



## Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* di Puskesmas Rumbai Barat

Rahayu Wulandari \*

Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

Korespondensi penulis : [rahayuwulandari3128@gmail.com](mailto:rahayuwulandari3128@gmail.com) \*

**Abstract.** *Fraud or Fraud is a crucial problem that always arises in organizations both profit and non-profit organizations, fraud itself is an act intentionally for certain purposes such as manipulating or providing false information to other parties or providing opposing or unlawful reports to gain benefits for themselves or for other parties. Fraud can occur anywhere, can be done by anyone and has an impact on anyone who can harm all parties either directly or indirectly*

**Keywords:** *fraud, internal control, organizational commitment and organizational culture*

**Abstract.** Kecurangan atau *Fraud* merupakan masalah krusial yang selalu muncul dalam organisasi baik itu organisasi laba dan nirlaba, kecurangan sendiri merupakan tindakan secara sengaja untuk tujuan tertentu seperti memanipulasi atau memberikan informasi yang salah kepada pihak lain atau memberikan laporan yang berlawanan atau melawan hukum untuk mendapatkan keuntungan untuk diri sendiri atau untuk pihak lain. *Fraud* (kecurangan) dapat terjadi di mana saja, dapat di lakukan oleh siapa saja dan berdampak kepada siapa saja yang dapat merugikan kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung

**Kata kunci :** kecurangan, pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi

### 1. PENDAHULUAN

Kecurangan di dunia usaha dapat di lakukan oleh oknum karyawan baik di level manajemen bawah maupun pada tingkat manajemen atas. Kecurangan yang di lakukan oleh oknum tersebut merugikan stake holder (pemilik, rekanan, dokter, karyawan). Kecurangan yang terjadi di perusahaan akan mengakibatkan inefisiensi operasional perusahaan. Inefisiensi perusahaan akibat kecurangan adalah lemahnya daya saing perusahaan, penurunan pendapatan, kenaikan biaya, penurunan semangat kerja karyawan dan ancaman terhadap kelangsungan hidup perusahaan (Zarlis, 2018).

Puskesmas sendiri merupakan jaringan pelayanan kesehatan yang penting dimana harus memberikan pelayanan kesehatan yang memadai kepada masyarakat disekitar puskesmas itu berdiri. Sehingga diperlukan adanya pencegahan terhadap *fraud* agar kegiatan yang berlangsung di puskesmas bisa berjalan dengan baik dan semakin baik dalam pelayanan kepada publik. Pengendalian internal adalah definisi dari seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aktiva atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa

semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Hery, 2008).

Fenomena kecurangan yang terjadi juga diakibatkan oleh lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki. Kecurangan tidak akan terjadi jika karyawan memiliki Komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan muncul sebuah loyalitas terhadap organisasi dan akan menciptakan sebuah hubungan yang saling mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi tempat dia bekerja akan membuat karyawan bekerja, bersikap dan memiliki perilaku yang baik untuk organisasi (Luthans, 2005).

Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan dilakukannya budaya organisasi yang baik sehingga akan tercipta lingkup kenyamanan dan keakraban yang baik antar setiap komunitas organisasi tersebut. Sehingga hal ini menciptakan penguatan pada komitmen organisasi itu sendiri. Budaya organisasi sangat berpengaruh pada terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga apabila di suatu rumah sakit terdapat budaya organisasi yang baik maka SDM yang tersedia akan tumbuh dengan baik pula, karena menurut sulistiyowati (2007), Budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan *fraud* karena budaya organisasi yang baik akan membentuk orang – orang di dalam organisasi memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari organisasi).

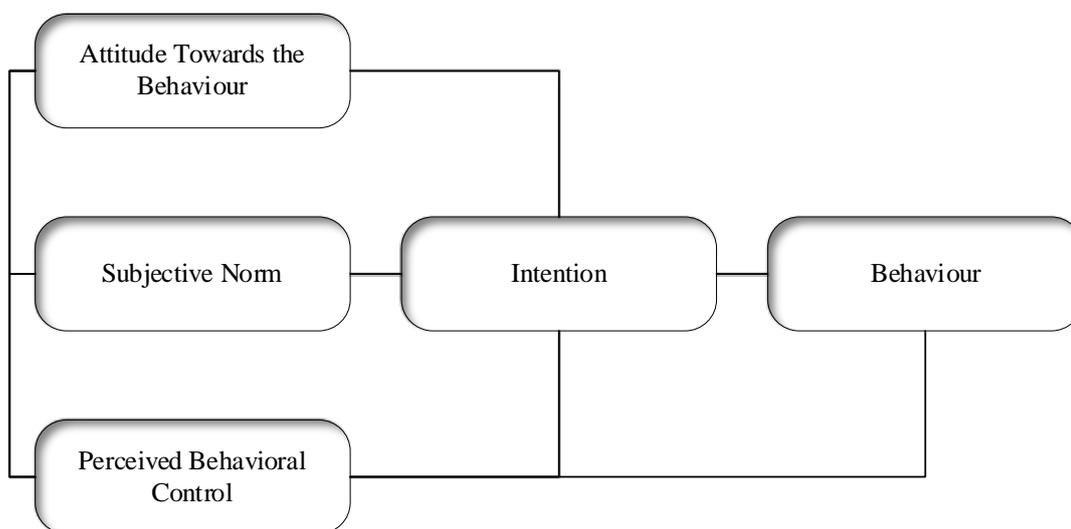
## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori *Planned Behavior***

Teori *Planned Behavior* adalah suatu teori yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) yang merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *Theory of reasoned action* yang dikenalkan oleh Fishbein (1967). Teori *Planned Behavior* adalah teori yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap kendali atas sesuatu yang akan terjadi sebagai akibat dari perilaku yang telah dilakukan, hal tersebut dapat membedakan antara seseorang yang berkehendak dengan yang tidak berkehendak (Ajzen, 2005).

Manusia pada umumnya berperilaku dengan hal yang logis. Sebelum melakukan sesuatu tindakan manusia akan mempertimbangkan dampak yang akan ditimbulkan dari tindakan mereka (Ajzen, 1991). Teori *Planned Behavior* memiliki tiga faktor pendorong niat seseorang untuk berperilaku. Faktor tersebut yang pertama adalah *attitude toward the Behavior* (sikap terhadap perilaku) yang merujuk kepada penilaian seseorang mengenai manfaat atau kerugian yang akan timbul apabila melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Faktor

kedua adalah faktor sosial yang biasa disebut *subjective norm* (norma subjektif), yang mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan oleh individu yang berasal dari orang-orang sekitar untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Faktor ketiga yang mempengaruhi niat seseorang untuk berperilaku adalah *Perceived Behavioral Control* (persepsi kontrol perilaku) mengacu pada penilaian seseorang terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Teori *Planned Behavior* bisa dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 1 Teori Planned Behavior**

Dari model teori *planned behavior* dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh niat untuk melakukannya. Ada tiga faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yaitu :

**a. Attitude Toward the Behavior (Sikap Terhadap Perilaku)**

Ajzen menyatakan bahwa sikap merupakan keyakinan seseorang tentang hasil yang akan ditimbulkan dari keterlibatan dalam perilaku. Ajzen juga menyatakan bahwa *behavioral belief* dapat diungkapkan dengan cara menghubungkan suatu perilaku yang akan dilakukan dengan berbagai manfaat atau kerugian yang akan diperoleh apabila kita melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Keyakinan ini dapat memperkuat sikap terhadap perilaku jika perilaku tersebut dapat memberikan keuntungan bagi pelakunya.

**b. Subjective Norm (Norma Subjektif)**

Norma subjektif adalah perasaan atau dugaan seseorang terhadap harapan-harapan yang berasal dari orang-orang yang berada di lingkup kehidupannya tentang dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu. Ajzen (1991) menjelaskan bahwa norma subjektif mengacu pada keyakinan seseorang tentang apakah individu-individu atau kelompok tertentu menyetujui atau menolak individu melakukan perilaku tertentu,

dan sejauh mana individu termotivasi untuk menyesuaikan diri dengan individu-individu atau kelompok lain. Norma subjektif dapat digambarkan sebagai tekanan sosial kepada seseorang individu untuk melakukan atau menghindari perilaku tertentu. Norma subyektif, di sisi lain terkait dengan persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut.

**c. *Perceived Behavioral Control* ( Persepsi Kontrol Perilaku )**

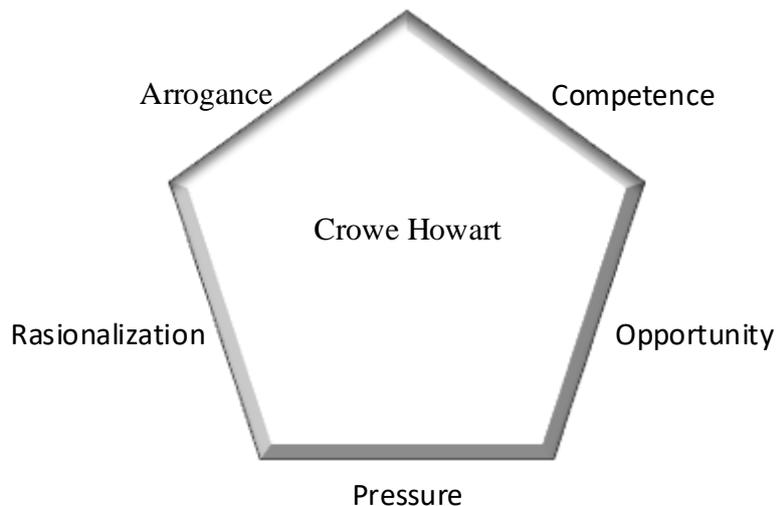
Ajzen (1991) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan suatu persepsi individu berkaitan dengan kemampuannya untuk merealisasikan suatu perilaku tertentu. Individu akan menilai mudah atau sulit untuk merealisasikan perilaku. Dalam teori *planned behavior*, persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh seberapa besar individu tersebut yakin akan ketersediaan sumber daya seperti peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan yang akan mendukung atau menghambat perilaku yang hendak direalisasikan dan besarnya peran sumber daya tersebut dalam merealisasikan perilaku tersebut. Semakin kuat keyakinan individu terhadap tersedianya sumber daya dan kesempatan yang dimiliki berkaitan dengan perilaku tertentu dan semakin besar pula peran sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam upaya merealisasikan perilaku tersebut maka semakin kuat pula persepsi kontrol individu terhadap perilaku tersebut.

Peneliti memilih menggunakan teori *planned behavior* di dalam penelitian ini karena teori *planned behavior* lebih mendalami tema pada penelitian ini yaitu pencegahan *fraud*. Pencegahn *fraud* adalah bentuk upaya yang dilakukan oleh individu maupun perusahaan dalam meminimalisir tindakan *fraud* agar tidak menimbulkan kerugian di masa mendatang. Teori *planned behavior* digunakan oleh peneliti untuk meneliti niat dari individu maupun perusahaan untuk melakukan pencegahan *fraud*. Pencegahan *fraud* didahului oleh pertimbangan, dorongan dari berbagai pihak, dan aturan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Apabila seluruh pihak yang terdapat dalam satu organisasi yang sama memiliki niat yang sama di dorong oleh persepsi yang sama, aturan yang mendukung, serta seluruh pihak ingin bersikap untuk mencegah tindakan *fraud* maka upaya pencegahan tersebut bisa dilakukan dengan baik.

**1. Teori Pentagon *Fraud***

Teori pentagon *fraud* dikemukakan pertama kali oleh Crowe Howart pada tahun 2011 yang merupakan pengembangan oleh teori sebelumnya yaitu teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey 1953, dan teori *fraud diamond* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson 2004, dalam teori ini menambahkan satu elemen *fraud* lainnya yaitu arogansi. Teori pentagon *fraud* mengalami perkembangan karena seiring berkembangnya jaman maka

kecurangan akan lebih dilengkapi dengan informasi lebih dan akses ke dalam asset perusahaan dibandingkan jaman sebelumnya. Teori *pentagon fraud* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 2 Pentagon Fraud**

**a. *Pressure* (Tekanan)**

Tekanan ekonomi adalah salah satu faktor yang mendorong seorang berani melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Faktor ini berasal dari individu si pelaku dimana ia merasa bahwa tekanan kehidupan yang begitu berat memaksa si pelaku untuk melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadinya.

**b. *Opportunity* (Peluang)**

Peluang memungkinkan terjadinya penipuan. Hal ini umumnya disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Di antara tiga elemen segitiga penipuan, peluang adalah elemen yang paling mungkin diminimalisir melalui proses, prosedur, kontrol dan upaya deteksi dini terhadap penipuan. Peluang terjadinya *fraud* juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja.

**c. *Rationalization* (Rasionalisasi)**

Rasionalisasi adalah elemen penting untuk terjadinya penipuan, di mana pelaku selalu mencari pembenaran atas tindakannya. Sebagai contoh, pelaku *fraud* merasionalisasi bahwa tindakannya dalam melakukan penipuan adalah untuk kebahagiaan keluarganya dan orang-orang yang dicintainya, masa kerjanya sudah cukup lama dan dia merasa berhak mendapat lebih banyak (dalam posisi, gaji dan promosi) laba perusahaan sangat besar sehingga merasa tidak masalah baginya untuk mengambil bagian dari laba tersebut secara tidak resmi.

#### d. *Competence* (Kompetensi)

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mengabaikan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk melakukan tindakan *fraud*. selain itu, dengan kompetensi seorang karyawan dapat mengembangkan strategi penyembunyian dan mengamati kondisi lingkungan sekitar perusahaan untuk memenuhi keinginan pribadinya dengan melakukan tindakan *fraud*.

#### e. *Arrogance* (Arogansi)

Menurut Crowe Howarth (2012) arogansi merupakan tindakan superioritas yang dimiliki oleh seseorang sebagai bentuk penguasaan terhadap hak yang dimilikinya dengan mengabaikan sistem pengendalian internal, kebijakan, dan peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Mereka merasa bahwa hal tersebut tidak berlaku terhadap dirinya.

### 2. Pencegahan *Fraud*

Pengertian *Fraud* menurut Rosyida (2018) didefinisikan sebagai tindakan untuk mencurangi atau mendapat manfaat program layanan kesehatan dengan cara yang tidak sepatasnya, merupakan pengertian *fraud* secara khusus. *Fraud* sendiri dapat diartikan sebagai penyimpangan dan perbuatan melawan hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu, seperti mencontek atau memberikan gambaran yang menyesatkan (*mislead*). *Fraud* dirancang untuk memanfaatkan peluang secara tidak jujur, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

### 3. Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut COSO ( *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* ) yaitu suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan berikut ini :

- a. Dapat dipercaya laporan keuangan lainnya.
- b. Kesesuaian dengan undang – undang yang ditetapkan dan aturan.
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi (kegiatan ).

Struktur pengendalian internal merupakan istilah yang telah umum dan banyak digunakan dalam berbagai kepentingan. Istilah pengendalian internal diambil dari terjemahan istilah “ *Internal Control* “ yang terdiri dari 2 suku kata yaitu *internal* dan *control* . Internal memiliki arti sebagai sesuatu yang berhubungan dengan suatu struktur organisasi.

#### **4. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Mowday & Steers (1979) didefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

#### **5. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dimiliki dan dianut oleh anggota – anggota di dalam suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2013). Sedangkan menurut Dhany (2016) budaya organisasi merupakan suatu aturan dan nilai – nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi tersebut sehingga aturan tersebut membentuk suatu makna tersendiri bagi organisasi dan aturan tersebut dijadikan sebagai dasar dalam berperilaku dalam organisasi. Menurut Fitri Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisi norma perilaku dan moral yang harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh pihak di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh kepada para anggota sehingga bisa menciptakan perilaku kerja yang baik dan suasana kerja yang baik pula. Menurut Fitri (2018) terdapat empat fungsi budaya organisasi yaitu :

##### **1. Memberi anggota identitas organisasional**

Identitas organisasi menggambarkan ciri khas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya.

##### **2. Memfasilitasi komitmen kolektif**

Budaya organisasi yang baik akan membuat anggota bangga dan bekerja dengan baik sehingga menimbulkan komitmen bersama untuk mengikuti norma yang ada dan hal tersebut harus dicapai bersama-sama.

##### **3. Meningkatkan sistem stabilitas sosial**

Meningkatkan stabilitas sistem sosial mencerminkan bahwa lingkungan kerja positif dan kuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif, sehingga mampu membuat lingkungan dan interaksi dengan stabil dan tanpa gejolak.

#### 4. Membentuk perilaku para anggota dengan menyadari kondisi lingkungan di sekitarnya.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di Puskesmas Rumbai Barat. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan (dokumentasi).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,882	0,3044	Valid
X1.2	0,738	0,3044	Valid
X1.3	0,869	0,3044	Valid
X1.4	0,823	0,3044	Valid
X1.5	0,853	0,3044	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1, bahwa semua instrumen dari variabel X1 atau pengendalian internal, menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0,3044). Yang artinya item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian internal terpenuhi atau dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,626	0,3044	Valid
X2.2	0,922	0,3044	Valid
X2.3	0,740	0,3044	Valid
X2.4	0,887	0,3044	Valid
X2.5	0,937	0,3044	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 2, bahwa semua instrumen dari variabel X2 atau komitmen organisasi, menghasilkan nilai r hitung  $>$  r tabel (0,3044). Yang artinya item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi terpenuhi atau dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,763	0,3044	Valid
X3.2	0,661	0,3044	Valid
X3.3	0,812	0,3044	Valid
X3.4	0,606	0,3044	Valid
X3.5	0,752	0,3044	Valid
X3.6	0,724	0,3044	Valid
X3.7	0,517	0,3044	Valid
X3.8	0,682	0,3044	Valid
X3.9	0,726	0,3044	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 3, bahwa semua instrumen dari variabel X3 atau budaya organisasi, menghasilkan nilai r hitung  $>$  r tabel (0,3044). Yang artinya item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi terpenuhi atau dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pencegahan Fraud (Y)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,736	0,3044	Valid
Y2	0,807	0,3044	Valid
Y3	0,765	0,3044	Valid
Y4	0,639	0,3044	Valid
Y5	0,866	0,3044	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4, bahwa semua instrumen dari variabel Y atau pencegahan fraud, menghasilkan nilai r hitung  $>$  r tabel (0,3044). Yang artinya item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pencegahan fraud terpenuhi atau dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ukur	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)	0,883	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,882	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,862	0,60	Reliabel
Pencegahan Fraud (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 1 dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* dari variabel pengendalian internal senilai 0,883 lebih besar dari 0,60, nilai *cronbach's alpha* dari variabel komitmen organisasi senilai 0,882 lebih besar dari 0,60, nilai *cronbach's alpha* dari variabel budaya organisasi senilai 0,862 lebih besar dari 0,60, dan nilai *cronbach's alpha* dari variabel pencegahan fraud senilai 0,820. Dengan demikian dapat disimpulkan uji reabilitas untuk masing-masing variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dikatakan reliabel.

## 3. Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Pearson Correlation
Pengendalian Internal (X1)	0,883	X1.1	0,882
		X1.2	0,738
		X1.3	0,869
		X1.4	0,823
		X1.5	0,853
Komitmen Organisasi (X2)	0,882	X2.1	0,626
		X2.2.	0,922
		X2.3	0,740
		X2.4	0,887
		X2.5	0,937
Budaya Organisasi (X3)	0,862	X3.1	0,763
		X3.2	0,661
		X3.3	0,812
		X3.4	0,606
		X3.5	0,752
		X3.6	0,724
		X3.7	0,517

		X3.8	0,682
		X3.9	0,726
Pencegahan Fraud (Y)	0,820	Y1	0,736
		Y2	0,807
		Y3	0,765
		Y4	0,639
		Y5	0,866

Analisis koefisien korelasi pearson bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan dan arahnya variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil uji validitas item yang dilakukan oleh program statistik SPSS didapat hasil korelasi menggunakan *person correlation*. Dimana nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka ada korelasi antar variabel. Dalam penelitian ini, menggunakan 40 sampel didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,3044. Hasil perhitungan menunjukkan hasil yang baik, seluruh nilai dari pearson correlation lebih besar dari 0,3044, maka dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

###### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17570975
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.058
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi one sample Kolmogorov Smirnov sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonierita

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.156	.371		5.811	.000		
	Pengendalian Internal	.555	.026	.623	21.417	.000	.155	6.452
	Komitmen Organisasi	.335	.025	.396	13.635	.000	.156	6.427
	Budaya Organisasi	.025	.008	.034	2.937	.006	.986	1.014

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengendalian internal (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki nilai *tollerance* mendekati 1 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tersebut tidak mengandung multikolonieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.201	.244		-.822	.417
	Pengendalian Internal	.014	.017	.332	.808	.424
	Komitmen Organisasi	-.009	.016	-.240	-.586	.562
	Budaya Organisasi	.007	.006	.207	1.272	.212

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variable pengendalian internal (X1) sebesar 0,424 lebih besar dari 0,05, nilai signifikan variable komitmen organisasi (X2) sebesar 0,562 lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikan variable budaya organisasi (X3) sebesar 0,212 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	.371		5.811	.000
	Pengendalian Internal	.555	.026	.623	21.417	.000
	Komitmen Organisasi	.335	.025	.396	13.635	.000
	Budaya Organisasi	.025	.008	.034	2.937	.006

Dari tabel di atas pada ada *output unstandardized coefficient* bagian *B* diperoleh nilai variabel pengendalian internal (X1) sebesar 0,555 nilai variable komitmen organisasi (X2) sebesar 0,335, nilai variable budaya organisasi (X3) sebesar 0,025, dan nilai konstanta (a) adalah 2,156. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,156 + 0,555 + 0,335 + 0,025$$

1. Dari model regresi di atas dapat dilihat nilai konstanta adalah 2,156 berarti bahwa jika pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu pencegahan fraud akan naik sebesar 2,156.
2. Koefisien regresi variabel X1 pengendalian internal diperoleh sebesar 0,555. Ini berarti setiap kenaikan pengendalian internal 1% atau 1 satuan maka akan menyebabkan pencegahan fraud mengalami peningkatan sebesar 0,555.
3. Koefisien regresi variabel X2 komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,335. Ini berarti setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1% atau 1 satuan maka akan menyebabkan pencegahan fraud mengalami peningkatan sebesar 0,335.
4. Koefisien regresi variabel X3 budaya organisasi diperoleh sebesar 0,025. Ini berarti setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1% atau 1 satuan maka akan menyebabkan pencegahan fraud mengalami peningkatan sebesar 0,025.

### 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.873	3	84.624	2530.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.204	36	.033		
	Total	255.077	39			

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal

Berdasarkan tabel di atas variabel pengendalian internal (X1), komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) memiliki nilai f hitung 3530,121 dengan signifikansi sebesar 0,000 karena nilai  $f \text{ sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal (X1), komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan fraud (Y).

### 7. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	.371		5.811	.000
	Pengendalian Internal	.555	.026	.623	21.417	.000
	Komitmen Organisasi	.335	.025	.396	13.635	.000
	Budaya Organisasi	.025	.008	.034	2.937	.006

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian internal memiliki nilai t hitung sebesar 21,417 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 13,635 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.
3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,937 dengan tingkat signifikan 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.

### 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.998 <sup>a</sup>	.995	.995	.183
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,995 atau 99,5%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen yaitu pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen yaitu pencegahan fraud sebesar 99,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* di Puskesmas Rumbai Barat

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pernyataan dari responden mengenai pengendalian internal (X1) terhadap pencegahan *fraud* pada puskesmas yang ada di kecamatan Rumbai barat menunjukkan kategori yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari pengaruh pengendalian internal yaitu pembagian wewenang, pemeriksaan fisik aset instansi, pencatatan kegiatan operasional dan pemantauan secara aktif mengurangi hal-hal terjadinya kecurangan dan niatan untuk melakukan tindak kecurangan. Semakin baik pengendalian internal pada suatu instansi maka akan semakin kecil kemungkinan anggota suatu instansi untuk melakukan kecurangan. Terlebih adanya pengawasan bersama yang dilakukan kepala puskesmas dan diadakannya audit berkala oleh dinas kesehatan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif atau signifikan terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kecamatan Rumbai Barat. Hasil uji t (parsial) diperoleh signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Sedangkan hasil dari  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  menunjukkan  $21,417 > 1,688$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengendalian internal berpengaruh positif pada pencegahan *fraud*.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* di Puskesmas Rumbai Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang komitmen organisasi (X2) terhadap pencegahan *fraud* pada puskesmas kecamatan rumbai barat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari komitmen organisasi yaitu bekerja melalui

target, membanggakan organisasi kepada orang lain, menerima semua tugas, kesamaan nilai dan bangga menjadi bagian organisasi sehingga dapat mengurangi maupun mencegah terjadinya *fraud* di Puskesmas kec. Rumbai Barat. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sedangkan apabila loyalitas anggota karyawan rendah maka kemungkinan untuk melakukan kecurangan akan semakin tinggi.

Selain itu, berdasarkan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec. Rumbai barat. Hasil uji t (parsial) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan hasil dari  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  menunjukkan  $13,635 > 1,688$ . Dengan begitu dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec. Rumbai barat.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* di Puskesmas Rumbai Barat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang budaya organisasi (X) terhadap pencegahan *fraud* di Puskesmas kec. Rumbai barat sangat berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke hal mendetail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas telah dijalankan dengan baik sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* di puskesmas kec. Rumbai Barat. Semakin tinggi sikap, nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki oleh anggotan instansi maka akan semakin tinggi nilai budaya organisasi begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) variabel budaya organisasi memperoleh signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  selain itu terdapat nilai dari hasil perbandingan dari  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $2,937 > 1,688$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec. Rumbai barat.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

## **5 KESIMPULAN**

1. Hasil dari penelitian berikut menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec.Rumbai barat. Hal ini didukung karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian internal organisasi seperti lingkungan pengendalian, penafsiran resiko, informasi dan

komunikasi, aktifitas pengendalian dan pemantauan. Semakin baik bagian pengawasan dan pemantauan maka anggota instansi akan lebih terpelihara dari tindakan kecurangan. Selain itu peneliti juga menyaksikan bahwa pengendalian internal yang ada di dua instansi puskesmas tersebut sangat baik dimana pengawasan dan juga pemantauan dari bagian bidang-bidang terkait terlaksana dengan baik dan transparan namun tetap mengedepankan moral etika sehingga sangat minim adanya kasus kecurangan pada instansi puskesmas yang ada di kecamatan Rumbai barat

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec.Rumbai Barat. Didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu identifikasi organisasi, keterlibatan pekerjaan dan loyalitas organisasi. Semakin baik poin-poin tersebut maka akan semakin tinggi pula pencegahan *fraud*. Loyalitas anggota juga didukung oleh kepercayaan anggota tersebut kepada nilai yang dimiliki oleh instansi tersebut, peneliti juga menemukan di puskesmas kec.Rumbai barat para anggota sangat berinisiatif untuk memajukan instansi tersebut seperti mengaktifkan media sosial dan juga sering melakukan penyuluhan ke daerahnya, para anggota juga sangat sadar untuk melakukan loyalitas dalam pekerjaan dan bersedia memberikan jam waktu kerja lebih apabila ada pasien yang membutuhkan bantuan di saat jam pulang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di puskesmas kec. Rumbai barat. Hal ini didukung karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi instansi seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kepada hal mendetail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan. Berdasarkan pengamatan peneliti Puskesmas kec.Rumbai barat memiliki budaya organisasi yang baik seperti bekerja dengan baik mengitu alur yang telah ditetapkan dan juga saling merangkul antara pemimpin dan juga anggota serta kepada anggota yang baru bergabung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. (1991). *The Theory of Planned Behaviour*. Organization Behavior and Human Decision Processes.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in Work Organizations* (1 ed.). Texas: Administrative Science Quarterly.
- Damayanti, K. (2017, May 4). *Kerangka Pengendalian COSO*. Dipetik 3 1, 2021, dari <https://medium.com/@khristdamay/kerangka-pengendalian-coso-f4ecca22a10f>
- Dewi ; Andi Ratnasari ; & Hasniaty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 2(2), 14.
- Dhany, U. R., Prianto, S., & Budiarto. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Peminimalisiran Fraud (Kecurangan) Pengadaan Barang / Jasa Pada DPU Kota Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 46-60.
- Hery. (2008). *Pengantar Akuntansi I*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Howarth, C. (2012). *The Mind Behind The Fraudster Crime*. Crowe Horwarth LLP.IAI.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. CV. Andi Offset.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Luthans, F. (2005). *Organization Behaviour* . New York: McGraw Hill.
- Mowday, R. t., & Steers, R. (1979). *The measurement of organizational commitment* (1 ed.). San Diego: Academic Press.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- Romney ; Marshall. B. & Steinbart Paul Jhon. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyida, I. A. (2018). Implementasi Pengendalian Internal Pada Pencegahan dan Pendeteksian Fraud Rumah Sakit di Bojonegoro. *EkoNika*, 3(1), 47-64.
- Zarlis, D. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud di Rumah sakit ( studi empiris pada Rumah Sakit Swasta di Jabodetabek ). *Jurnal Transparasi*, 12.