



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) DI
SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN
TEORI *FRAUD TRIANGLE*:PERSEPSI
PEGAWAI PEMERINTAHAN
(Studi pada SKPD di Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

Oleh:

SITI FITRIANI AFSARI

NIM. 130810301163

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) DI
SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN
TEORI *FRAUD TRIANGLE*:PERSEPSI
PEGAWAI PEMERINTAHAN
(Studi pada SKPD di Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Jurusan Akuntansi (S1) dan mencapai gelar sarjana

Oleh:

Siti Fitriani Afsari

NIM. 130810301163

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, pengetahuan dan kesabaran. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Orang tua yang saya sayangi H. Dede Saeful Bakri dan Hj. Anik Suliyah.
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

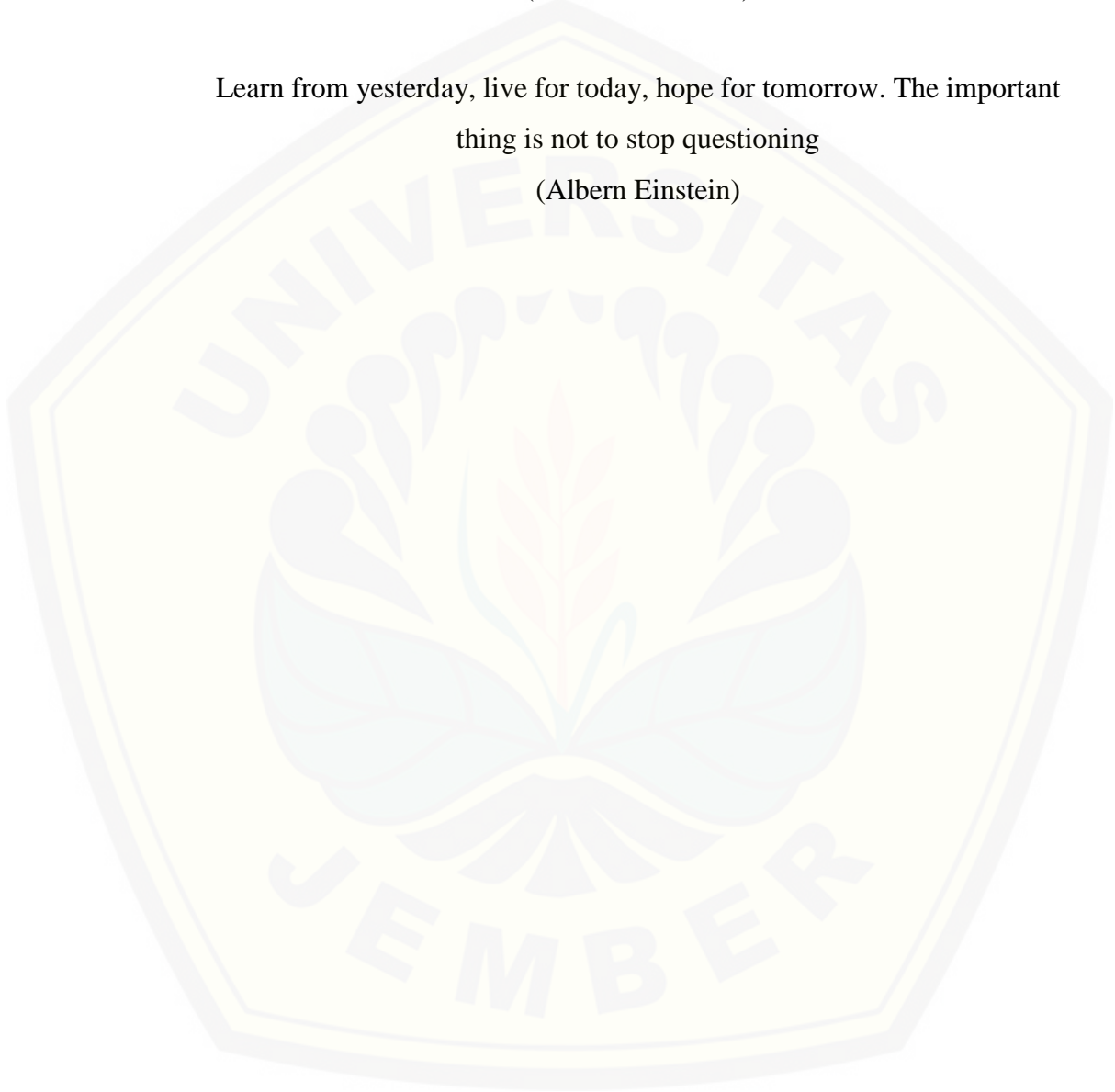
MOTTO

Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya

(Abraham Lincoln)

Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow. The important thing is not to stop questioning

(Albern Einstein)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Fitriani Afsari

NIM : 130810301163

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN/*FRAUD* DI SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN TEORI *FRAUD TRIANGLE*: PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN (Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember)” adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan katay jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 29 Agustus 2016

Yang menyatakan,

Siti Fitriani Afsari

NIM. 130810301163

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN/*FRAUD* DI
SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN TEORI
FRAUD TRIANGLE: PERSEPSI PEGAWAI
PEMERINTAHAN KABUPATEN JEMBER (STUDI
PADA SKPD DI KABUPATEN JEMBER)

Nama Mahasiswa : Siti Fitriani Afsari

N I M : 130810301163

Jurusan : S-1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan: 1 Agustus 2016

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Taufik Kurohman, SE., M.SA., Ak

NIP. 198207232005011002

Dra. Ririn Irmadariyani M.Si., Ak

NIP.196701021992032002

Ketua Program Studi

S1 Akuntansi

Dr. Muhammad Miqdad., SE., M.M., Ak.

NIP. 197107271995121001

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) DI
SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN
TEORI *FRAUD TRIANGLE*:PERSEPSI
PEGAWAI PEMERINTAHAN
(Studi pada SKPD di Kabupaten Jember)**

Oleh:

Siti Fitriani Afsari

NIM. 130810301163

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Taufik Kurohman, SE., M.SA., Ak

Dosen Pembimbing II : Dra. Ririn Irmadariyani M.Si., Ak

**PENGESAHAN
JUDUL SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN/*FRAUD* DI SEKTOR
PEMERINTAHAN BERDASARKAN TEORI *FRAUD TRIANGLE*:
PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN
(Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Fitriani Afsari
NIM : 130810301163
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 Agustus 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Ahmad Roziq SE., M.M., Ak (.....)
NIP. 197004281997021001

Sekretaris : Nur Hisamuddin S.E., M.SA., Ak (.....)
NIP. 197910142009121001

Anggota : Drs. Djoko Supatmoko M.M., Ak (.....)
NIP. 19550227194031001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember,
Dekan,

Dr. Moechammad Fathorrazi, SE, M.si.
NIP. 19630614 1999002 1 001

Siti Fitriani Afsari

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan Statistuk deskriptif, Uji Kualitas data, Uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari metode regresi linier berganda, keofisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi dengan kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal, Penegakan peraturan, dan budaya etis manajemen tidak berpengaruh terhadap kecendrungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan kabupaten Jember.

Kata Kunci: Kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, komitmen organisasi.

Siti Fitriani Afsari

Accounting Depaertment, Faculty Of Economic and Business, Jember University

ABSTRACT

This research was intended to identify and provide an overview of the factors that influence the tendency of cheating / fraud in the government sector based on the perception of government employees in Jember district. Data collection techniques used in this research is the primary data is by using a questionnaire. Methods of data analysis using descriptive Statistuk, Test Data quality, classic assumption test, and hypothesis testing consisting of multiple linear regression method, keofisien determination, f test and t test. These results indicate a positive influence between the suitability of compensation and organizational commitment with fraud in the government sector based on the perception of government employees in Jember district. Leadership style, internal control system, enforcement of regulations, and ethical management culture did not affect the trend of cheating / fraud in the government sector based on employee perceptions Jember district administration.

Key word: Fraud / fraud in the government sector, organizational commitment, leadership style, internal control systems, enforcement of regulations, ethical culture management, organizational commitment.

RINGKASAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN/FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN TEORI *FRAUD TRIANGLE* DI SEKTOR PEMERINTAHAN: PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN (Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember). Siti Fitriani Afsari; 130810301163; 110 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Fraud merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. *Fraud* menyangkut cara-cara yang dihasilkan oleh akal manusia yang dipilih oleh seseorang untuk mendapatkan suatu keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang salah/palsu. Kecurangan mencakup kejutan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori *fraud triangle*, dimana berdasarkan teori tersebut ada tiga faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan/*fraud* yaitu tekanan/*pressure*, kesempatan/*opportunity* dan pembenaran/*rationalization*.

Pressure adalah tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*. Tekanan situasional merupakan kondisi yang disebabkan oleh faktor keuangan dan atau non keuangan yang dihadapi oleh pegawai. *Opportunity* adalah peluang yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penegakan hukum yang tegas. *Rationalization* atau pembenaran merupakan sikap atau proses berpikir untuk merasionalkan tindak kecurangan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan proksi dari ketiga faktor tersebut yaitu kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi, dan komitmen manajemen.

Fraud dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. *Fraud* yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruption-Corruptere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalik atau menyogok. Secara harfiah

korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri yang memperkaya diri sendiri atau memperkaya orang lain yang dekat dengannya secara tidak wajar, tidak legal, dan dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Berdasarkan data yang dirilis Indonesia *Corruption Watch*, jumlah kasus korupsi yang diselidiki KPK, kejaksaan, dan kepolisian selama tahun 2013 mencapai 560 kasus dengan jumlah tersangka mencapai 1.271 orang, sedangkan sampai dengan semester I tahun 2014 jumlah kasus korupsi sebanyak 308 kasus. (sumber: intisari-online.com, 18 Agustus 2014).

Berdasarkan data yang dikeluarkan *Transparency International* pada tahun 2013. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di peringkat 114 dari 177 negara. IPK tersebut lebih buruk dibandingkan dengan negara tetangga seperti Brunei Darussalam, Malaysia, Philipina, Thailand dan Singapura. Selanjutnya dalam laporan tahunan 2013 KPK telah menyetor sebesar Rp120.498.412.439,00 dari Hasil Kasus Tindak Pidana Korupsi dan Gratifikasi ke Kas Negara/Kas Daerah..

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi pegawai pemerintahan di Kabupaten Jember tentang terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan metode pemilihan sampel bertujuan (*Purposive Sampling*) dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintahan yang menjabat sebagai bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan, pejabat pembuat komitmen dan petugas penatausahaan keuangan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan sedangkan gaya kepemimpinan, sistem pengendalian intern, penegakan peraturan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap adanya kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN/*FRAUD* DI SEKTOR PEMERINTAHAN BERDASARKAN TEORI *FRAUD TRIANGLE* DI SEKTOR PEMERINTAHAN: PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN (Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember). Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, pengetahuan dan kesabaran. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Dr. H. M. Fathorrozi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Alwan Sri Kustono, S.E., M.Si., Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., MM., Ak, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Dr. Ahmad Roziq, S.E., MM., Ak, selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Taufik Kurohman, SE., M.Si., Ak, Dra. Ririn Irmadariyani M.Si., Ak selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
7. Dosen akuntansi yang telah memebrikan pemahaman mengenai akuntansi;
8. Almamater tercinta Politeknik Negeri Malang yang telah memberikan kesempatan saya untuk menempuh pendidikan diploma III;
9. Orang tua yang saya banggakan ayah H. Dede Saeful Bakri dan mama Hj. Anik Suliyah, adik-adikku Dwiky Mahardika Herlambang dan Denny

Satria Ilmansyah dan sanak saudara yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini;

10. Teman-teman seperjuangan program Alih Jenis 2013 dan 2014 Nur Hafidah, Afidatul Lailiyah, Ryska Febriyanti, Serly Pebriyanti, Nugroho Prayogi, Emiliasari Suci, Nindy Alfioreta, Labitsta Untsa, Shofiyatus dan Atika yang telah membagikan ilmu, semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
11. Keluarga KKN 02 Gelombang I Tahun Akademik 2015/2016 M.Rizal, Erma Ariyanti, M. Iqbal Wahyu Prasetyo, Iftakhul Jannah, Arian Soni, Bagoes Setya, Aditya, Nur Azizah dan Mega Silfiana;
12. Semua pihak yang membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 11 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN BIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori	8
2.1.1 Pengertian Kecurangan (<i>Fraud</i>)	8
2.1.2 Teori <i>Fraud Triangle</i>	9
2.1.3 Klasifikasi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	11
2.1.4 Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan	11
2.2 Kepuasan Kompensasi	12
2.2 Definisi Kompensasi	12

2.3 Bentuk Kompensasi	12
2.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.3.1 Definisi Kepemimpinan	13
2.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	13
2.4 Sistem Pengendalian Intern	14
2.4.1 Definisi Pengendalian Intern	14
2.4.2 Komponen Pengendalian Intern.....	14
2.5 Penegakan Peraturan	16
2.6 Budaya Etis Manajemen	17
2.7 Komitmen Organisasi	18
2.8 Persepsi	19
2.9 Penelitian Terdahulu	19
2.10 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
2.11 Pengembangan Hipotesis.....	24
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.6 Teknik Penyajian dan Analisis Data	36
3.6.1 Metode Statistik Deskriptif.....	36
3.6.2 Uji Kualitas Data	36
3.6.2.1 Uji Validitas	37
3.6.2.2 Uji Reabilitas	36
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda	39
3.6.5 Uji Hipotesis	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Deskriptif.....	42
4.1.1 Deskripsi Responden	44

4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.2 Analisis Uji Kualitas Data	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas	47
4.2.1 Hasil Uji Reabilitas	49
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	50
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	52
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.5 Uji Hipotesis	56
4.5.1 Uji T.....	56
4.5.2 Uji F	57
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
4.6.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan.....	59
4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan.....	60
4.6.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan	60
4.6.4 Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan.....	61
4.6.5 Pengaruh Budaya Etis Manajemen Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan.....	62
4.6.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan.....	63
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Keterbatasan	66
5.3 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN.....

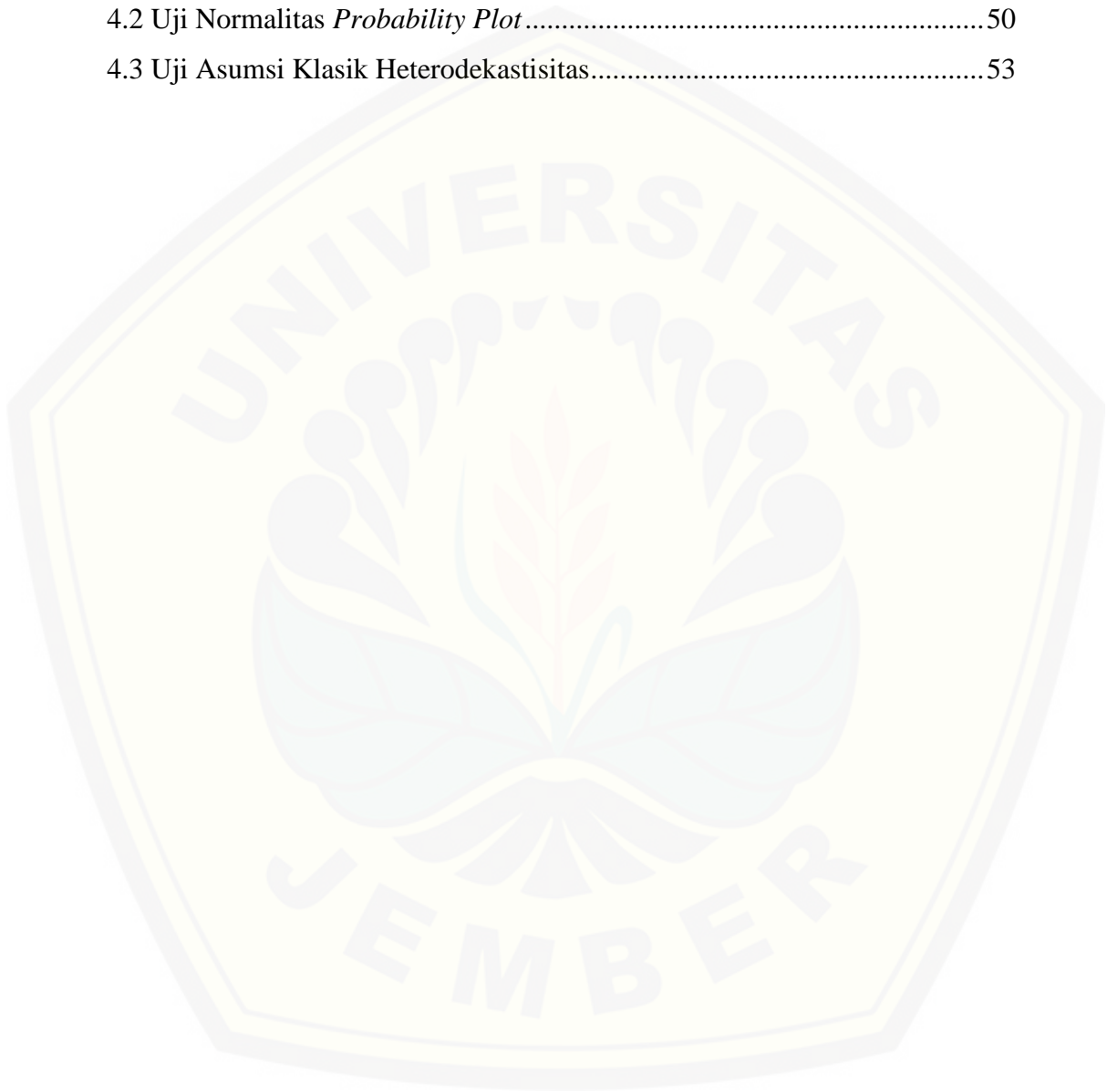


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Penelitian Terdahulu	21
3.1 Tabel Pengukuran Skala <i>Likert</i>	31
4.1 Tabel Rekapitulasi Jumlah Populasi	41
4.2 Tabel Rekapitulasi Jumlah Sampel	42
4.3 Tabel Karakteristik Responden	44
4.4 Tabel Rekapitulasi Statistik Deskriptif Penelitian	46
4.5 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Data	47
4.6 Tabel Hasil Uji Reabilitas	49
4.7 Tabel Hasil Perhitungan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	51
4.8 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
4.9 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.10 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji T.....	55
4.11 Tabel Hasil Uji F.....	57
4.12 Tabel Hasil Uji Keefisien Determinasi	58

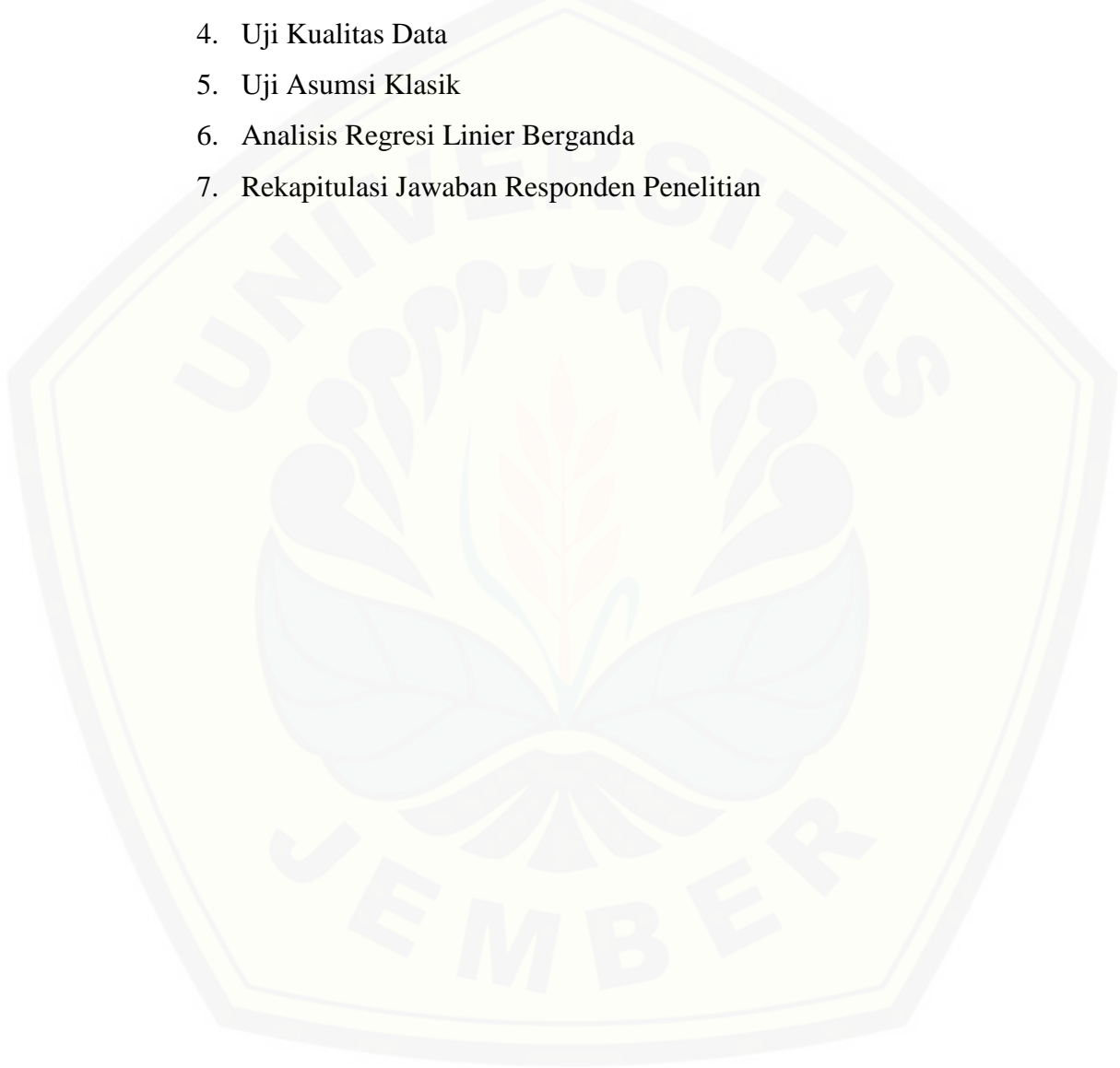
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
4.1 Uji Normalitas Histogram	50
4.2 Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	50
4.3 Uji Asumsi Klasik Heterodekastisitas.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
4. Uji Kualitas Data
5. Uji Asumsi Klasik
6. Analisis Regresi Linier Berganda
7. Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fraud merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. Istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan di bidang keuangan. Hall (2007:135) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. *Fraud* menyangkut cara-cara yang dihasilkan oleh akal manusia yang dipilih oleh seseorang untuk mendapatkan suatu keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang salah/palsu. Kecurangan mencakup kejutan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu, Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan Korupsi (*Corruption*). Korupsi merupakan kasus kecurangan yang sering ditemukan di sektor pemerintahan. Banyak para ahli yang mencoba merumuskan korupsi, yang jika dilihat dari struktur bahasa dan cara penyampaiannya yang berbeda, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna yang sama. Kartono (2003) memberi batasan korupsi sebagai tingkah laku individu yang menggunakan wewenang dan jabatan guna mengeduk keuntungan pribadi, merugikan kepentingan umum dan negara. Korupsi menurut *Black's Law Dictionary* (1990), adalah perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk memberikan suatu keuntungan yang tidak resmi dengan hak-hak dari pihak lain secara salah menggunakan.

Dari berbagai teori, terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya *fraud*, diantaranya, yaitu teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Donald R. Cressey (1953), mengatakan bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor, yaitu *pressure* atau tekanan, *opportunity* atau kesempatan, dan *Rasionalization* atau

pembenaran. Penelitian ini menggunakan teori *Fraud Triangle* karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan proksi dari adanya suatu tekanan, kesempatan dan rasionalitas sesuai dengan dasar teori *Fraud Triangle*. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi pegawai pemerintahan tentang terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Setiap pelaku kecurangan menghadapi berbagai macam tekanan (*pressure*). Tekanan yang paling kuat adalah berkaitan dengan kebutuhan finansial, meskipun faktor lain juga berkaitan dengan kebutuhan non-finansial misalnya frustrasi di tempat kerja, tuntutan dari atasan, dan masalah psikis lainnya. Pelaku kecurangan memerlukan cara untuk membenarkan/merasionalisasi atas tindakan yang mereka lakukan agar dapat diterima. Pelaku kecurangan merasionalisasikan tindakannya atas dasar ia yakin bahwa apa yang ia lakukan adalah tindakan melanggar hukum, dan ia yakin bahwa ia akan mendapatkan uang pengganti dari sumber lain sehingga dapat membayar kembali atas uang yang telah ia gelapkan. Kecurangan dapat dicegah dengan salah satu dari faktor kecurangan yaitu kesempatan. Kesempatan pelaku kecurangan dapat diminimalisir dengan pengendalian intern yang baik.

Pressure adalah tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*. Tekanan situasional merupakan kondisi yang disebabkan oleh faktor keuangan dan atau non keuangan yang dihadapi oleh pegawai. Moeller dalam Apriadi (2013) mengemukakan bahwa tekanan situasional tersebut berpotensi muncul karena adanya kewajiban keuangan yang melebihi batas kemampuan yang harus diselesaikan oleh pegawai/manajemen, dan terjadinya kegagalan hubungan kerja antara perusahaan atau instansi dengan pegawainya baik yang berkenaan dengan akses terhadap/penggunaan aktiva perusahaan, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, maupun jenjang karier/promosi termasuk masa depan pegawai di perusahaan tersebut yang tidak jelas. Dalam penelitian ini *pressure* diproksikan oleh kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Menurut Mustikasari (2013) kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi tindakan dan kinerja pegawai, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat membuat pegawai

merasa tercukupi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi potensi terjadinya kecurangan, karena apabila pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusinya terhadap instansi maka akan mendorong seseorang melakukan kecurangan (*fraud*). Didukung oleh penelitian Sulistyowati (2007), kepuasan kompensasi didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan kompensasinya, ketika persepsi terhadap kompensasi dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan cenderung merugikan perusahaannya. Tindakan korupsi ini mudah dilakukan di birokrasi dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja di lingkungan pemerintahan. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar.

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penegakan hukum yang tegas. Beberapa penelitian yang terkait dengan *opportunity* (kesempatan) yaitu terjadinya asimetri informasi (Mustikasari, 2013) dan sistem pengendalian internal (Zulkarnain, 2013). Dalam penelitian ini *opportunity* diprosikan oleh sistem pengendalian internal pemerintahan dan penegakan peraturan. Pengendalian internal birokrasi pemerintah akan memberikan pengaruh terjadinya kecurangan akuntansi pemerintahan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi pemerintahan, maka akan semakin rendah kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan (Wilopo, 2008). Asshiddique dalam Wulandari (2013) menyebutkan bahwa kegiatan penegakan hukum dan peraturan mencakup segala aktifitas yang dimaksudkan agar hukum dan peraturan sebagai faedah normatif yang mengatur dan mengikat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku menjadi penting demi tercapainya kesadaran akan hukum bila penegakannya dapat berjalan sebagai mana mestinya agar peluang terjadinya penyimpangan dapat dihindari.

Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa *rationalization* atau pembenaran merupakan sikap atau proses berpikir untuk merasionalkan tindak kecurangan.

dalam penelitian ini, rasionalisasi (*rationalization*) diproksikan dengan persepsi mengenai komitmen organisasi dan budaya etis manajemen.

Menurut Robbins dalam Najahningrum (2013) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga, semakin kuat budaya etis organisasi, semakin sedikit kecurangan yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mustikasari (2013) komitmen manajemen dapat mengarahkan seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan,. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

Penelitian mengenai kecurangan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan berdasarkan persepsi pegawai dinas se-kabupaten Batang. Pada penelitian ini, faktor *opportunity*/kesempatan diproksikan dengan penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal dan asimetri informasi. Tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi dan keadilan distributif. Faktor Rasionalisasi diproksikan dengan budaya etis manajemen dan komitmen organisasi. Hasilnya terdapat pengaruh negatif antara penegakan peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Komitmen manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*).

Penelitian yang dilakukan Apriadi (2013) menggunakan kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan efektivitas sistem pengendalian internal

sebagai variabel yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Hasilnya kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap tindak kecurangan yang dilakukan pegawai.

Keanekaragaman hasil penelitian yang diperoleh dikarenakan adanya ketidakkonsistenan proksi yang digunakan dalam penelitian. Penggunaan proksi yang berbeda-beda pada setiap penelitian menyebabkan hasil yang bervariasi antara penelitian satu dengan yang lain. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan menggunakan faktor-faktor yang terdiri dari kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal pemerintahan, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi.

Fraud dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. *Fraud* yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruption-Corruptere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalik atau menyogok. Secara harfiah korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri yang memperkaya diri sendiri atau memperkaya orang lain yang dekat dengannya secara tidak wajar, tidak legal, dan dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Seperti kita ketahui bahwa budaya korupsi di Indonesia bukanlah masalah baru. Budaya kecurangan di Indonesia sudah menjadi masalah yang sering kita temui. Berdasarkan data yang dirilis Indonesia *Corruption Watch*, jumlah kasus korupsi yang diselidiki KPK, Kejaksaan, dan kepolisian selama tahun 2013 mencapai 560 kasus dengan jumlah tersangka mencapai 1.271 orang, sedangkan sampai dengan semester I tahun 2014 jumlah kasus korupsi sebanyak 308 kasus. (sumber: intisari-online.com, 18 Agustus 2014).

Berdasarkan data yang dikeluarkan *Transparency International* pada tahun 2013. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di peringkat 114 dari 177 negara. IPK tersebut lebih buruk dibandingkan dengan negara tetangga seperti Brunei Darussalam, Malaysia, Philipina, Thailand dan Singapura. Selanjutnya dalam laporan tahunan 2013 KPK telah menyetor sebesar Rp120.498.412.439,00 dari

Hasil Kasus Tindak Pidana Korupsi dan Gratifikasi ke Kas Negara/Kas Daerah. Dalam lingkungan pemerintah daerah salah satu kasus yang terjadi adalah kasus pidana korupsi yang menjerat salah satu Kepala Dinas pemerintahan di Kabupaten Jember dan mantan Sekertaris Daerah pada tahun 2015 lalu dan kasus-kasus korupsi lain yang melibatkan kepala daerah dan pejabat daerah, menjadi perhatian bagi penulis bahwa pemerintah daerah Kabupaten Jember belum bisa dikatakan terhindar dari kecenderungan kecurangan/*fraud*. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi individu melakukan tindak kecurangan/*Fraud* berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) BERDASARKAN TEORI *FRAUD TRIANGLE*: PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN (Studi pada SKPD Di Kabupaten Jember)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?
3. Apakah sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?
4. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?
5. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.
4. Untuk menganalisis pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dalam memecahkan masalah. Sehingga memperoleh gambaran yang jelas sejauh mana tercapai keselarasan antara pengetahuan secara teoritis dan prakteknya

b. Bagi Objek Penelitian

Bagi Objek penelitian yaitu instansi pemerintahan berguna sebagai masukan dalam usaha mencegah terjadinya kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan, dengan menekan faktor-faktor penyebab terjadinya kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan seperti yang disajikan peneliti.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan (*Fraud*) menurut standar Institute of Internal Auditors (IIA) dalam Sawyer et al (2006:339) adalah suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan disengaja. Hal ini dapat dilakukan untuk manfaat atau merugikan organisasi dan oleh orang luar maupun di dalam organisasi.

Definisi *Fraud* menurut Tuanakotta (2013:28) adalah :

“Any illegal act characterized by deceit, concealment or violation of trust these acts are not dependent upon the application of threads of violence on phisical force. Fraud are pepetrated by indivuduals, and organization to obtain money, property or service; to avoid payment or loss services;or to secure personal or business advantege.”

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa *Fraud* adalah tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh individu, dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan, atau jasa; untuk menghindari pembayaran atau kerugian jasa; atau untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.

Definisi *Fraud* menurut Karyono (2013:4-5) adalah:

“Fraud dapat diistilahkan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*Illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun luar organisasi. Kecurangan di rancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud

untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Hardianto, 2011:3). Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Penggelapan disini dimaksudkan adalah dengan merubah kekayaan atau aset perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan

Ikatan Akuntan Indonesia (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengetahui pemakaian laporan keuangan
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Beberapa definisi dari para ahli tentang pengertian *Fraud* dapat disimpulkan bahwa *Fraud* adalah tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk mendapatkan keuntungan pribadi dalam kondisi tertentu yang dapat merugikan pihak-pihak lain.

2.1.2 Teori *Fraud Triangle*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Donald R. Cressey (1953). Cressey (1953) dalam Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa ada beberapa kondisi yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan, yaitu

1. Tekanan

Tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari diri individu karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*pressure*) antara lain:

- a. Masalah keuangan, seperti hidup melebihi kemampuan, banyak hutang, biaya kesehatan yang besar, kebutuhan tak terduga.

- b. Masalah non keuangan yaitu sifat buruk, seperti berjudi, peminum, pemakai narkoba, tindakan untuk menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik

2. Kesempatan

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang kesempatan bagi individu melakukan *Fraud* antara lain:

- a. Sistem pengendalian internal yang lemah.
- b. Tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak mempunyai alat atau kriteria pengukur kinerja yang baik.
- c. Kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi sehingga tidak memahami keadaan yang sebenarnya.
- d. Gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku kecurangan.
- e. Lalai, apatis, acuh tak acuh.
- f. Kurang atau tidak adanya jejak audit, sehingga tidak dapat melakukan penelusuran data.

Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sebuah pengendalian atau pengawasan yang baik sehingga karyawan tidak dapat melakukan kecurangan, dan dapat mendeteksi dengan cepat dan tepat apabila terjadi kecurangan.

3. Rasionalisasi

Rasionalisasi adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dan individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang mencari pembenaran atas tindakannya melakukan kecurangan, antara lain:

- a. Mencontoh tindakan atasan atau rekan kerja
- b. Merasa sudah berbuat banyak kepada organisasi
- c. Menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa
- d. Dianggap hanya sekedar meminjam dan akan dikembalikan

2.1.3 Klasifikasi Kecurangan (*Fraud*)

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE), salah satu asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat dalam Rudhiansyah (2013), mengategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), meliputi penyalahgunaan/ pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur/dihitung (*defined value*)
- b. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.
- c. Korupsi (*Corruption*). Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*symbiosis mutualisme*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*beribery*), penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*) (Albrect, 2009)

2.1.4 Kecurangan (*Fraud*) di sektor Pemerintahan

Fraud yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah bentuk tindak pidana korupsi. Korupsi adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Undang-undang No.31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, menjelaskan kategori tindak pidana korupsi adalah setiap

orang yang dikegorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada adanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Korupsi yang sering terjadi di antaranya dalam bentuk manipulasi pencatatan dan *mark-up* yang merugikan ekonomi negara. Di Indonesia korupsi sudah menjadi budaya yang telah lama tertanam, tidak hanya melibatkan instansi pusat tetapi juga melibatkan instansi yang berada dibawahnya.

2.2 Kepuasan Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu motivasi seseorang dalam pekerjaan yang dilakukan. Bagi pegawai, kompensasi merupakan bagian dari penghargaan yang didapatkan dari kontibusinya terhadap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mangkuprawira (2002:196) dalam Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktifitas kerja yang semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2009:118) dalam Mustikasari (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Apriadi (2013) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan imbalan atau *reward* yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.2.2 Bentuk Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa kompensasi, upah dan upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan

karyawan. Djati (2003:28) dalam Apriadi (2013) membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu material, sosial dan aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, melainkan pula segala bentuk fisik contohnya fasilitas ibadah, parkir, ruang kantor dan tunjangan-tunjangan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia Moejiono, 2002 dalam Pramudita (2013). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Tead; Terry; Hoyt dalam Pramudita (2013) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Young dalam Pramudita (2013) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

2.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut House (1971) dalam Apriadi (2013) mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.
2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dirinya.
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperhatikan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

2.4 Sistem Pengendalian Intern

2.4.1 Definisi Pengendalian Intern

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) seperti dinyatakan dalam PSA NO. 69 (IAI, 2001:319.2). Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut COSO dalam sistem pengendalian internal adalah:

“a perpose affected by an entity board of directors, management an other personal, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of effectiveness and complience with applicable laws and regulation”

Pengendalian internal menurut PP Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.4.2 Komponen Pengendalian Intern

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO dalam Ruspina (2013), terdiri dari lima komponen, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control enviroment*)
lingkungan pengendalian adalah tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merefleksikan seluruh sikap top manajemen, dewan komisaris dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitias, terdiri dari:

- a. Integritas dan nilai etika
 - b. Komitmen terhadap kompetensi
 - c. Falsafah manajemen dan gaya operasi
 - d. Struktur organisasi
 - e. Dewan komisaris dan komite audit
 - f. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab
 - g. Kebijakan dan prosedur kepegawaian
2. Penaksiran risiko (*risk assessment*)

Penaksiran resiko dalam sistem pengendalian intern adalah usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, terdiri dari:

 - a. Menetapkan risiko sebagai bagian dari perancangan dan pengoperasian struktur pengendalian internal untuk meminimalkan salah saji.
 - b. Menilai dan bereaksi secara efektif terhadap risiko.
 3. Aktivitas pengendalian (*control activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang objektif. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang objektif. terdiri dari:

 - a. Pemisahan kewajiban yang memadai
 - b. Otoritas yang pantas atas transaksi dan aktivitas
 - c. Dokumen dan catatan yang memadai
 - d. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan
 - e. Pemeriksaan independen atas pelaksanaan
 4. Informasi dan komunikasi (*inforamtion and communication*)

Informasi dan komunkasi dalam pengendalian intern adalah metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan semua transaksi entitas, serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset. Transaksi-transaksi harus

memuaskan dalam hal eksistensi, kelengkapan, ketepatan, klasifikasi, tepat waktu, serta dalam *posting* dan mengiktisaran.

5. Pemantauan
 - a. Pemantauan dilaksanakan secara periodik
 - b. Menilai kualitas intern

2.5 Penegakan Peraturan

Menurut Huda dalam Chandra dkk (2015) peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk mengatur pola tingkah laku. Jadi, peraturan merupakan ikatan, aturan yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi selama proses operasional sehingga proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan peraturan itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan peraturan itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum.

Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu penegakan peraturan itu diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan peraturan tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya. Dalam memastikan tegaknya peraturan tersebut, apabila diperlukan, aparaturnya penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan paksaan.

Jenis- jenis peraturan menurut Huda dalam Chandra dkk (2015) antar lain:

1. Peraturan *otoritarian*

Dalam peraturan *otoritarian*, peraturan dibuat sangat ketat dan rinci. Orang yang berada dalam lingkungan peraturan ini diminta mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat itu. Apabila gagal mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, akan menerima sanksi atau hukuman berat. Sebaliknya bila berhasil memenuhi peraturan, kurang mendapat penghargaan atau hal itu sudah dianggap menjadi kewajiban. Jadi, tidak perlu mendapat penghargaan lagi. Peraturan yang *ototarian* berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan dorongan, tekanan, pemaksaan dari luar diri seseorang.

2. Peraturan *Pemisif*

Dalam peraturan ini seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya. Kemudian dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai keinginan yang diambilnya itu. Seseorang yang berbuat sesuatu, dan ternyata membawa akibat melanggar norma atau aturan yang berlaku, tidak diberi sanksi atau hukuman. Dampak peraturan *permissif* ini berupa kebingungan dan kebimbangan. Penyebabnya tidak tahu mana yang dilarang dan mana yang tidak dilarang atau bahkan menjadi takut, cemas, dan dapat juga menjadi agresif serta tanpa kendali.

3. Peraturan Demokrasi

Pendekatan peraturan demokrasi dilakukan dengan memberi penjelasan, diskusi dan penalaran untuk membantu memahami mengapa diharapkan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada. Peraturan jenis ini menekankan aspek edukatif bukan aspek hukuman. Sanksi atau hukuman dapat diberikan kepada yang menolak atau melanggar peraturan. Akan tetapi hukuman dimaksudkan sebagai upaya menyadarkan dan mengoreksi. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis. Jika seorang individu memiliki tingkatan moral yang tinggi, maka individu tersebut dapat memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku di dalam kehidupannya seperti peraturan atau hukum di dalam masyarakat maupun peraturan di dalam tempat kerja.

2.6 Budaya Etis Manajemen

Schein dalam Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Sedangkan Robin dan Judge dalam Mustikasari (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan

organisasi satu dengan lainnya. Budaya organisasi harus memberikan teladan yang baik untuk membangun suatu kultur yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepribadian yang baik dari pimpinan akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan dijadikan dasar teladan yang dapat dicontoh bagi seluruh pegawainya. Manajemen organisasi juga harus memberikan bukti yang konkrit akan komitmen budaya organisasi yang baik dengan memberikan sanksi tegas terhadap perbuatan-perbuatan yang menyimpang atau melanggar aturan-aturan organisasi dan sebaliknya memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi atau kontribusi pegawainya terhadap organisasi. Dengan demikian akan tercipta suatu etika perilaku dan struktur organisasi yang kuat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya etis manajemen merupakan gambaran dari perilaku manajemen yang dapat dicontoh oleh para pegawainya. Seorang pegawai yang melakukan kecurangan akan melakukan pembenaran atas penyimpangan yang dilakukannya karena hal itu dianggap selaras dengan apa yang dilakukan manajemen. Oleh karena itu adanya budaya etis manajemen yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat menurunkan potensi kecurangan (*fraud*).

2.7 Komitmen Organisasi

Robins dalam Wulandari dkk (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi. Sedangkan Jenifer dan Jones dalam Mustikasari (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

“Organizational comitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole.”

Komitmen Organisasi merupakan berbagai rasa (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Steers dalam Mustikasari, 2013)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pembenaran sikap dari rasa loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan

menaati aturan-aturan yang ada dalam perusahaan sehingga akan dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*)

2.8 Persepsi

Menurut Sulistyowati dalam Mustikasari (2013) persepsi adalah cara bagaimana seseorang melihat dan menaksirkan suatu objek atau kejadian. Persepsi tidak hanya tergantung pada sifat-sifat rangsangan fisik, tetapi juga pada pengalaman dan sikap dari individu. Hasil dari pengalaman yang berbeda-beda akan membentuk suatu pandangan yang berbeda sehingga menciptakan proses pengamatan dalam perilaku yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Sukirman dalam Mustikasari (2013) persepsi merupakan suatu fenomena atau rangsangan yang sama bisa menghasilkan persepsi dan penafsiran yang berbeda-beda pada individu yang berbeda.

Persepsi memiliki sifat subjektif karena persepsi mencakup penilaian seseorang yang berbeda-beda suatu objek. Namun dengan persepsi tersebut seseorang memulai hubungan interaksi dengan pihak lain. Persepsi individu akan suatu objek terbentuk dengan adanya peran dari *perceiver*, *target*, dan *situation*. *Perceiver* mendapat rangsangan dan melakukan proses persepsi berdasarkan *need*, *expectation*, dan *experience* yang dimiliki *perceiver*. Rangsangan yang diterima *perceiver* adalah target yang dapat berbentuk produk maupun jasa. *Situation* merupakan suasana di sekitar *target* dan *perceiver*.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kecurangan/*Fraud* telah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013) yang meneliti tentang bagaimana persepsi pegawai dinas di Kabupaten Batang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi keadilan prosedural, budaya etis manajemen, komitmen manajemen berpengaruh negatif terhadap terjadinya *Fraud*, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap *fraud*. Apabila penegakan hukum lemah maka akan membuka

peluang bagi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan. Hasil ini mendukung teori *Fraud Triangle* dimana semakin tinggi persepsi pegawai tentang penegakan hukum/peraturan dalam suatu instansi maka akan mengurangi adanya tidak kecurangan (*fraud*).

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2007) meneliti tentang pengaruh persepsi aparatur pemerintah tentang tindak korupsi pada pemerintah daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Propinsi DIY, khususnya di 8 (delapan) instansi. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara partial kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, namun secara simultan variabel kepuasan kompensasi dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Najahningrum (2013) melakukan penelitian terhadap pegawai dinas provinsi DIY menggunakan variabel penegakan peraturan, sistem pengendalian internal, asimetri informasi, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasilnya menunjukkan penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan, keefektifan pengendalian berpengaruh negatif terhadap kecurangan, asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan, keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan, keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Wilopo (2006) melakukan penelitian terkait kecurangan (*fraud*) dan perilaku tidak etis di BUMN *go public* dan BUMN *non- go public* yang ada di seluruh Indonesia. Memperoleh hasil keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Semakin tinggi tingkat keefektifan pengendalian internal, semakin taatnya individu terhadap aturan akuntansi dan semakin baik moralitas manajemen maka kecenderungan untuk berbuat tidak etis dan melakukan kecurangan akan semakin rendah. Kesesuaian kompensasi tidak

berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis karena semakin tinggi tingkat asimetri informasi maka semakin tinggi pula individu untuk melakukan perilaku tidak etis itu sendiri berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dimana jika individu tersebut juga akan melakukan kecurangan akuntansi. Penelitian lain juga dilakukan di luar negeri diantaranya oleh Chen dan Elder (2007) menyatakan bahwa *pressure risk factors*, *opportunity factors*, dan *rationalization factors* berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).

Penelitian dengan konsep kecurangan juga dilakukan oleh Apriadi (2013) Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan meliputi kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Hasilnya menunjukkan kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *Fraud*..

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

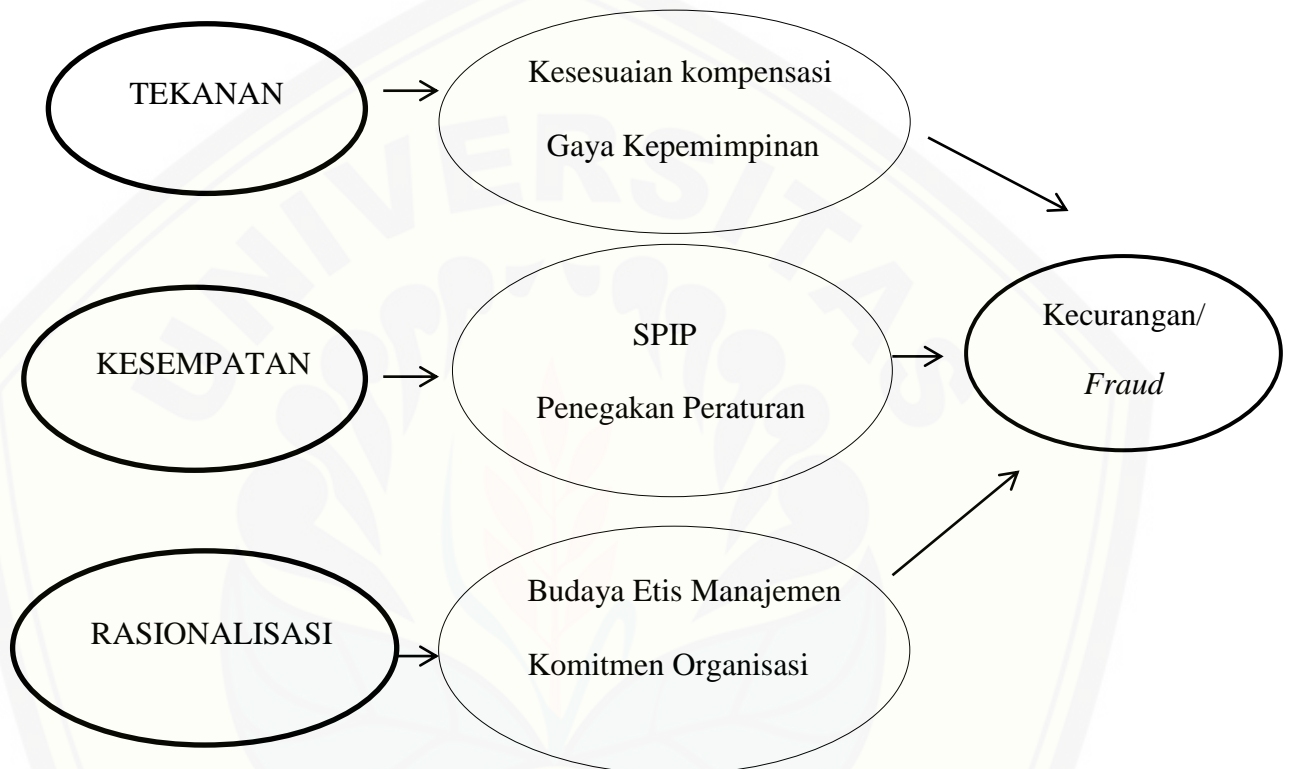
No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wilopo (2008)	Kecurangan Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis	<i>Multiple Regression Analysis</i>	Secara bersama sama pengendalian internal birokrasi pemerintahan dan perilaku tidak etis birokrasi memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan, secara parsial pengendalian internal birokrasi pemerintahan dan

				perilaku tidak etis birokrasi tidak memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan
2	Annisa Fitriana (2010)	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi	Analisis Regresi Berganda	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan/ <i>fraud</i>
3	Susi Wulandari dan Ahmad Zaki (2014)	Gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern, komitmen manajemen	<i>Multiple Linier Regresion</i>	Kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem penegendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Fraud</i> , sedangkan gaya kepemimpinan, penegakan hukum dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya <i>Fraud</i>
4	Rangga Nur Apriyadi (2013)	Kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal	<i>Multiple Linear Regression</i>	Kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap <i>Fraud</i>

5	Dhermawati Putri Mustikasari (2013)	Penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, komitmen manajemen	<i>Struktural Equation Model</i>	Penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, komitmen manajemen berpengaruh negatif terhadap terjadinya <i>Fraud</i> , sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i>
6	Ika Ruly Pristiyanti (2012)	Keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi	<i>Struktural Equation Model</i>	Keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i> , sedangkan sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i>
7	Putu Rita Saftarini, Gede Adi Yuniarto, dan Ni Kadek Sinarwati (2015)	Keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, implementasi <i>good governance</i> , efektivitas pengendalian internal	<i>Multiple Linier Regresion</i>	Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>fraud</i> , asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap <i>fraud</i> , efektivitas pengendalian internal dan asimetri informasi berpengaruh

signifikan secara simultan

2.10 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.11 Pengembangan Hipotesis

2.11.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Kompensasi merupakan balas jasa berupa uang atau barang yang diberikan kepada pegawai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Wulandri (2013) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Penelitian Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil analisis ini mendukung

teori yang ada, bahwa seseorang yang terpuaskan kompensasinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindakan korupsi (Darsono, 2001). Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat membuat pegawai merasa tercukupi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*). Apabila seorang pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan/instansi maka akan menekan seorang pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan (Cassey dalam Mustikasari, 2013). Kesesuaian kompensasi yang didapat pegawai menjadi salah satu cerminan dari faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan (*Fraud*) berdasarkan teori *Fraud Triangle* yaitu adanya tekanan. Akibatnya semakin rendah kompensasi yang didapatkan, maka akan mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan (*Fraud*). Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan

2.11.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Menurut COSO (2004) dalam Pramudita (2013) mengatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan yang etis yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang baik, akan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang dilakukan karyawan. Sehingga untuk membentuk suatu lingkungan etis yang jauh dari tindakan *fraud* diperlukan sosok seorang figur pemimpin yang baik di mata karyawan, seorang karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka karyawan tersebut akan cenderung

melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan, dalam hal ini melakukan *fraud* karena adanya tekanan non keuangan (Cassey dalam Mustikasari, 2013). Zulkarnain (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud*. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat tekanan yang dirasakan pegawai, sesuai dengan teori *Fraud Triangle* bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*) adalah adanya tekanan dari organisasi. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan

2.11.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Hasil penelitian yang dilakukan Pristantiyanti (2012) dan Fitriana (2010) menunjukkan hasil yang sama bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh negatif terhadap kecurangan/*fraud* yang artinya semakin tinggi pengendalian internal maka semakin kecil kecenderungan akuntansi, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Pada penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin baik pengendalian internal suatu pemerintahan maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun pengendalian yang baik sehingga pegawai tidak dapat melakukan kecurangan (Cassey dalam Mustikasari, 2013). Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan yang kurang akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*), hal ini sesuai dengan yang sudah ada yaitu Teori *Fraud Triangle* yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan peluang/kesempatan bagi individu melakukan kecurangan/*fraud*

adalah sistem pengendalian internal yang lemah. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H3: Sistem pengendalian internal pemerintahan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan

2.11.4 Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan.

Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan mentaati peraturan. Penegakan peraturan dimaksudkan sebagai pedoman bagi seseorang dalam melakukan tindakan ataupun sebagai alat pengendali dalam bertindak. Tingkat ketaatan seorang pegawai menjadi dasar untuk dirinya dalam usaha berkontribusi dalam instansi. Semakin tinggi tingkat ketaatan terhadap penegakan peraturan maka semakin kecil pegawai tersebut untuk berbuat atau melakukan tindakan yang merugikan instansi, sebaliknya jika tingkat ketaatan terhadap peraturan rendah maka pegawai tersebut cenderung mengesampingkan peraturan yang berlaku dan cenderung untuk melakukan tindakan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Cieslewicz (2012) mengemukakan bahwa untuk memahami *fraud* yang terjadi di masyarakat Cina harus mempertimbangkan keadilan sosial seperti penegakan peraturan. Mustikasari (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai penegakan hukum/peraturan di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Berdasarkan teori *Fraud Triangle* salah satu faktor yang menyebabkan tindakan kecurangan (*fraud*) adalah kesempatan, dengan penegakan peraturan yang baik akan mengurangi kesempatan para pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H4: Penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan /*fraud* di sektor pemerintahan

2.11.5 Pengaruh budaya etis manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan.

Budaya merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu kelompok atau organisasi. Iklim budaya yang baik akan menciptakan perilaku yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Dalam kondisi organisasi pemerintahan yang kebanyakan pegawai nya melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar. Pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Penelitian Pristiyanti (2012) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Dengan demikian, semakin baik iklim budaya etis yang dapat diciptakan dalam lingkungan perusahaan akan meminimalisir kecenderungan kecurangan (*fraud*). Mustikasari (2013) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Budaya etis manajemen yang baik akan mengurangi seseorang melakukan pembenaran atas kecurangan (*Fraud*) yang mereka lakukan. Berdasarkan teori *Fraud Triangle* salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*) adalah adanya rasionalisasi/pembenaran dari pelaku kecurangan atas perilaku menyimpang yang mereka lakukan, sehingga apabila budaya etis organisasi buruk maka akan mempengaruhi pegawai melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) di instansi. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H5: Budaya etis manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan /*fraud* di sektor pemerintahan

2.11.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri. Dengan demikian, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai. Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013) dan Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae and Subramaniam dalam Mustikasari, 2013). Berdasarkan teori *Fraud Triangle* salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan adalah adanya tindakan pembenaran atas kecurangan (*fraud*) yang dilakukan pegawai, dengan komitmen organisasi yang rendah, maka akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan /*fraud* di sektor pemerintahan

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. (Indiantoro dan Supomo, 2014:23).

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi mengenai persepsi pegawai pemerintahan tentang faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan berdasarkan teori *Fraud Triangle*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SKPD di Kabupaten Jember.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *Purposive Sampling* karena peneliti mempunyai tujuan atau target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak (Indriantoro dan Supomo, 2014:131). Sampel yang diambil adalah pegawai yang menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Pembuat Komitmen dan Petugas Penatausahaan Keuangan. Tujuan dalam penelitian ini adalah karena pegawai yang menjabat sebagai Bendahara Penerimaan, Bendahara pengeluaran, Pejabat Pembuat Komitmen dan Petugas Penatausahaan Keuangan adalah pejabat yang memiliki tugas dan wewenang di bidang keuangan SKPD meliputi pengelolaan, penerimaan, pengeluaran keuangan dan proyek-proyek yang dikelola oleh pemerintah daerah kabupaten Jember. SKPD yang dipilih dalam penelitian ini adalah dinas, badan, kantor yang ada di kabupaten Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indiantoro dan Supomo, 2014:145). Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden pada setiap SKPD yang telah ditentukan yang berada di Kabupaten Jember dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang menjabat Bendahara Penerimaan, Bendahara pengeluaran, Pejabat Pembuat Komitmen dan Petugas Penatausahaan Keuangan yang ada di dinas, badan, dan kantor di Kabupaten Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei melalui kuesioner. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. (Nur Indriantoro dan Supomo 2014:152). Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert (*Likert Scale*) dengan skor 1-5. Skala Likert merupakan metode mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ke-tidaksetujuan-nya terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014:104). Penilaian dalam kuesioner sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Penilaian tersebut disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Tabel Pengukuran Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa analisis faktor –faktor kecurangan berdasarkan *fraud triangle* terhadap proksi-proksi yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan/*fraud* pada institusi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu komponen *fraud triangle* yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi yang diproksikan oleh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal pemerintahan, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu kecurangan/*fraud*. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

3.5.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo 2014:63). Variabel ini menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan karena akan dapat mendeteksi atau menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahan yang terjadi nantinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah persepsi tindakan kecurangan/*Fraud* di sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan tentang kecurangan/*fraud* yang sering terjadi di sektor publik khususnya dalam lingkup pemerintahan. Pengukuran ini memiliki sembilan item pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert 1-5. Indikator kecurangan/*fraud* diantaranya:

- a. Kecurangan laporan keuangan
- b. Penyalahgunaan aset
- c. Korupsi

3.5.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai pengaruh positif ataupun negatif terhadap

variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah variabel yang didasarkan atas teori *Fraud Triangle* yaitu tekanan (*pressure*) yang diproksikan melalui variabel kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan, kesempatan (*opportunity*) yang diproksikan melalui variabel sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dan penegakan peraturan dan pembedaan (*rationalization*) yang diproksikan melalui budaya etis manajemen dan komitmen organisasi.

1. Kesesuaian kompensasi adalah persepsi pegawai tentang sesuatu yang dianggap sebanding, dalam hal ini hadiah yang berupa uang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada instansi. Pengukurannya menggunakan instrument yang dikembangkan Wilopo dalam Mustikasari (2013) yang terdiri dari enam item pertanyaan dan diukur dengan skala likert 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran kesesuaian kompensasi meliputi:
 - a. Kompensasi keuangan
 - b. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Promosi
 - d. Penyelesaian tugas
 - e. Pencapaian sasaran
 - f. Pencapaian pribadi
2. Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan adalah Persepsi karyawan mengenai seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok. Pengukuran menggunakan teori Fiedler dalam Stoner et al (1996) dalam Pramudita (2013) dengan lima item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran gaya kepemimpinan meliputi:
 - a. Relasi pemimpin dengan anggota
 - b. Struktur tugas

- c. Posisi kekuatan
 - d. Delegasi tugas
 - e. Etika pemimpin
3. Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (SPIP)
- Dalam PP No 60 tahun 2008 mendefinisikan sistem pengendalian intern yang selanjutnya disebut dengan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah proses integral yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengukurannya menggunakan lima item instrumen yang dikembangkan Ruspina (2013) berdasarkan PP No. 60 tahun 2008 tentang SPIP dengan sepuluh item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran gaya SPIP meliputi:
- a. Lingkungan pengendalian
 - b. Penilaian risiko
 - c. Aktivitas pengendalian
 - d. Informasi dan komunikasi
 - e. Pemantauan
4. Penegakan Peraturan
- Keuangan daerah menurut PP No. 58 tahun 2005 adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Untuk itu setiap instansi yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah, dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi peraturan daerah yang disusun berdasarkan visi dan misi daerah tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Zulkarnain (2013). Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5. Variabel ini diukur dengan indikator:

- a. Ketaatan terhadap hukum
- b. Proses Penegakan Hukum
- c. Peraturan Organisasi
- d. Disiplin Kerja
- e. Tanggung jawab

5. Budaya Etis Manajemen

Budaya etis manajemen adalah persepsi pegawai tentang tindakan, pola tingkah laku, dan kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi seluruh pegawai yang berada di dalam instansi. Pengukuran menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan dari teori Robins dalam Mustikasari (2013) dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel budaya etis manajemen meliputi:

- a. Model peran yang visibel
- b. Komunikasi harapan-harapan etis
- c. Pelatihan etis
- d. Hukuman bagi tindakan etis
- e. Mekanisme perlindungan etika

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai tentang rasa kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitasnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Pengukuran menggunakan indikator delapan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Mustikasari (2013:95) dari penelitian Luthan (2006) dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja melalui target
- b. Gembira memilih bekerja pada organisasi
- c. Menerima semua tugas
- d. Kesamaan nilai
- e. Bangga menjadi bagian organisasi

- f. Membanggakan organisasi pada orang
- g. Organisasi merupakan inspirasi
- h. Peduli pada nasib organisasi

3.6 Teknik Penyajian dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana statistik merupakan alat analisis utamanya. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*Multiple Linier Regretion*) dengan bantuan *software* statistik SPSS. Penggunaan alat statistik ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, dimana jumlah variabel independen yang digunakan adalah 3 (lebih dari 1).

3.6.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistik digunakan untuk menggambarkan dan meringkas hal-hal penting dari data antara lain berupa nilai maksimum dan minimum, standar deviasi, frekuensi, penyebaran, dan pemusatan data. Santoso dalam Apriyadi (2013) menjelaskan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh untuk masing-masing variabel penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Statistik deskriptif berusaha menggambarkan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi dan sebagainya.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regretion linier*). Menurut Kotler (Sekaran 2010:89 dalam Apriyadi 2013), analisis regresi linier adalah suatu metode analisis statistik yang menggunakan model matematika tertentu yang terdiri atas beberapa buah asumsi. Hasil analisis regresi linier berganda akan mempunyai nilai (*valid*) hanya jika seluruh asumsi yang digunakan dapat diterima. Oleh karena itu semua asumsi yang akan digunakan harus diuji keabsahannya untuk menguji validitas model. Uji keabsahan dilakukan dengan menggunakan uji kualitas dari uji validitas dan uji reabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016:52). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Person Correlation* $> 0,5$ dan signifikan $< 0,05$.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali 2016:47). Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) $> 0,6$ maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah data dideskripsikan dan uji kualitas data maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik meliputi beberapa pengujian, antara lain:

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai retribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

a. Histogram

Pengujian dengan menggunakan histogram akan menunjukkan data terdistribusi normal apabila diagram histogram mengikuti pola garis yang berbentuk lonceng. Sebaliknya apabila diagram histogram tidak mengikuti pola garis berbentuk lonceng maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal.

b. *Normal Probability Plot*

Pengujian dengan menggunakan *normal probability plot* akan menunjukkan data terdistribusi normal apabila titik-titik mendekati garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sebaliknya jika titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya menjauh dari garis diagonal maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal.

c. *Kolmogorov Smirnov*

Pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov* akan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ketika nilai sig $>0,05$ dan sebaliknya ketika nilai sig $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali 2016:103). Multikolinearitas dapat diteksi dengan menggunakan besaran VIF. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas ketika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik Plot. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Ghozali 2016:134).

3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Berdasarkan model penelitian diatas maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan:

Y	= Fraud
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
X_1	= Kesesuaian Kompensasi
X_2	= Gaya Kepemimpinan
X_3	= Sistem Pengendalian Intern
X_4	= Penegakan Peraturan
X_5	= Budaya Etis Manajemen
X_6	= Komitmen Organisasi
e	= Kesalahan regresi (<i>error</i>)

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah lulus dari semua pengujian asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian atas hipotesis, hasil pengujian atas hipotesis akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan hubungan antara variabel dependen dan independen . Terdapat tiga pengujian yang akan dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial/ berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. Jika *significance level* berada diatas 0,05 maka hipotesis ditolak atau dapat diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya ketika *significance level* berada di bawah 0,05 maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. *Significance level* yang digunakan adalah 0,05, apabila *significance level* $>0,05$ maka hipotesis ditolak (variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen). Sebaliknya jika *significance level* $<0,05$ maka hipotesis diterima dan dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) variasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 dari model regresi maka hasil regresi semakin baik. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya (Ghozali, 2005: 83 dalam Apriadi). Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen. Setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan nilai R^2 tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak lagi menggunakan koefisien determinasi (R^2) namun menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted*

R^2), karena *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model lain.



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan, yaitu kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis manajemen dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kesesuaian kompensasi dengan kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan.
2. Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember.
3. Tidak terdapat pengaruh antara sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember.
4. Tidak terdapat pengaruh antara penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember.
5. Tidak terdapat pengaruh antara budaya etis manajemen terhadap kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember.
6. Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan persepsi pegawai pemerintahan di kabupaten Jember. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan.

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan tersebut yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada persepsi jawaban responden, belum mencakup pengukuran yang memadai untuk mendeteksi adanya kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini menggunakan variabel yang telah diuji oleh penelitian sebelumnya, sehingga belum mencakup variabel lain yang mungkin berpengaruh.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran untuk pemerintah daerah Kabupaten Jember dan memperbaiki penelitian yang dilakukan mendatang. Adapun saran tersebut adalah:

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Jember diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sistem pengawasan dan mendesain sistem pemberian kompensasi yang tidak hanya didasarkan pada kinerja fisik namun juga memasukkan nilai integritas di dalam penilaian prestasi yang dicapai dan pemberian kompensasi kepada para pegawai pemerintahan agar dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan/*fraud* di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Jember.
2. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Jember diharapkan dapat meningkatkan rasa komitmen/loyalitas para pegawai pemerintahan untuk menumbuhkan rasa kepedulian dan tanggung jawab dengan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan instansi dimana mereka bekerja agar dapat meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan/*fraud* di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Jember

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan alat ukur tertentu untuk mendeteksi atau menginvestigasi adanya peluang terjadinya kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kecenderungan kecurangan/*fraud* di sektor pemerintahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, 2009. *Fraud Examination*. South – Western in division of Thomson Learning
- Apriadi, Rangga Nur 2013. *Determinan Terjadinya fraud di institusi pemerintahan*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Black's Law Dictionary. 1990. 6th Edition. St. Paul, MN: West Publishing Co
- Chandra, Devia Prapnalia dan Sukardi Ikhsan. 2015. *Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Pada Dinas Pemerintahan Kabupaten Grobogan*. Universitas Negeri Semarang
- Chen, Ken Y dan Randal J. Elder. 2007. *Fraud Risk Factors and the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting: Evidence from Statement on Auditing Standards No. 43 in Taiwan*. Taiwan: National Taiwan University.
- Cieslewski, Joshua K. 2012. "The Fraud Model in International Contexts: A Call to Include Societal-level Influences in The Model". *Journal of Forensic and Investigative Accounting vol. 4 issue 1*.
- COSO. 2004. Enterprise risk management – integrated framework. Committee of Sponsoring Organizations
- Darsono. (2001). "Korupsi sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2; Agustus, hal 477-487
- Fitriana, Annisa. 2010. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Pura Group (Perseroan) di Kabupaten Kudus*. Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hall, James. 2007. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat
- Hardianto. 2011. *Pengendalian Manajemen: Fraud*. <http://lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/foldl/janllfraud.pdf>.
- IAI. 2001. *Standart Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

- Indriantoro, N. Dan Bambang. Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2003. *Patologi Sosial*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud* . Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. *Presepsi pegawai dinas ke kabupaten Batang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi fraud*. Skripsi
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi pegawai Dinas Provinsi DIY*. Universitas Negeri Semarang
- Peraturan Pemerintah No . 60 Tahun 2008 tentang SPIP
- Pramudita, Aditya. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas se-kota Salatiga)*. Universitas Negeri Semarang
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi Pegawai Instansi Pmerintahan Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan*. Uvniversitas Negeri Semarang
- Rudiansyah. 2013. *Pembelajaran Mata Kuliah Forensic Accounting dan Fraud Examination (Studi Kasus Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa UB, Volume 3, Nomor 1
- Ruspina, Depi Oktia. 2013. *Pengaruh Kinerja aparatur pemerintah daerah, pengelolaan keuangan daerah, dan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) terhadap penerapan Good Governance*. Universitas Negeri Padang
- Saftarini, Putu Rita, Gede Adi Yuniarta dan Ni kadek Sinarwati. 2015. *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Implementasi Good Governance Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Bangli)*. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Volume 3 No.1 Tahun 2015.
- Sawyer, Lawrence B. Mortimer A. Dittenhofer dan James H. Schiner. 2006. *Sawyer's Internal Auditing*. Jakarta : Salemba Empat

Sulistiyowati. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Audit Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

_____. 2013. *Audit Berbasis ISA (Internasional Standarts on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat

Undang-undang No. 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi

Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi; Studi Kasus pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi IX.

_____. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura* Volume 11 no. 1 April 2008.

Wulandari, Susi dan Achmad Zaky. 2013. *Determinan Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan (Persepsi pada pegawai BPK RI Perwakilan provinsi NTB)*. Universitas Brawijaya Malang

Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. *Analisis Faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud pada dinas kota surakarta*. Universitas Negeri Semarang. Skripsi

LAMPIRAN 1

Kisi-kisi instrumen

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan nomor
1	Kesesuaian Kompensasi (Wilopo 2006 dalam Mustikasari (2013))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi keuangan 2. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Promosi 4. Penyelesaian tugas 5. Pencapaian sasaran 6. Pengembangan pribadi 	1,2,3, 4,5,6
2	Gaya Kepemimpinan (Fiedler dalam Pramudita 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relasi pemimpin dengan anggota 2. Struktur tugas 3. Posisi kekuatan 4. Delegasi tugas 5. Etika pemimpin 	7,8,9,10,11
3	Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (PP No 60 tahun 2008 Tentang SPIP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan 	12,13,14, 15,16,17,18 19,20,21
4	Penegakan Peraturan (Zulkarnain 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan terhadap hukum 2. Proses penegakan hukum 3. Peraturan organisasi 4. Disiplin kerja 5. Tanggung jawab 	22,23,24, 25,26
5	Budaya Etis Manajemen (Robins 2008 dalam Najahningrum 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Model peran yang <i>visible</i> 2. Komunikasi harapan-harapan etis 3. Pelatihan etis 4. Hukuman bagi tindakan etis 5. Mekanisme perlindungan etika 	27,28,29 30,31
6	Komitmen Organisasi (Luthans 2006 dalam Mustikasari 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja melalui target 2. Gembira memilih bekerja pada organisasi 3. Menerima semua tugas 4. Kesamaan nilai 5. Bangga menjadi bagian organisasi 6. Membanggakan organisasi pada orang 7. Organisasi merupakan inspirasi 	32,33,34 35,36,37 38,39

		8. Peduli pada nasib organisasi	
7	Kecurangan / <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan (Mustikasari 2013)	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi	40,41,42,43,44, 45,46,47,48



LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Pegawai Instansi Pemerintah Kabupaten Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Fitriani Afsari

NIM : 130810301163

Prodi : Akuntansi

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi di Universitas Jember dengan judul “ **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Pemerintahan (Studi pada SKPD di Kabupaten Jember)**”

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Fitriani Afsari

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
5. Lama jabatan :
6. Pendidikan terakhir :

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi saudara. Tidak ada pernyataan benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut:

Penilaian:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kesesuaian Kompensasi		SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan					
2	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing					
3	Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai					

4	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Pekerjaan saya di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu					
6	Di instansi ini, saya dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian di bidangnya					

Gaya Kepemimpinan		SS	S	N	TS	STS
7	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin mengakui dan menghargai bawahan					
8	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menentukan tujuan yang realistis untuk instansi dan bagian					
9	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menyampaikan dengan jelas arah dan tujuan yang diinginkan kepada bawahannya					
10	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan untuk memberikan kontribusi lebih pada tugas pokoknya					
11	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberi pujian dan penghargaan pada pegawai yang bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu					

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)		SS	S	N	TS	STS
12	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian tugas wewenang dan tanggungjawab yang jelas					
13	Di instansi tempat saya bekerja, telah memiliki dewan komisaris atau komite audit atau yang setara dewan komisaris atau komite audit					
14	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat penilaian terhadap risiko					
15	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat upaya untuk mengidentifikasi, menaksir, menganalisis dan mengendalikan risiko internal maupun eksternal					
16	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan					

	lain-lain)					
17	Di instansi tempat saya bekerja, pemisahan kewajiban telah diterapkan secara memadai					
18	Di instansi tempat saya bekerja, sistem informasi telah berfungsi dengan baik					
19	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi					
20	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya derajat keamanan persediaan, dsb)					
21	Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara periodik					

Penegakan Peraturan		SS	S	N	TS	STS
22	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku					
23	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan					
24	Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah					
25	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu					
26	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing					

Budaya Etis Manajemen		SS	S	N	TS	STS
27	Di instansi tempat saya bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai					
28	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai					
29	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema aetika yang mungkin muncul					
30	Di instansi tempat saya bekerja, segala					

	perilaku tidak etis yang dilakukan diberi sanksi					
31	Di instansi tempat saya bekerja, lingkungan pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika					

Komitmen Organisasi		SS	S	N	TS	STS
32	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses					
33	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lainnya					
34	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja di instansi ini					
35	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini					
36	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					
37	Saya merasa bangga saat memperkenalkan pada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang baik					
38	Instansi ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi					
39	Saya sangat peduli terhadap nasib instansi ini					

Kecurangan / <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan		SS	S	N	TS	STS
40	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila biaya dicatat lebih besar dari semestinya untuk suatu tujuan tertentu					
41	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang					
42	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
43	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila melakukan penjualan aset dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar					
44	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang lainnya					

45	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor					
46	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor					
47	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila meminjam uang di bank untuk keperluan pribadi dengan atas nama instansi					
48	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus					



LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	109	21	30	25.57	2.166
X2	109	19	25	21.65	2.016
X3	109	38	45	41.28	1.533
X4	109	17	24	20.39	1.491
X5	109	16	25	20.51	1.859
X6	109	27	40	33.02	2.938
Y	109	20	45	37.58	6.460
Valid N (listwise)	109				

Keterangan:

- X1 : Kesesuaian Kompensasi**
- X2 : Gaya Kepemimpinan**
- X3 : Sistem Pengendalian Internal**
- X4 : Penegakan Peraturan**
- X5 : Budaya Etis Manajemen**
- X6 : Komitmen Organisasi**
- Y : Kecurangan/fraud**

LAMPIRAN 4

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Kesesuaian Kompensasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.566**	.362**	.280**	.206*	.129	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.032	.183	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	.566**	1	.482**	.491**	.154	.112	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.110	.245	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	.362**	.482**	1	.475**	.070	.199*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.467	.038	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.4	Pearson Correlation	.280**	.491**	.475**	1	.268**	.357**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.005	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.5	Pearson Correlation	.206*	.154	.070	.268**	1	.517**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.032	.110	.467	.005		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.6	Pearson Correlation	.129	.112	.199*	.357**	.517**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.183	.245	.038	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1	Pearson Correlation	.653**	.724**	.666**	.716**	.579**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gaya Kepemimpinan

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.596**	.630**	.541**	.411**	.773**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	109	109	109	109	109	109
X2.2 Pearson Correlation	.596**	1	.723**	.657**	.581**	.863**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	109	109	109	109	109	109
X2.3 Pearson Correlation	.630**	.723**	1	.595**	.507**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	109	109	109	109	109	109
X2.4 Pearson Correlation	.541**	.657**	.595**	1	.771**	.865**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	109	109	109	109	109	109
X2.5 Pearson Correlation	.411**	.581**	.507**	.771**	1	.791**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	109	109	109	109	109	109
X2 Pearson Correlation	.773**	.863**	.834**	.865**	.791**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3.1 0	Pearson Correlation	.248**	.277**	-.075	-.018	.220*	-.014	.014	-.155	.346**	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.436	.856	.022	.881	.884	.109	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X3	Pearson Correlation	.605**	.441**	.348**	.408**	.558**	.278**	.319**	.245*	.620**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.010	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Penegakan Peraturan

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.509**	.394**	.357**	.178	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.064	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X4.2	Pearson Correlation	.509**	1	.408**	.352**	.170	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.076	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X4.3	Pearson Correlation	.394**	.408**	1	.435**	.152	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.115	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X4.4	Pearson Correlation	.357**	.352**	.435**	1	.745**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X4.5	Pearson Correlation	.178	.170	.152	.745**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.064	.076	.115	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
X4	Pearson Correlation	.710**	.687**	.652**	.826**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Budaya Etis Manajemen

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.310**	.255**	.309**	.252**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.001	.007	.001	.008	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X5.2	Pearson Correlation	.310**	1	.435**	.355**	.253**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.008	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X5.3	Pearson Correlation	.255**	.435**	1	.444**	.562**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X5.4	Pearson Correlation	.309**	.355**	.444**	1	.212*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.027	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X5.5	Pearson Correlation	.252**	.253**	.562**	.212*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.000	.027		.000
	N	109	109	109	109	109	109
X5	Pearson Correlation	.663**	.655**	.780**	.645**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

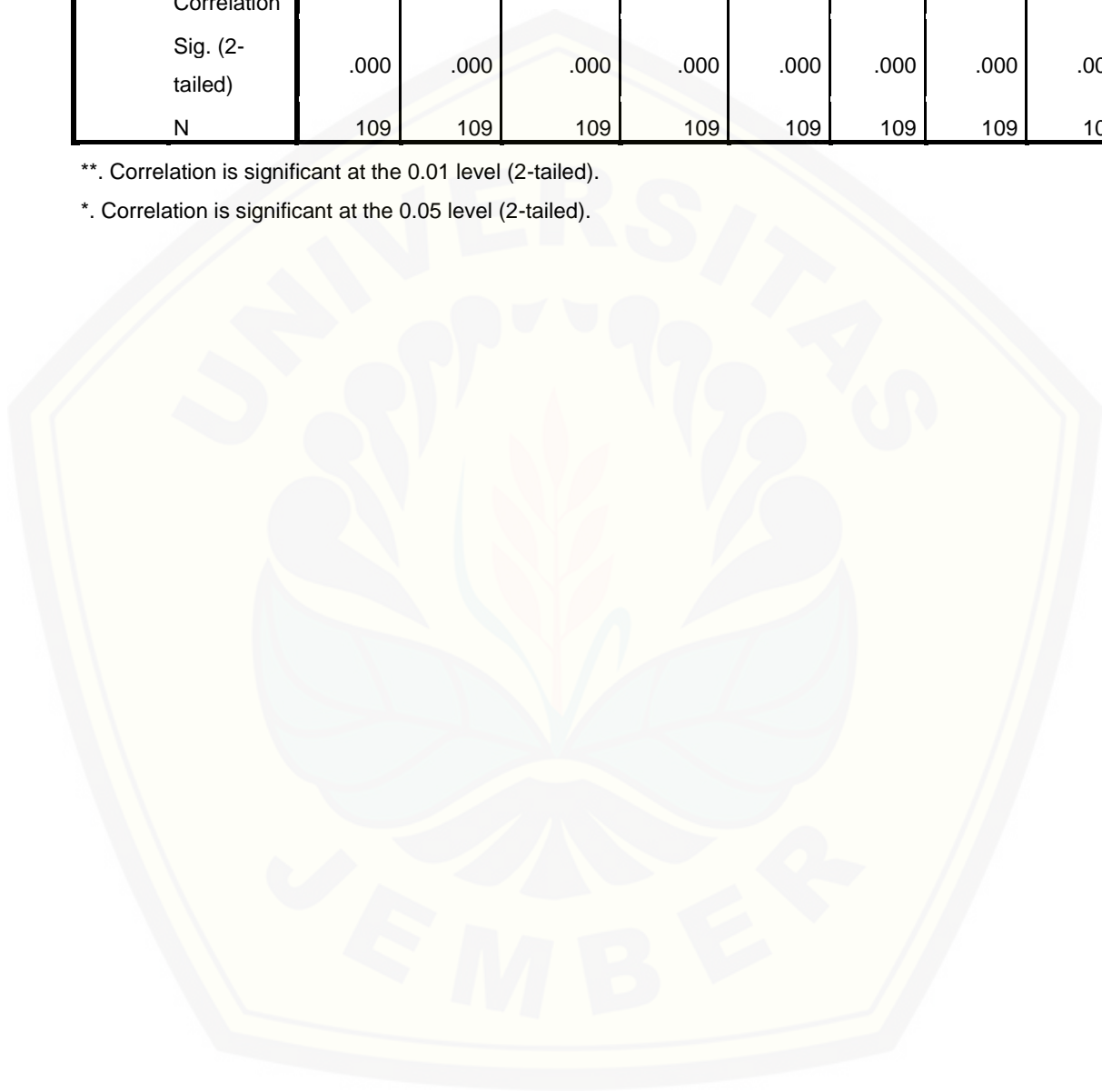
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X6.8	Pearson Correlation	.537**	.283**	.413**	.449**	.589**	.493**	.402**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X6	Pearson Correlation	.769**	.641**	.792**	.722**	.781**	.770**	.505**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y1.8	Pearson Correlation	.609**	.639**	.679**	.709**	.744**	.811**	.749**	1	.822**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y1.9	Pearson Correlation	.651**	.604**	.751**	.771**	.774**	.798**	.695**	.822**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Y	Pearson Correlation	.817**	.837**	.894**	.887**	.881**	.895**	.835**	.864**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Variabel Kesesuaian Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	7

Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Variabel Sistem Pengendalian Internal

Case Processing Summary

		N
Cases	Valid	109
	Excluded ^a	0
	Total	109

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	11

Variabel Penegakan Peraturan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Variabel Budaya Etis Manajemen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	9

Variabel Kecurangan/fraud

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

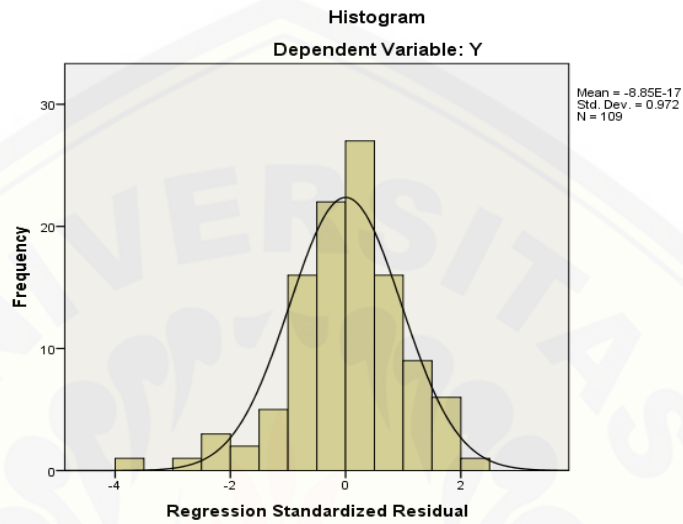
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

LAMPIRAN 5

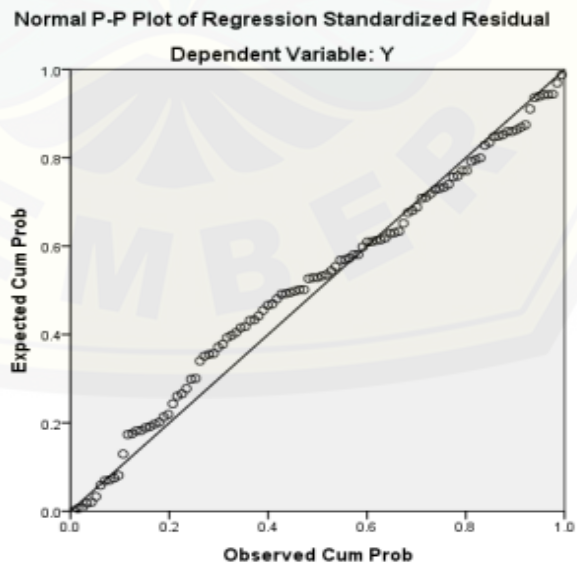
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Data

1. Histogram



2. Normalitas P-Plot



3. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05460266
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.045
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

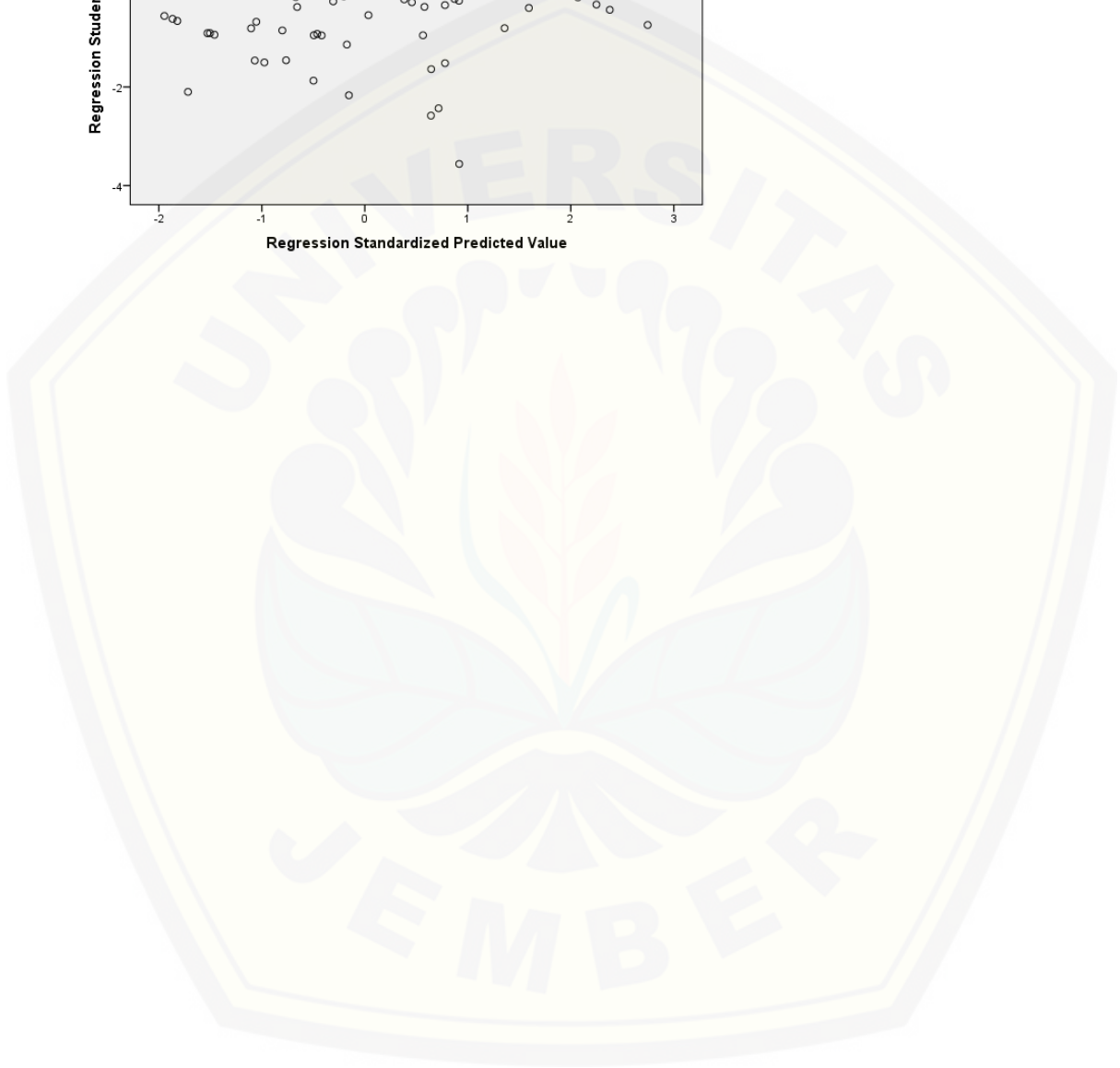
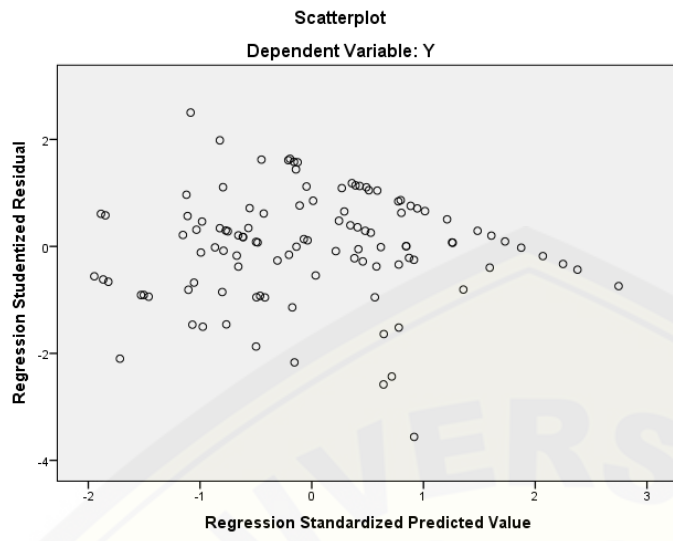
Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-28.237	16.130		-1.751	.083		
	X1	1.464	.265	.491	5.532	.000	.762	1.313
	X2	-.257	.290	-.080	-.886	.378	.732	1.366
	X3	.174	.336	.041	.518	.606	.944	1.059
	X4	.334	.345	.077	.966	.336	.945	1.059
	X5	.202	.320	.058	.633	.528	.709	1.410
	X6	.479	.208	.218	2.296	.024	.668	1.496

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas



LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-28.237	16.130		-1.751	.083
	X1	1.464	.265	.491	5.532	.000
	X2	-.257	.290	-.080	-.886	.378
	X3	.174	.336	.041	.518	.606
	X4	.334	.345	.077	.966	.336
	X5	.202	.320	.058	.633	.528
	X6	.479	.208	.218	2.296	.024

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1747.294	6	291.216	10.765	.000 ^b
	Residual	2759.293	102	27.052		
	Total	4506.587	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X4, X3, X1, X2, X5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.352	5.201

a. Predictors: (Constant), X6, X4, X3, X1, X2, X5

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kesesuaian Kompensasi

Responden	Pertanyaan						Σ
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	5	5	26
2	5	5	5	4	5	4	28
3	5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	4	4	5	5	27
6	5	4	4	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	5	4	4	4	25
9	4	5	5	5	4	5	28
10	5	4	3	3	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	4	5	4	26
13	4	4	5	5	5	5	28
14	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	5	4	4	4	27
16	5	5	5	4	4	4	27
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	5	5	28
19	5	5	5	5	4	4	28
20	4	4	4	5	5	5	27
21	5	5	5	5	4	4	28
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	5	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	5	3	5	5	5	27
28	4	3	4	4	3	4	22
29	4	3	4	4	3	4	22
30	4	3	3	4	4	4	22
31	4	4	3	3	4	4	22
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	5	4	5	5	4	27
34	4	5	4	5	5	4	27
35	5	5	5	4	4	4	27
36	3	4	4	4	4	4	23

37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	5	4	4	4	25
40	5	4	3	4	5	5	26
41	5	5	4	4	4	4	26
42	5	5	4	4	4	4	26
43	5	5	4	4	4	4	26
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	3	3	3	21
46	5	5	5	4	4	4	27
47	4	4	4	4	5	5	26
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	4	5	5	4	27
51	4	4	4	4	3	4	23
52	5	5	5	5	5	5	30
53	3	3	4	4	3	4	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	4	4	4	4	5	26
56	5	5	5	5	5	5	30
57	3	3	4	4	3	4	21
58	5	5	5	5	4	4	28
59	5	5	5	5	4	4	28
60	5	5	5	5	4	4	28
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	4	4	28
63	5	5	4	5	4	5	28
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	4	4	4	27
66	5	4	5	4	5	5	28
67	5	4	4	4	5	4	26
68	5	5	4	4	5	5	28
69	4	4	3	4	4	4	23
70	4	4	4	4	3	4	23
71	4	4	4	4	5	4	25
72	4	4	4	4	4	5	25
73	5	5	5	5	4	4	28
74	4	4	5	4	4	4	25
75	5	4	4	4	5	4	26
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24

80	4	4	3	4	4	3	22
81	4	4	4	3	4	4	23
82	4	5	4	4	4	4	25
83	5	5	5	5	5	5	30
84	4	4	3	4	4	4	23
85	4	4	4	4	5	4	25
86	5	5	5	5	5	5	30
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	3	4	4	5	5	25
90	4	4	4	4	5	5	26
91	5	4	5	5	4	4	27
92	5	4	5	4	4	4	26
93	4	5	5	5	3	5	27
94	5	4	3	4	4	4	24
95	4	4	5	4	5	5	27
96	4	4	4	4	4	4	24
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	5	5	4	3	5	26
99	5	4	4	4	3	4	24
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	3	4	4	5	5	25
105	5	4	4	4	5	5	27
106	5	4	4	4	5	5	27
107	4	3	4	4	5	5	25
108	4	4	4	4	5	4	25
109	4	4	4	4	5	4	25

Variabel Gaya Kepemimpinan

Responden	Pertanyaan					Σ
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	4	5	23
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	4	4	21
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	3	19
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	4	5	5	23
34	5	4	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	4	4	23
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20

40	5	5	4	4	5	23
41	5	4	4	4	4	21
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	5	3	5	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	5	5	4	4	4	22
63	5	5	4	4	4	22
64	4	4	4	3	4	19
65	5	4	4	4	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	4	4	4	22
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	4	4	22
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	4	4	23
82	4	5	4	4	4	21

83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	4	24
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	5	4	4	5	5	23
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	4	4	4	22
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	5	4	4	4	4	21
97	4	4	4	4	4	20
98	5	4	4	4	4	21
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	5	5	4	24
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	5	5	5	5	4	24
108	5	4	5	3	3	20
109	5	4	5	3	3	20

83	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
88	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
89	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
90	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
91	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
95	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
99	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
102	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
103	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
104	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
105	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	40
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
107	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

Variabel Penegakan Peraturan

Responden	Pertanyaan					Σ
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	5	4	4	23
18	5	4	5	5	4	23
19	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	4	24
21	5	4	4	4	4	21
22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	4	3	3	18
24	5	4	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	3	3	18
29	4	4	4	4	3	19
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	4	4	23
37	5	4	4	4	4	21
38	5	5	4	4	4	22
39	4	4	4	4	4	20

40	5	4	4	4	5	22
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	4	4	4	21
43	5	5	4	4	4	22
44	5	4	4	4	4	21
45	5	4	5	4	3	21
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	3	3	18
49	5	4	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	5	4	4	4	4	21
52	4	4	4	3	3	18
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	3	3	18
55	4	4	3	3	3	17
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	4	4	4	22
59	5	5	4	4	4	22
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	3	3	18
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	4	4	4	21
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	3	3	18
80	4	4	4	4	4	20
81	5	3	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20

83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	3	3	18
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	3	3	18
90	4	4	4	3	3	18
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	4	4	4	22
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	3	3	18
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	3	3	3	17
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	3	3	18
107	4	3	5	4	4	20
108	5	4	5	3	3	20
109	5	4	4	4	4	21

Variabel Budaya Etis Manajemen

Responden	Pertanyaan					Σ
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	4	5	22
4	3	4	4	4	3	18
5	5	5	4	4	5	23
6	4	4	4	5	4	21
7	4	4	3	4	3	18
8	3	4	3	4	4	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	3	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	5	4	3	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	4	3	18
16	5	4	4	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	3	20
22	4	4	4	4	3	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	3	18
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	4	3	21
34	5	5	4	4	3	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	2	4	4	18
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	4	21
39	2	4	4	4	4	18

40	5	4	4	5	3	21
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	5	4	22
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	2	5	4	4	4	19
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	3	4	4	4	4	19
49	3	4	4	4	4	19
50	3	5	4	5	2	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	4	3	20
53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	4	4	4	22
58	5	4	4	5	4	22
59	5	4	4	5	4	22
60	5	4	4	5	4	22
61	5	4	4	5	4	22
62	5	5	5	4	4	23
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	3	4	3	18
65	5	5	5	5	4	24
66	5	4	4	4	4	21
67	5	4	4	4	4	21
68	5	4	4	4	4	21
69	4	4	3	4	3	18
70	4	4	4	3	4	19
71	5	4	3	4	3	19
72	5	4	5	5	4	23
73	4	5	4	4	4	21
74	4	5	4	4	4	21
75	4	5	4	4	4	21
76	4	4	3	4	3	18
77	4	5	5	5	5	24
78	5	5	4	4	4	22
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	3	4	4	19
81	3	4	4	5	3	19
82	4	5	5	4	4	22

83	5	5	5	5	5	25
84	3	4	4	4	4	19
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	5	4	21
90	4	5	4	4	5	22
91	5	5	3	4	3	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	3	3	3	3	16
94	4	4	4	4	4	20
95	5	4	5	4	5	23
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	4	4	4	22
99	4	4	3	4	3	18
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	3	4	19
104	5	5	4	5	4	23
105	4	4	3	4	4	19
106	4	4	3	4	4	19
107	5	5	4	5	4	23
108	4	4	3	4	3	18
109	4	4	3	4	3	18

Variabel Komitmen Organisasi

Responden	Pertanyaan								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	3	4	4	3	4	29
2	4	4	3	3	4	4	3	4	29
3	4	4	3	3	4	4	3	4	29
4	4	4	3	3	4	4	3	4	29
5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
6	4	4	4	5	4	4	3	4	32
7	3	4	3	4	4	4	5	4	31
8	4	4	2	4	4	4	3	4	29
9	5	3	4	4	5	4	4	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	3	4	4	5	5	4	35
12	5	5	5	5	5	5	4	4	38
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	4	3	3	3	4	4	4	4	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	4	5	5	4	5	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	3	4	4	4	4	4	3	4	30
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	5	4	5	5	5	5	5	38
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	4	4	3	4	4	4	4	4	31
30	4	4	3	4	4	4	4	4	31
31	4	4	3	4	4	4	4	4	31
32	4	4	3	4	4	4	4	4	31
33	5	5	5	5	5	5	3	4	37
34	5	5	5	5	5	5	3	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	3	4	4	4	4	4	31
37	5	5	4	4	5	5	5	5	38
38	4	4	4	4	4	5	4	4	33
39	2	4	3	4	4	3	3	4	27

40	5	4	5	5	5	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	3	4	4	4	4	4	31
48	4	4	4	4	4	4	3	4	31
49	4	4	4	4	4	4	3	4	31
50	4	4	3	4	4	4	3	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	4	5	39
53	4	4	3	4	4	4	3	4	30
54	4	4	3	4	4	3	4	4	30
55	5	5	5	4	5	5	4	4	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	4	4	4	3	4	30
58	4	3	3	4	4	4	4	4	30
59	4	3	3	4	4	4	4	4	30
60	4	3	3	4	4	4	4	4	30
61	4	3	3	4	4	4	4	4	30
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	3	4	4	4	4	4	31
64	4	4	3	4	4	4	4	4	31
65	5	5	4	4	4	4	4	4	34
66	5	5	4	4	5	5	4	4	36
67	4	5	4	4	4	4	5	5	35
68	4	5	4	5	4	4	4	4	34
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	3	4	4	4	4	4	31
71	5	4	4	4	4	4	5	5	35
72	4	4	4	4	5	5	4	4	34
73	5	4	4	4	5	5	5	5	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	3	3	5	5	5	3	5	34
78	4	4	4	4	4	5	4	4	33
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	3	3	4	30
81	4	4	4	4	5	4	5	4	34
82	4	4	4	4	5	4	4	4	33

83	5	5	5	5	5	5	4	5	39
84	5	5	5	5	5	4	4	5	38
85	4	5	4	4	5	4	3	4	33
86	5	5	5	5	5	5	4	5	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	5	5	5	4	5	36
90	5	4	4	4	4	4	4	4	33
91	4	5	4	4	4	5	4	4	34
92	4	4	4	4	4	3	3	4	30
93	3	4	3	3	4	3	4	4	28
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	5	4	4	4	4	4	33
96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	5	5	4	4	4	4	4	4	34
99	4	4	4	4	4	4	4	4	32
100	5	4	4	4	4	4	4	5	34
101	4	5	4	4	4	4	4	5	34
102	5	4	4	4	4	4	4	5	34
103	5	5	4	4	4	4	4	5	35
104	5	4	5	5	5	5	4	5	38
105	5	5	4	4	4	4	4	4	34
106	5	5	4	4	4	4	4	4	34
107	5	4	5	5	5	5	4	5	38
108	4	3	4	4	4	4	4	4	31
109	4	3	4	4	4	4	4	4	31

Variabel Kecurangan/fraud

Resp	Pertanyaan									Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
7	3	4	3	4	3	4	4	4	5	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
10	3	3	3	4	4	4	4	4	5	34
11	3	3	3	3	4	5	4	5	5	35
12	3	3	5	5	5	5	3	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

40	3	5	4	5	5	5	4	5	5	41
41	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
42	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
48	4	3	4	3	3	3	3	5	5	33
49	4	3	4	3	3	3	3	5	5	33
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
57	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
58	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
61	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
62	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32
66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
68	2	2	3	3	2	3	2	3	3	23
69	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
70	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
71	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	4	4	2	2	2	2	4	4	2	26
75	3	4	2	4	2	2	3	4	2	26
76	3	2	3	4	5	4	2	4	3	30
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	2	2	2	3	2	2	3	2	2	20
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37

83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
85	3	3	3	3	5	4	3	4	3	31
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
91	2	3	3	3	4	4	4	3	2	28
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
94	3	3	4	4	4	4	5	5	4	36
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
97	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
98	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
99	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
100	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
101	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
102	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
103	4	4	4	5	3	3	3	4	5	35
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
105	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
106	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
108	3	3	4	5	5	4	5	5	5	39
109	3	3	4	5	5	4	5	5	5	39