA	0,801

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan tabel 4.6 bisa dilihat pada tiap-tiap item pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,7 maka bisa dituturkan bahwa instrumen pada penelitian ini valid. Didukung dengan nilai AVE pada tabel 4.7 tiap-tiap variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,5. bisa ditarik sebuah simpulan bahwa berlandaskan nilai *outer loading* dan AVE, variabel pengendalian internal, kompetensi, komitmen organisasi, dan kecenderungan kecurangan akuntansi sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai berlandaskan *Cross Loading* pengujian dengan konstraknya. Validitas diskriminan dituturkan cukup jika akar AVE untuk tiap-tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Berikut ialah tabel hasil pengujiannya:

Tabel 4.8

Correlation Among Latent Variables

	PI	K	KO	KKA
PI	(0,662)	0,230	0,516	-0,220
K	0,230	(0,621)	0,358	0,205
KO	0,516	0,358	(0,705)	-0,201
KKA	-0,220	0,205	-0,201	(0,895)

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan tabel 4.8 menunjukkan kriteria validitas diskriminan terpenuhi ditunjukkan dengan akar kuadrat AVE lebih besar dari koefisien korelasi antar konstruk pada tiap-tiap kolom. Hasil ini bermakna bahwa semua indikator yang menyusun tiap-tiap variabel bisa menguji variabel itu secara tepat daripada variabel lain.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu instrumen yang cukup bisa dipercaya untuk dipakai sebagai alat penghimpun data sebab instrument itu sudah baik.⁴ Suatu kuesioner dipaparkan reliabel atau handal jika jawaban responden pada pernyataan yang diberikan konsisten. Uji reliabilitas dalam Warp PLS bisa memakai dua cara, yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang dipakai untuk nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima.⁵ Berikut ialah tabel hasil pengujiannya:

Tabel 4.9
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Variabel	Composite Reliab.	Cronbach's alpha
PI	0,936	0,927
K	0,786	0,774
KO	0,940	0,931
KKA	0,973	0,968

Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Berlandaskan tabel mengindikasikan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tiap-tiap variabel memiliki nilai > 0,7. Maka bisa ditarik sebuah simpulan pengujian reliabilitas pada variabel pengendalian internal, kompetensi, komitmen organisasi, dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada studi ini sudah terpenuhi. Hal ini bermakna instrumen bisa dipakai sebagai data penelitian untuk pengujian selanjutnya.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Implementasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2019), 221

⁵ Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam studi Bisnis*, 197

b. Hasil Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* ialah model struktural untuk menunjukkan spesifikasi relasi kausal antar variabel laten.⁶ Pengujian *inner model* dilakukan untuk menguji hipotesis antara variabel laten yang satu dengan variabel laten lainnya. Pengujian *inner model* bisa dilihat lewat *model fit indices and p-value* yang menampilkan tiga indikator *fit*, yakni *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), dan *average variance inflation factor* (AVIF). *Rule of thumb* yang dipakai untuk model ini, yakni *p-value* untuk APC dan ARS lebih kecil dari 0,05 yang bermakna signifikan. Selain, itu AVIF sebagai indikator multikolinieritas harus lebih kecil dari 5. Adapun hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Goodness of fit

Jalur	Total Effect	
	Coefficient	P-Value
APC	0,247	= 0.007
ARS	0,413	= 0.009
AVIF	1,482	<5

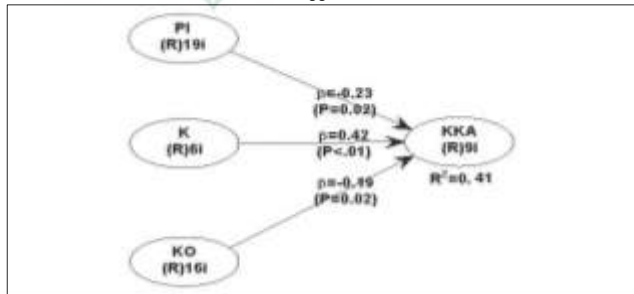
Sumber : Data primer yang diolah tahun2022

Tabel 4.10 mengindikasikan bahwa kriteria *Goodness of fit* sudah terpenuhi. Terbukti pada nilai APC dan ARS memiliki *P-value* kurang dari 0,05 dan nilai AVIF lebih kecil dari 5.

c. Hasil Uji Hipotesis

Berikut ialah hasil dari pengujian *total effect* yang didapat dari pengolahan data, bisa dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.2
Total Effect



⁶ Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam studi Bisnis, 187

Berlandaskan hasil pengujian total effect bisa ditarik sebuah simpulan bahwa Pengendalian internal mempengaruhi kecenderungan untuk tidak kecurangan pada akuntansi. Kompetensi mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan untuk melangsungkan tindak kecurangan pada akuntansi. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa koefisien *total effect* pengendalian internal Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi memiliki nilai senilai -0,23 dan memiliki signifikansi $0,02 < 0,05$. bisa ditarik sebuah simpulan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. lalu untuk koefisien *total effect* kompetensi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi memiliki nilai senilai 0,42 dan memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$. bisa ditarik sebuah simpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Selanjutnya untuk koefisien *total effect* komitmen organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi memiliki nilai senilai -0,19 dan memiliki signifikansi $0,02 < 0,05$. bisa ditarik sebuah simpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut hasil perhitungan yang sudah dilakukan nilai *path coefficient* pengendalian internal menunjukkan angka negatif, yakni -0,23 dengan nilai *P-value* $0,02 < 0,05$. Sehingga bisa dimaknai bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada KSPPS BMT di Kudus. lalu pada nilai *path coefficient* variabel pengendalian internal menunjukkan hasil senilai -0,23 memiliki makna, jika variabel pengendalian internal mengalami kenaikan 1% maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan senilai 0,23. Koefisien bernilai negatif mengindikasikan bahwa terjadi relasi yang berlawanan antara variabel pengendalian internal dengan variabel kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan pemaparan di atas, Hal ini didukung oleh teori pengendalian internal Mulyadi yang memaparkan bahwa pengendalian internal ialah tindakan yang dijalankan oleh

manajemen dan karyawan lainnya untuk memastikan bahwa tujuan teraih dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efektivitas, efisiensi operasional dan keselarasan dengan ketentuan yang berlaku.⁷ Pengendalian internal ialah kebijakan atau prosedur tersedia untuk memastikan bahwa tujuan bisnis teraih dan kerugian diminimalkan atas kemungkinan terjadinya ancaman keamanan dalam maklumat. Konsep *Fraud Triangle Theory* dan *Fraud Diamond Theory* ada indikator *Opportunity* yang menuturkan bahwa peluang terjadinya kecurangan bisa diminalkan dengan memperkuat pengendalian internal. Menurut teori itu satu dari sekian aspek penyebab terjadinya kecurangan akuntansi pada suatu instansi atau perusahaan disebabkan adanya kelemahan dalam sistem pengendalian internal dimana karyawan memiliki kuasa untuk memanfaatkan sehingga perbuatan curang bisa dilakukan.

Kontrol internal yang terefleksi dari lingkungan kontrol, aktivitas kontrol, penilaian risiko, maklumat dan komunikasi, dan pemantauan bisa memperminim risiko terjadinya kecurangan. Selaras dengan perhitungan dari analisis yang dipaparkan sebelumnya ada relasi negatif antara variabel pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian dari Suaracaya, dkk. tahun 2017 yang menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh secara negatif pada kecenderungan penyelewengan di KSP Se-Kecamatan Buleleng.⁸ Di lain sisi penelitian dari Husnurrosyidah tahun 2019 mengindikasikan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di BMT Se-Kabupaten Kudus.⁹ Hal ini bermakna semakin baik pengendalian internal, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Tapi sebaliknya, semakin lemah pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan naik.

⁷ Kundoyo and Amanah, "Pengaruh Pengendalian internal Pada Kecurangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya."

⁸ Ida KB Suaracaya, Made S Praayudi, and Nyoman T Herawati, "Pengaruh Keselarasan Kompensasi, Pengendalian internal , Dan Perilaku Tidak Etis Pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada Persepsi karyawan Koperasi Simpan,," *Jurnal Akuntansi* 1, no. 2 (2017): 2 Tahun 2017.

⁹ Husnurrosyidah, "Pengendalian internal, Love Of Money Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di BMT Kabupaten Kudus."

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut hasil perhitungan yang sudah dilakukan nilai *path coefficient* kompetensi menunjukkan angka positif, yakni 0,42 dengan nilai *P-value* $0,001 < 0,05$. Sehingga bisa dimaknai bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada KSPPS BMT di Kudus. lalu pada nilai *path coefficient* variabel kompetensi menunjukkan hasil senilai 0,42 memiliki makna, jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1% maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan mengalami kenaikan senilai 0,42. Koefisien bernilai positif mengindikasikan bahwa terjadi relasi searah antara variabel kompetensi dengan variabel kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan pemaparan di atas, hal itu didukung oleh teori kompetensi menurut Sawyer, bahwa kompetensi ialah karakteristik yang melandasi seseorang perihal efektivitas kinerja individu di tempat kerja, atau karakteristik mendasar orang secara kausal dengan standar acuan, menjadi efektif atau bagus atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.¹⁰ Kompetensi ialah kapabilitas dasar perihal pencapaian kinerja individu dan tim dan memuat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Sehubungan dengan hal itu, bisa dituturkan bahwa kompetensi ialah bagian dari kompetensi. Indikator kemampuan juga ada pada *Fraud Diamond Theory*, yakni *Capability* yang memaparkan bahwa ada sifat-sifat terkait elemen *Capability*/kapabilitas yang amat vital dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya kecerdasan dan kreatifitas. Menurut teori itu satu dari sekian aspek penyebab terjadinya kecurangan akuntansi pada suatu instansi atau perusahaan disebabkan adanya kapabilitas yang dipunyai seseorang untuk melangsungkan penyelewengan.

Kompetensi yang terefleksi dari kompetensi melayani (*helping human service*), kompetensi memimpin (*influence*), kompetensi berfikir (*cognitive*), posisi atau fungsi dalam organisasi (*position/function*), keyakinan atau ego (*confidence/ego*), dan kemampuan untuk mengelola stress (*immunity to stress*) bisa mempengaruhi seseorang untuk melangsungkan penyelewengan. Selaras dengan perhitungan dari analisis yang dipaparkan sebelumnya ada relasi positif antara variabel kompetensi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

¹⁰ Wirakusuma and Setiawan, "Pengaruh Pengendalian internal, Kompetensi Dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi."

Hal itu bisa terjadi disebabkan seseorang memiliki kesadaran bahwa perilaku penyelewengan ini beresiko, yang menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatan yang sudah dilakukan. Di lain sisi adanya kontrol internal yang lemah, kapabilitas yang diperlukan dan/atau dipunyai (kecerdasan dan kreatifitas), dan tekanan suatu keperluan yang mendorong seseorang untuk melangsungkan penyelewengan bisa membuka kesempatan bagi pelaku untuk melangsungkan penyelewengan. sehingga bisa ditarik sebuah simpulan bahwa naiknya kompetensi bisa mendorong karyawan (cenderung) melangsungkan penyelewengan akuntansi. Studi ini ialah temuan baru disebabkan hasil analisis data yang dihimpun tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Wirakusuma dan Setiawan tahun 2019 yang menuturkan bahwa kompetensi berimbas negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPD Kota Denpasar.¹¹ Di lain sisi juga penelitian dari Siregar dan Hamdani tahun 2018 menuturkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung.¹²

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut hasil perhitungan yang sudah dilakukan nilai *path coefficient* komitmen organisasi menunjukkan angka negatif, yakni -0,19 dengan nilai *P-value* $0,02 < 0,05$. Sehingga bisa dimaknai bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada KSPPS BMT di Kudus. lalu pada nilai *path coefficient* variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil senilai -0,19 memiliki makna, jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan senilai 0,19. Koefisien bernilai negatif mengindikasikan bahwa terjadi relasi yang berlawanan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan pemaparan di atas, hal itu didukung oleh teori komitmen organisasi menurut Ikhsan dkk., bahwa Komitmen organisasi ialah suatu situasi dimana seorang karyawan memihak organisasi khusus dan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

¹¹ Wirakusuma and Setiawan.

¹² Siregar and Hamdani, "Pengaruh Keselarasan Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Pada Fraud (Studi Pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)."

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.¹³ Kenaikan atau penurunan perilaku kecurangan tergantung pada sejauh mana individu lebih mementingkan diri sendiri atau bekerja demi keperluan organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kokoh pada nilai target yang ingin diraih oleh organisasi. Konsep *Agency Theory* memaparkan bahwa berperilaku tepat dan bekerja demi keperluan prinsipal maka tidak akan terjadi kerugian. Menurut teori itu satu dari sekian aspek penyebab terjadinya kecurangan akuntansi pada suatu instansi atau perusahaan disebabkan adanya perilaku buruk seperti memanipulasi catatan akuntansi, melakukan kesalahan penerapan prinsip akuntansi, melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat penyalahgunaan atau penggelapan terhadap aktiva dan bekerja demi keperluan pribadi yang bisa menyebabkan kerugian naik.

Komitmen organisasi yang terefleksi dari Bekerja lewat target, Membanggakan organisasi pada orang lain, Menerima semua tugas, Kesamaan nilai, Bangga menjadi bagian dari organisasi, Organisasi ialah inspirasi, Gembira memilih bekerja pada organisasi, dan Peduli pada nasib organisasi bisa meminimalkan risiko terjadinya kecurangan. Selaras dengan perhitungan dari analisis yang dipaparkan sebelumnya ada relasi negatif antara variabel komitmen organisasi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian dari Lyana dan Sujana tahun 2021 yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada LPD di Kecamatan Seririt.¹⁴ Di lain sisi penelitian dari Astria, dkk. tahun 2021 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berimbas negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi universitas di Kota Pekanbaru.¹⁵ karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung untuk tidak melakukan tindakan kecurangan. Sehingga jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka hal itu mampu menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi.

¹³ Lyana and Sujana, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus Of Control Dan Implementasi Good Governance Pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Seririt.”

¹⁴ Lyana and Sujana.

¹⁵ Astria, Aristi, and Zaki, “Pengaruh Good University Governance, Pengendalian internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan”