



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
TERJADINYA KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR  
PEMERINTAH**

**(Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**EKANING PRATIWI**

**NIM 130810301091**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
TERJADINYA KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR  
PEMERINTAH**

**(Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**EKANING PRATIWI**

**NIM: 130810301091**

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

**2017**

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wata'ala yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan segala nikmat yang tak terhingga. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu sehingga hamba-Mu ini dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Orang tua yang sangat saya sayangi, Ayahanda Gito Santoso dan Ibunda Nurisah Kartini yang telah mencurahkan kasih sayang, doa dan semangat, dukungan dan segala pengorbanan yang diberikan kepada penulis serta kepercayaan penuh dan nasihan selama ini.
3. Adik yang sangat saya sayangi Mohammad Dwi Prasetyo.
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberi dorongan semangat, dukungan dan doa dalam pembuatan skripsi ini hingga akhir.
5. Guru-guru SDN Wanasari 09, SMPN 2 Cibitung dan SMK Al Muslim serta dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu-ilmunya selama ini.
6. Alamamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

Sungguh nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?

(QS Ar-Rahmaan:55)

Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu  
adalah untuk dirinya sendiri.

(QS Al-Ankabut:6)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaning Pratiwi

NIM : 130810301091

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAH (Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember)" adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali kutipan yang saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan kata jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 27 Februari 2017

Yang menyatakan,

Ekaning Pratiwi

NIM 130810301091

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember)

Nama Mahasiswa : Ekaning Pratiwi

NIM : 130810301091

Jurusan : S-1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 13 Oktober 2016

Yang menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Taufik Kurrohman, SE,M.SA,Ak

NIP.19820723 200501 1002

Andriana, SE,M.Sc

NIP. 19820929 201012 2002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak., CA

NIP. 19640809 199003 2001

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAH**

**(Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten Jember)**

**Oleh:**

**Ekaning Pratiwi**

**NIM. 130810301091**

**Pembimbing:**

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

Dosen Pembimbing II : Andriana, SE.,M.Sc

**PENGESAHAN  
JUDUL SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAH (STUDI KASUS  
PADA DINAS SE-KABUPATEN JEMBER)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ekaning Pratiwi

NIM : 130810301091

Jurusan : S1 Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

06 Maret 2017

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

Ketua : Kartika, SE, M.Si, Ak, CA (.....)  
NIP. 19820207 200812 2002

Sekretaris : Dr. Whedy Prasetyo, SE, M.SA, Ak, CA (.....)  
NIP. 19770523 200801 1012

Anggota : Moch. Shulthoni, SE, M.SA, CA (.....)  
NIP. 19800707 201504 1002

FOTO  
4 x 6

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak.CA  
NIP. 19710727 199512 1 001

## Ekaning Pratiwi

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survei. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ini sejumlah 223 pegawai instansi pemerintahan di Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh negatif antara kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

**Kata Kunci:** Persepsi Pegawai, Kecurangan (*Fraud*), Sektor Pemerintahan.

Ekaning Pratiwi

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember*

## ***Abstract***

*This study aims to explore the perceptions of employees in government agencies regarding the effect of the effectiveness of internal control systems, compensation satisfaction, organizational culture, unethical behavior, leadership style and law enforcement against fraud in the government sector. This study included a quantitative research with survey method. The data used is primary data collected through questionnaires. The research sample of 223 employees a number of government agencies in Jember. The results of this study indicate that there is a negative influence between the effectiveness of the internal control system to fraud in government sector, there is a negative effect between satisfaction and compensation to fraud in the government sector, there are no negative effects between the culture of the organization to fraud in the government sector, there are positive influence between behavior ethical against fraud in the government sector, there is a negative influence of leadership style to fraud in the government sector, there are no negative effects of enforcement against fraud in the government sector.*

***Key words:*** *Perceptions of Employees, Fraud, Government Sector.*

## RINGKASAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAH (STUDI KASUS PADA DINAS SE-KABUPATEN JEMBER);** Ekaning Pratiwi; 130810301091; 109 Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

*Fraud* adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan melawan hukum (*illegal acts*).

*The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat mengungkapkan bahwa *fraud* adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. ACFE 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*).

Penelitian kali ini menggunakan teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Cressey (1953), mengatakan bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor, yang terdiri dari tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalitas (*Rationalization*). Penelitian ini cenderung menggunakan teori *Fraud Triangle*,

karena variabel dalam penelitian ini merupakan suatu proksi dari adanya suatu tekanan, peluang dan rasionalitas. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survei. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ini sejumlah 223 pegawai instansi pemerintahan di Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh negatif antara kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAH (Studi Kasus pada Dinas se-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 Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan segala nikmat yang tak terhingga.
2. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.d selaku Rektor Universitas Jember.
3. Dr. Muhammad Miqdad., SE., M.M.,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Alwan Sri Kustono, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Dr.Yosefa Sayekti M.Com, Ak selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Taufik Kurohman, SE.,MSA.,Ak.,CA dan Andriana, SE.,M.Sc,Ak selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen akuntansi beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

8. Kepala serta jajaran dinas se-Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tuaku, Ayahanda Gito Santoso dan Ibunda Nurisah Kartini yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati mencurahkan cinta, kasih sayang, dukungan, doa, kritik dan saran dalam menjalani penyusunan skripsi ini.
10. Adikku Mohammad Dwi Prasetyo yang sangat saya sayangi dan saya banggakan.
11. Nefry Bell Effendi yang selalu memberikan dorongan, doa dan semangatnya.
12. Sahabat-sahabat terbaikku (Wiwien, Mas Andik, Geby, Andre, Sandy, Intun, Anita, Maya, Indana, Hafid, Nana, Epeh, Mpuy, Upil).
13. Keluarga Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi periode 2014 dan 2015 yang telah memberikan banyak pengalaman dan telah menjadi keluarga kedua selama di Jember.
14. Keluarga KKN 005 Desa Darungan yang telah memberikan banyak pengalaman, kenangan, serta sukacita selama 45 hari.
15. Teman seperjuangan Akuntansi 2013, terima kasih atas kerjasamanya selama ini.
16. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas semua bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak. Artinya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 27 Februari 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN BIMBINGAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>ix</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>x</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Grand Theory.....	10
2.2 <i>Fraud</i> (Kecurangan).....	11

2.2.1	Pengertian <i>Fraud</i> .....	11
2.2.2	Klasifikasi <i>Fraud</i> .....	13
2.2.3	<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan .....	14
2.2.4	Faktor Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i> .....	16
2.3	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal .....	18
2.3.1	Definisi Pengendalian Internal .....	18
2.3.2	Struktur Pengendalian Internal .....	19
2.3.3	Tujuan Pengendalian Internal .....	23
2.3.4	Pengendalian Internal di Sektor Pemerintah .....	23
2.4	Kepuasan Kompensasi .....	24
2.4.1	Definisi Kepuasan Kompensasi .....	24
2.4.2	Jenis-jenis Kompensasi .....	25
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	26
2.5	Kultur Organisasi .....	27
2.5.1	Definisi Kultur Organisasi .....	27
2.5.2	Fungsi Kultur Organisasi .....	28
2.6	Perilaku Tidak Etis .....	29
2.7	Gaya Kepemimpinan .....	30
2.7.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	30
2.7.2	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....	31
2.8	Penegakan Hukum .....	32
2.8.1	Definisi Penegakan Hukum .....	32
2.9	Penelitian Terdahulu .....	33
2.10	Kerangka Berfikir .....	40

2.10.1 Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	40
2.10.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	40
2.10.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	41
2.10.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	42
2.10.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	43
2.10.6 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	44
2.11 Kerangka Konseptual.....	46
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Desain Penelitian .....	47
3.2 Populasi dan Sampel .....	47
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	49
3.4 Variabel Operasional dan Pengukuran Variabel .....	51
3.4.1 Variabel Dependen (Variabel Endogen).....	51
3.4.2 Variabel Independen (Variabel Eksogen).....	51

3.4.3	Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian	
	Internal .....	55
3.4.4	Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi .....	55
3.4.5	Kategori Variabel Kultur Organisasi .....	56
3.4.6	Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis .....	57
3.4.7	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan .....	58
3.4.8	Kategori Variabel Persepsi Penegakan Hukum .....	58
3.4.9	Kategori Variabel <i>Fraud</i> .....	59
3.5	Teknik Penyajian dan Analisis Data .....	60
3.5.1	Metode Statistik Deskriptif .....	60
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	61
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.5.4	Uji Regresi Linier Berganda .....	64
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	68
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	68
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	69
4.2.1	Deskripsi Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian	
	Internal .....	70
4.2.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi .....	71
4.2.3	Deskripsi Variabel Kultur Organisasi .....	73
4.2.4	Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis .....	74
4.2.5	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	75
4.2.6	Deskripsi Variabel Penegakan Hukum .....	77

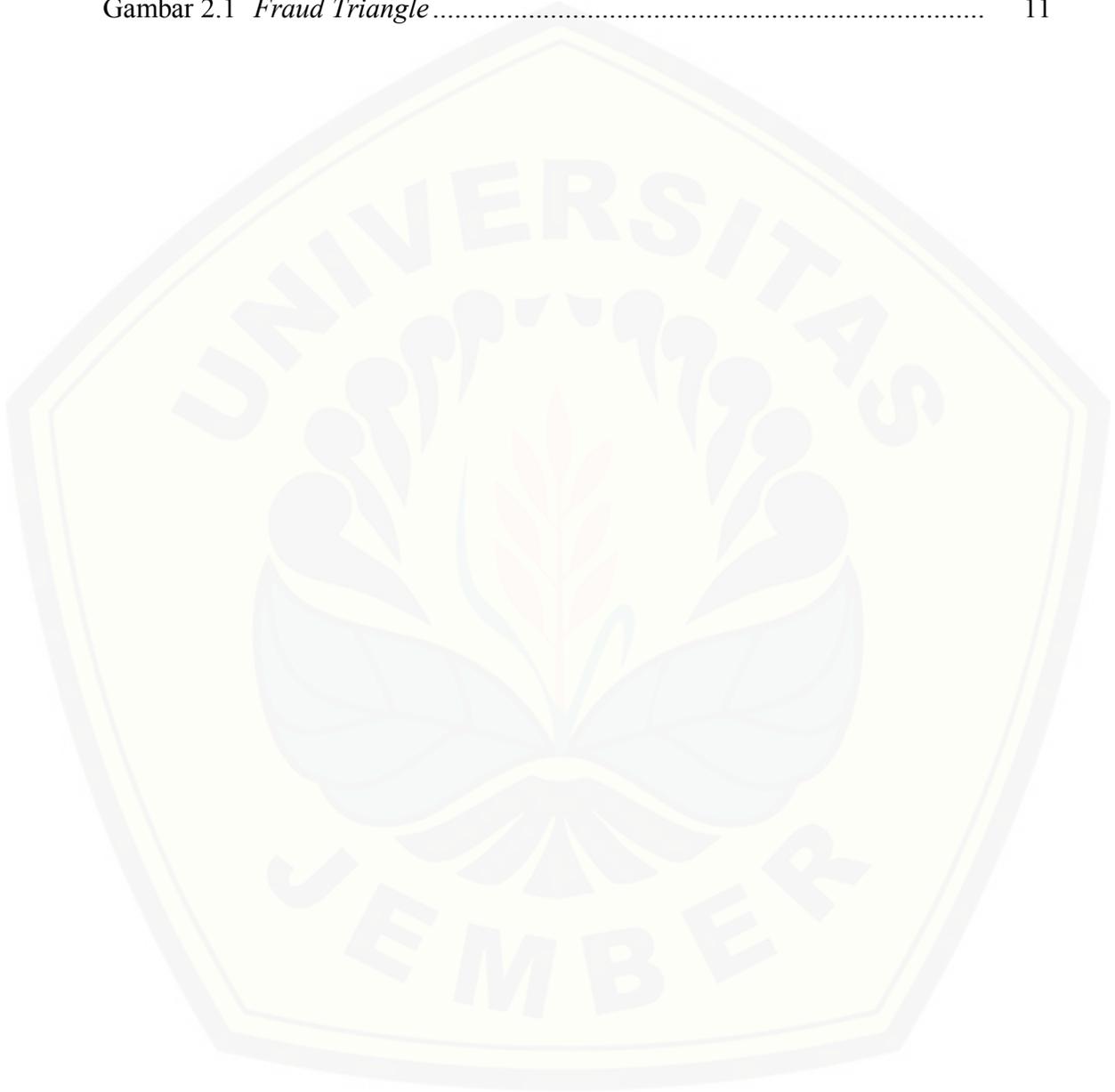
4.2.7	Deskripsi Variabel Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	78
4.3	Analisis Uji Kualitas Data.....	80
4.3.1	Hasil Uji Validitas .....	80
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
4.4	Analisis Uji Asumsi Klasik .....	82
4.4.1	Hasil Uji Normalitas .....	82
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	84
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
4.5.1	Uji model.....	87
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88
4.5.3	Uji t .....	85
4.6	Pengujian Hipotesis .....	91
4.6.1	H1 : Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	91
4.6.2	H2 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	91
4.6.3	H3 : Kultur Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	92
4.6.4	H4 : Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	92
4.6.5	H5 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	93

4.6.6	H6 : Penegakan Hukum berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	93
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
4.7.1	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	94
4.7.1.1	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal .....	95
4.7.1.2	Kepuasan Kompensasi .....	96
4.7.1.3	Kultur Organisasi.....	96
4.7.1.4	Perilaku Tidak Etis.....	97
4.7.1.5	Gaya Kepemimpinan .....	98
4.7.1.6	Penegakan Hukum .....	99
4.7.1.7	Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	99
4.7.2	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	100
4.7.2.1	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	100
4.7.2.2	Kepuasan Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	101
4.7.2.3	Kultur Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	102
4.7.2.4	Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	104
4.7.2.5	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	104

4.7.2.6	Penegakan Hukum berpengaruh negatif terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	105
<b>BAB 5.</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>107</b>
5.1	Simpulan.....	107
5.2	Keterbatasan .....	108
5.3	Saran.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>110</b>

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 *Fraud Triangle*..... 11



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1	Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....	50
Tabel 3.2	Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal .....	55
Tabel 3.3	Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi .....	56
Tabel 3.4	Kategori Variabel Kultur Organisasi .....	57
Tabel 3.5	Kategori Variabel Variabel Perilaku Tidak Etis .....	57
Tabel 3.6	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan .....	58
Tabel 3.7	Kategori Variabel Penegakan Hukum .....	59
Tabel 3.8	Kategori Variabel <i>Fraud</i> .....	59
Tabel 4.1	Rekapitulasi Jumlah Populasi .....	68
Tabel 4.2	Hasil Pengumpulan Data .....	69
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal .....	70
Tabel 4.4	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal .....	71
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kompensasi .....	72
Tabel 4.6	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kepuasan Kompensasi .....	72
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Kultur Organisasi .....	73
Tabel 4.8	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Kultur Organisasi .....	74
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis .....	74

Tabel 4.10	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Perilaku Tidak Etis .....	75
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan .....	76
Tabel 4.12	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan .....	76
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum.....	77
Tabel 4.14	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Penegakan Hukum.....	78
Tabel 4.15	Statistik Deskriptif Variabel Kecurangan ( <i>fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	79
Tabel 4.16	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kecurangan ( <i>fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan.....	79
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Data.....	80
Tabel 4.18	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	83
Tabel 4.20	Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas .....	84
Tabel 4.21	Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
Tabel 4.22	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.23	Hasil Uji model.....	88
Tabel 4.24	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	89
Tabel 4.25	Hasil Rekapitulasi Uji t.....	89
Tabel 4.26	Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan.....	94

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Lampiran 4 : Uji Kualitas Data

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 : Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 8 : Surat Ijin Melaksanakan Penelitian

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

*Fraud* adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan melawan hukum (*illegal acts*).

*The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat mengungkapkan bahwa *fraud* adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. ACFE mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu, Penyimpangan atas Aset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan Korupsi (*Corruption*).

Penyimpangan atas Aset (*Asset Misappropriation*) yang meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Bentuk *fraud* ini paling mudah dideteksi karena bersifat *tangible* atau dapat diukur/dihitung. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statement*) yang meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan. Korupsi (*Corruption*) merupakan jenis kecurangan yang ketiga menurut ACFE, jenis *fraud* ini

yang paling sulit untuk dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang banyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah. *Fraud* jenis ini seringkali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan, termasuk didalamnya penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan.

Menurut Sukanto (2009), *fraud* merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan dan atau kelompoknya. Penelitian kali ini menggunakan teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Cressey (1953), mengatakan bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor, yang terdiri dari tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalitas (*Rationalization*). Penelitian ini cenderung menggunakan teori *Fraud Triangle*, karena variabel dalam penelitian ini merupakan suatu proksi dari adanya suatu tekanan, peluang dan rasionalitas. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum.

Tekanan (*Pressure*) adalah keinginan karyawan untuk bertindak *fraud* karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Pada penelitian ini, peneliti memproksikan suatu tekanan karena gaya kepemimpinan dan kepuasan kompensasi.

Peluang (*Opportunity*) adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Biasanya disebabkan karena pengawasan internal (*internal control*) suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *Fraud Triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan kontrol serta upaya deteksi dini terhadap *fraud*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

keefektifan sistem pengendalian internal dan sebagai suatu peluang bagi pemerintahan atas terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Rasionalisasi (*Rasionalization*) adalah pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Pada penelitian ini, peneliti memproksikan rasionalisasi dengan variabel perilaku tidak etis, kultur organisasi dan penegakan hukum.

Kecurangan atau yang sering dikenal dengan istilah *fraud* merupakan hal yang sekarang banyak dibicarakan di Indonesia. Kecurangan melibatkan penyajian yang keliru dari fakta yang disengaja dan atau untuk memperoleh informasi yang tidak semestinya atau untuk memperoleh keuntungan keuangan illegal.

Pemerintahan sebagai pengembalian kepercayaan dari masyarakat mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, salah satunya adalah memastikan bahwa keuangan negara dikelola dengan baik dan akuntabel. Namun pada pelaksanaannya banyak terjadi praktik *fraud* yang secara langsung dapat merugikan negara dan secara tidak langsung dapat merugikan masyarakat. Maraknya pengungkapan praktik-praktik *fraud* di setiap level pemerintahan, namun di sisi lain ada harapan bahwa pengungkapan tersebut menunjukkan kemauan dan tekad pemerintah dalam memperbaiki diri. Akan tetapi ada harapan bahwa *fraud* dapat dicegah sehingga kerugian negara dan kerugian masyarakat dapat dihindari.

Tindak kecurangan di pemerintahan di Indonesia sudah mencapai tingkat yang memprihatinkan. Banyak berita tentang kasus-kasus *fraud* yang telah melibatkan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, baik di jajaran lembaga legislatif, eksekutif, bahkan yudikatif. Berbagai usaha telah dilakukan Pemerintah Indonesia baik dengan memberdayakan secara maksimal lembaga-lembaga penegak hukum, seperti Kejaksaan, Pengadilan, dan Kepolisian. Bahkan dalam dasawarsa terakhir Pemerintah juga telah membentuk dan memberdayakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk melakukan pemberantasan korupsi di Indonesia.

Penilaian oleh *Transparency International's Corruption Perception Index* (CPI) pada tahun 2015, bahwa Indonesia mengalami prestasi baik dengan ada di peringkat ke-88 negara paling bebas korupsi di Asia, yang sebelumnya di posisi 107 (News Republika: 27 Januari 2016).

*Indonesian Corruption Watch* (ICW) melakukan pemantauan terhadap Penanganan Kasus Korupsi tahun 2015, menyatakan bahwa Kerugian Negara akibat kasus korupsi mencapai Rp 3,1 triliun. Dari jumlah kerugian negara tersebut, sebesar Rp 1,2 triliun didapat pada paruh pertama tahun 2015. Sedangkan pada semester kedua tahun 2015 mencapai Rp 1,8 triliun. Adapun dari jumlah 550 kasus korupsi, tersangka yang terlibat kasus tersebut berjumlah 1.124 orang. Selain itu, dari hasil pemantauan ICW, Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah kasus korupsi terbanyak di tahun 2015 yang disidik. Pada provinsi Jawa Timur, terdapat sejumlah 54 kasus dengan nilai kerugian negara Rp 332,3 miliar dan nilai suap sebesar Rp 2,4 miliar (Kompas.com: 24 Februari 2016). Sedangkan hasil pantauan *Indonesian Corruption Watch* (ICW) pada semester satu tahun 2016, terhitung mulai 1 Januari hingga 30 Juni 2016 di Provinsi Jawa Timur sebanyak 19 kasus dengan kerugian negara mencapai Rp 223,5 miliar.

Hasil Audit Pertanggungjawaban Belanja Hibah Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Jember tahun anggaran 2015 oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan indikasi kuat penyelewengan penggunaan anggaran hibah oleh sedikitnya 4 kelompok penerima Bantuan Ternak di Kabupaten Jember. Diantaranya 3 kelompok ternak berada di Kecamatan Ambulu dan 1 kelompok penerima bantuan hibah ada di Kecamatan Balung. Pertanggungjawaban hibah dari 4 kelompok ternak tersebut tidak dapat diyakini kebenarannya dan berpotensi disalahgunakan dengan potensi kerugian negara yang ditimbulkan mencapai Rp 242.450.000 (Memo X Jember: 19 Juli 2016).

Contoh kasus korupsi di Dinas Kabupaten Jember salah satunya pernah terjadi di tahun 2015, Kepala Dinas Pasar Kabupaten Jember, Jawa Timur, Hasi Madani, dijabarkan ke Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas II A Jember. Hasi dipenjara menyusul turunnya putusan kasasi dari Mahkamah Agung (MA) yang memvonis dirinya bersalah dalam kasus korupsi tukar guling tanah dan asset eks markas Brigif IX Jember. Hasi dijatuhi hukuman penjara selama 6 tahun dan denda sebesar Rp 500 juta subsidi 8 bulan kurungan penjara. Ia terjatuh saat menjabat sebagai asisten tata praja Pemkab Jember. Selain Hasi, kasus itu menyeret dua orang tersangka lain, yakni mantan sekretaris daerah Djoewito dan mantan kepala bagian umum Sudianto (Infokorupsi.com: 24 April 2015).

Akibat dari korupsi, menurut S.R Ackerman (1978) adalah lambatnya pertumbuhan pembangunan dan juga tidak meratanya pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Tentunya hal tersebut akan berimplikasi kepada masyarakat sebagai sasaran akhir dan fokus utama seluruh kegiatan pembangunan karena pemerintah tidak mampu secara maksimal memberikan pelayanan dalam berbagai segi kehidupan seperti kesehatan, pendidikan dan ekonomi.

Banyak hal yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan tindak korupsi. Perasaan tidak puas atau ketidakadilan yang diterima dalam suatu organisasi dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya korupsi. Di dalam Al-Quran pun dijelaskan bahwa *“Bermegah-megahan dengan harta telah mencelakakan kalian”* (QS. At-Takatsur:1). Selain itu, hadits dari Ibnu ‘Abbas, ia mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, *“Seandainya manusia diberi dua lembah berisi harta, tentu ia masih menginginkan lembah yang ketiga. Yang bisa memenuhi dalam perut manusia hanyalah tanah. Allah tentu akan menerima taubat bagi siapa saja yang ingin bertaubat”* (HR. Bukhari no. 6436). Ayat Al-Quran dan petikan hadits di atas menjelaskan bahwa manusia selalu memiliki rasa tidak puas, apalagi yang berhubungan dengan harta atau materi. Manusia selalu berusaha untuk sempurna dan

selalu bahagia, namun pada nyatanya manusia tidak akan pernah bisa sempurna. Itulah yang terjadi sehingga timbul rasa selalu tidak puas.

Salah satu penyebab perilaku korupsi yang terjadi di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) dipicu karena kompensasi diterimanya tidak sesuai. Akibatnya, banyak pegawai negeri sipil (PNS) mencari penghasilan tambahan dengan cara korupsi. Diantaranya dengan meninggikan dana Surat Perjalanan (SPJ), penggelembungan nilai anggaran, dan menambahi tunjangan selain kompensasi pokok. Hal itu harus diiringi dengan pengawasan yang ketat dari pemerintah. Pemberian tunjangan pun harus berdasarkan kinerja pegawai sedangkan kompensasi pokok harus lebih besar dari tunjangan lainnya (Skalanews: Rabu, 7 Desember 2011).

Alasan penelitian ini dilakukan karena diperlukannya pemahaman lebih banyak mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) khususnya pada sektor pemerintahan. Selain itu, Kabupaten Jember masih banyak terjadi kasus korupsi. Bukan hanya itu saja, APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Kabupaten Jember lebih besar dibanding Kabupaten lain se-Karesidenan Besuki. APBD 2016 Kabupaten Jember sebesar Rp 3,4 triliun sama dengan Kabupaten Banyuwangi, namun pada tahun 2015 Kabupaten Jember lebih besar yaitu Rp 3,1 triliun sedangkan APBD 2015 Kabupaten Banyuwangi sebesar Rp 2,8 triliun. APBD 2016 pada kabupaten lain yaitu Kabupaten Bondowoso sebesar Rp 1,7 triliun dan Kabupaten Situbondo sebesar Rp 1,6 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar APBD pada suatu daerah maka akan semakin besar kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Zulkarnain, 2013) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*), maka penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan. Sehingga penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dengan obyek yang berbeda. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan

sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini menarik untuk diteliti. Sehingga penulis memberi judul penelitian ini “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas Se-Kabupaten Jember)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok bahasan ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?
3. Bagaimana pengaruh kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?
4. Bagaimana pengaruh perilaku tidak etis terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?
6. Bagaimana pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
3. Menganalisis pengaruh kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
4. Menganalisis pengaruh perilaku tidak etis terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
6. Menganalisis pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademik khususnya dalam bidang Akuntansi Pemerintahan khususnya mengenai Kecurangan (*Fraud*).

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori, serta dapat menambah pengetahuan penulis mengenai praktik khususnya mengenai Kecurangan (*Fraud*) yang sesungguhnya, dan sampai sejauh mana teori yang dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

### b. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian yaitu instansi pemerintahan berguna sebagai masukan dalam usaha mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, dengan menekan penyebab terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan seperti yang disajikan penulis.

### c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian lain dalam bidang yang terkait, serta dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait yang memerlukan hasil penelitian ini.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Grand Theory

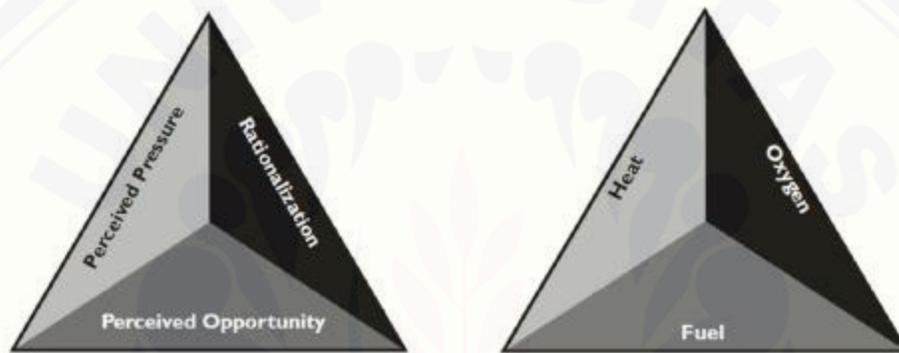
*Fraud Triangle* adalah sebuah teori yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey setelah melakukan penelitian untuk tesis doktornya pada tahun 1950. Cressey mengemukakan hipotesis mengenai *fraud triangle* untuk menjelaskan alasan mengapa seseorang melakukan *fraud*.

*Trusted persons become trust violators when they conceive of themselves as having a financial problem which is non-shareable, are aware this problem can be secretly resolved by violation of the position of financial trust, and are able to apply to their own conduct in that situation verbalizations which enable them to adjust their conceptions of themselves as trusted persons with their conceptions of themselves as users of the entrusted funds or property.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Donald R. Cressey, *Other People's Money* (Montclair: Patterson Smith, 1973) p. 30.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Cressey menemukan bahwa seseorang melakukan *fraud* ketika seseorang tersebut memiliki masalah keuangan yang tidak dapat diselesaikan bersama, seseorang tersebut menyadari bahwa masalah ini dapat diselesaikan secara diam-diam dengan cara memanipulasi keuangan dan mengubah pola pikir dari konsep seseorang tersebut sebagai orang yang dipercayai memegang aset menjadi konsep mereka sebagai pengguna dari aset yang dipercayakan kepada mereka. Cressey juga menambahkan bahwa banyak dari pelanggar ini mengetahui bahwa tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang ilegal, tetapi mereka berusaha memunculkan pemikiran bahwa apa yang dilakukan merupakan tindakan yang wajar. Dari penjelasan di atas, Cressey mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan *fraud*, yaitu masalah keuangan yang harus dirahasiakan atau tekanan (*pressure*), kesempatan untuk melakukan *fraud* (*opportunity*), dan rasionalisasi dari pelaku (*rationalization*).

*Fraud Triangle* dapat diibaratkan sebagai *fire triangle*, di mana *pressure* dapat dianggap sebagai sumber panas yang dapat menyebabkan api. Akan tetapi, Lister (2007) mengungkapkan bahwa *pressure* tidak akan dapat membuat seseorang melakukan *fraud*, kecuali adanya faktor lainnya berupa *opportunity* atau peluang untuk melakukan *fraud* yang diumpamakan sebagai bahan bakar yang membuat api tetap menyala dan rasionalisasi dari tindakan pelanggaran yang dilakukan sebagai oksigennya.



Gambar 2.1 *Fraud Triangle*

## 2.2 *Fraud* (Kecurangan)

### 2.2.1 Pengertian *Fraud*

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. *Black's Law Dictionary Fraud* menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemeriksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat. Licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur

yang menyebabkan orang lain tertipu. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *fraud* adalah perbuatan curang (*cheating*) yang berkaitan dengan sejumlah uang atau properti.

Menurut Romney dan Steinbart (2014), *fraud* adalah mendapatkan keuntungan yang tidak jujur dari orang lain. Secara legal, untuk tindakan dikatakan curang maka harus ada:

1. Pernyataan, representasi, atau pengungkapan yang salah.
2. Fakta material, yaitu sesuatu yang menstimulasi seseorang untuk bertindak.
3. Niat untuk menipu.
4. Kepercayaan yang dapat dijustifikasi (dibenarkan); di mana seseorang bergantung pada misrepresentasi untuk mengambil tindakan.
5. Pencederaan atau kerugian yang diderita oleh korban.

Berdasarkan definisi dari *The Institute of Internal Auditor* (IIA) yang dimaksud dengan *fraud* adalah “*An array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception*”. Sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja.

Berdasarkan definisi dari *Webster's New World Dictionary*, *fraud* diartikan sebagai suatu pembohongan atau penipuan (*deception*) yang dilakukan demi kepentingan pribadi, sementara *International Standards of Auditing* seksi 240–*The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam *governance* perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang

melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang illegal.

Dari beberapa pengertian tentang *fraud*, secara sederhana dapat diartikan *fraud* sebagai penipuan yang disengaja, termasuk berbohong, mencuri, merekayasa, dan menggelapkan (merubah aset perusahaan secara tidak wajar untuk kepentingan sendiri). *Fraud* secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain.

Dari beberapa definisi di atas, terkandung aspek dari *fraud* adalah penipuan (*deception*), ketidakjujuran (*dishonest*) dan niat (*intent*). *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 kejutuan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain.

## 2.2.2 Klasifikasi *Fraud*

*The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat (2000), mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu:

### 1. *Financial Statement Fraud* (Kecurangan Laporan Keuangan)

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat *financial* atau *non financial*.

## 2. *Asset Misappropriation* (Penyalahgunaan Aset)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam ‘Kecurangan Kas’ dan ‘Kecurangan atas Persediaan dan Aset lainnya’, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*).

## 3. *Corruption* (Korupsi)

Korupsi menurut ACFE terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

### 2.2.3 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Akuntansi pemerintahan memiliki tiga tujuan menurut Bactiar Arif, Muchlis, Iskandar, yaitu:

#### 1. Akuntabilitas

Di dalam pemerintahan, keuangan Negara yang dikelola harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai amanat konstitusi. Pelaksanaan fungsi ini di Indonesia diatur dalam UUD 1945 Pasal 23 ayat (5).

#### 2. Manajerial

Akuntansi pemerintahan memungkinkan pemerintah untuk melakukan perencanaan berupa penyusunan APBN dan strategi pembagunan lain, untuk melakukan pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pengendalian atas kegiatan tersebut dalam rangka pencapaian ketaatan peraturan perundang-undangan, efisiensi, efektivitas, dan ekonomis.

#### 3. Pengawasan

Pemeriksaan keuangan di Indonesia terdiri dari pemeriksaan keuangan secara umum, pemeriksaan ketaatan, dan pemeriksaan operasional atau manajerial.

Jenis kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi atau rasuah dalam bahasa Latin merupakan *corruptio* dari kata kerja *corrumpere* yang bermakna busuk, rusak, menggoyahkan, memutar balik, menyogok. Korupsi adalah tindakan pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri, serta pihak lain yang terlibat dalam tindakan itu yang secara tidak wajar dan tidak legal menyalahgunakan kepercayaan publik yang dikuasakan kepada mereka untuk mendapatkan keuntungan sepihak.

Dalam Kamus Lengkap Oxford (*The Oxford Unabridged Dictionary*), korupsi didefinisikan sebagai penyimpangan atau perusakan integritas dalam pelaksanaan tugas-tugas publik dengan penyuapan atau balas jasa. Sedangkan pengertian ringkas yang dipergunakan *World Bank*, korupsi adalah penyalahgunaan jabatan publik untuk keuntungan pribadi (*the abuse of public office for private gain*).

Korupsi di Indonesia berkembang secara sistematis. Bagi banyak orang, korupsi bukan lagi merupakan suatu pelanggaran hukum, melainkan sekedar suatu kebiasaan. Dalam seluruh penelitian perbandingan korupsi antar negara, Indonesia selalu menempati posisi paling rendah. Keadaan ini bisa menyebabkan pemberantasan korupsi di Indonesia semakin ditingkatkan oleh pihak yang berwenang. Perkembangan korupsi di Indonesia juga mendorong pemberantasan korupsi di Indonesia. Namun hingga kini pemberantasan korupsi di Indonesia belum menunjukkan titik terang, melihat peringkat dalam perbandingan korupsi antar negara yang tetap rendah. Hal ini juga ditunjukkan dari banyaknya kasus-kasus korupsi di Indonesia, Sebenarnya pihak yang berwenang, seperti KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) telah berusaha melakukan kerja maksimal.

Kasus korupsi di instansi pemerintah tidak hanya melibatkan orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi tetapi juga orang-orang yang berada dibawahnya serta tidak hanya terjadi di lingkungan pemerintah pusat melainkan juga lingkungan pemerintah daerah. Tindak korupsi yang seringkali dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan ini biasanya dipicu oleh adanya kesempatan untuk melakukan penyelewengan. Dalam instansi pemerintah sering terjadi kasus penyelewengan aset negara atau aset daerah oleh pihak-pihak tertentu. Tindakan tersebut dilakukan semata-mata untuk kepentingan pribadi dan sekelompok orang.

#### 2.2.4 Faktor Penyebab Terjadinya *Fraud*

Menurut teori *Fraud Triangle* Cressey (1953) melalui penelitiannya menyatakan bahwa seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)

Montgomery *et al.*, (2002) dalam Zulkarnain (2013) mengatakan tekanan/motif ini sesungguhnya mempunyai dua bentuk yaitu nyata (*direct*) dan bentuk persepsi (*indirect*). Bentuk nyata merupakan tekanan yang nyata yang dihadapi oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan. Kondisi tersebut dapat berupa kebiasaan sering berjudi, kecanduan obat terlarang, atau menghadapi persoalan keuangan. Tekanan dalam bentuk persepsi merupakan opini yang dibangun oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan, misalnya *executive need*. Dalam SAS No. 99, terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada *pressure* yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan (*financial stability*), tekanan eksternal (*external*

*pressure*), kebutuhan pribadi (*personal financial need*), dan target keuangan (*financial targets*).

## 2. Peluang (*Opportunity*)

Menurut Montgomery *et al.*, (2002) dalam Zulkarnain (2013) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis. Hal yang paling menonjol di sini adalah dalam hal pengendalian internal. Pengendalian internal yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan. SAS No. 99 menyebutkan bahwa peluang pada *financial statement fraud* dapat terjadi pada tiga kategori. Kondisi tersebut adalah *nature of industry*, *ineffective monitoring*, dan *organizational structure*.

Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, kontrol dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*.

## 3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya *fraud*, di mana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, misalnya:

- a. Bahwasanya tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya.
- b. Masa kerja pelaku cukup lama dan orang tersebut merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah didapatkan sekarang (posisi, kompensasi, promosi, dan lain-lain).
- c. Perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

Selain itu, terdapat empat faktor pendorong menurut Bologna (1993), seseorang untuk melakukan kecurangan yang disebut juga dengan *GONE Theory*. Keempat faktor tersebut adalah:

1. *Greed* atau keserakahan, berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang.
2. *Opportunity* atau kesempatan, berkaitan dengan keadaan organisasi atau instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.
3. *Needs* atau kebutuhan, berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang menurutnya wajar.
4. *Exposure* atau pengungkapan, berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang akan dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.

## **2.3 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal**

### **2.3.1 Definisi Pengendalian Internal**

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud (seperti mesin dan lahan) maupun tidak berwujud (seperti reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merek dagang).

*Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO) pada tahun 1992, pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personal lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Keandalan pelaporan keuangan.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2002:165) dalam Zulkarnain (2013) pengertian pengendalian internal adalah sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.

### **2.3.2 Struktur Pengendalian Internal**

Menurut PP Nomer 60 Tahun 2008, dikembangkan unsur sistem pengendalian internal yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal. Pengembangan unsur sistem pengendalian internal perlu mempertimbangkan aspek biaya-manfaat (*cost and benefit*), sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas, dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komprehensif. Sistem pengendalian internal terdiri atas unsur:

1. Lingkungan Pengendalian

Menurut Mulyadi (2002:175), lingkungan pengendalian intern merupakan alat untuk menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan

harus mampu mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian mencerminkan sikap dan tindakan manajemen.

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya melalui:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika.
- b. Komitmen terhadap kompetensi.
- c. Kepemimpinan yang kondusif.
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat.
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

## 2. Penilaian Risiko

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko yang dimaksud dalam PP Nomer 60 Tahun 2008 terdiri atas:

- a. Identifikasi risiko.
- b. Analisis risiko.

Menurut Mulyadi (2002:175), penaksiran risiko atau penilaian risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan, risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan

keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum. Penaksiran risiko bagi manajemen juga harus mempertimbangkan masalah biaya dan manfaat yang akan dicapai. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

- a. Perubahan dalam lingkungan operasi.
- b. Personel baru.
- c. Sistem informasi yang baru atau diperbaiki.
- d. Pertumbuhan yang pesat.
- e. Teknologi baru.
- f. Lini produk, produk atau aktivitas baru.
- g. Restrukturisasi korporasi.
- h. Operasi luar negeri.
- i. Penerbitan standar akuntansi baru.

### 3. Kegiatan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan. Menurut Mulyadi (2002:175), aktivitas pengendalian atau kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan sehingga risiko dalam mencapai tujuan dapat diminimalkan. Menurut PP Nomer 60 Tahun 2008, kegiatan pengendalian terdiri atas:

- a. Reviu atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- b. Pembinaan sumber daya manusia.
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi.
- d. Pengendalian fisik atas aset.

- e. Penetapan dan rewiu atas indikator dan ukuran kinerja.
- f. Pemisahan fungsi.
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting.
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian.
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.
- k. Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.

- 1. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.
- 2. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya:
  - a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi.
  - b. Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus.

#### 5. Pemantauan

Menurut Mulyadi (2002:175), pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern yang diterapkan untuk mencapai tujuan dan ditinjau sewaktu-waktu apabila kelayakannya tidak sesuai lagi dengan situasi yang ada. Menurut PP Nomer 60 Tahun 2008, pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan rewiu lainnya.

### 2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian intern adalah menjamin manajemen perusahaan/organisasi/entitas agar:

1. Tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dapat dicapai.
2. Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya.
3. Kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern dapat mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan. Pengendalian intern dapat menyediakan informasi tentang bagaimana menilai kinerja perusahaan dan manajemen perusahaan serta menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan.

COSO mengasumsikan bahwa entitas telah menetapkan sendiri tujuan dari aktivitas operasinya. Namun COSO mengidentifikasi tiga tujuan utama dari entitas, antara lain:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi.
- b. Keandalan laporan keuangan.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Boynton and Kell, 2006:253).

### 2.3.4 Pengendalian Internal di Sektor Pemerintah

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen dinas pemerintahan dan menjadi dasar bagi

kegiatan operasional yang sehat dan aman. Sistem Pengendalian Intern yang efektif dapat membantu dinas pemerintah menjaga aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan dinas terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Menurut PP Nomer 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

## **2.4 Kepuasan Kompensasi**

### **2.4.1 Definisi Kepuasan Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi diberikan

dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi, kompensasi bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi kompensasi merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Beberapa tujuan pengkompensasian, yaitu menjalin ikatan kerja antara atasan dengan karyawan, kepuasan kerja (balas jasa), motivasi, disiplin dan stabilitas karyawan.

Menurut Teori Wexley dan Yuki (2003:133) dalam Rangka Nuh Apriadi (2014) mengatakan bahwa suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin rendah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

## 2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009:82), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Prabu M (2009:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor Pemerintah (*Government Factors*)

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar kompensasi minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai (*Collective Bargaining*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai (*Standar and Cost In Living*)

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbang standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah (*Comparable Wages*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memerhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan (*Supply and Demand*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

#### 6. Kemampuan membayar (*Ability to Pay*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

## 2.5 Kultur Organisasi

### 2.5.1 Definisi Kultur Organisasi

Berikut ini adalah definisi kultur organisasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

2. Menurut Tosi, Rizzo Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
3. Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono dalam Zulkarnain (2013), kultur organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Menurut Schein (1992:12) dalam Zulkarnain (2013), 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. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
5. Menurut Siagian (1995:126), budaya organisasi merupakan kesepakatan (komitmen) bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi merupakan nilai, norma, dan konsep dasar yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Peran kultur organisasi sangat penting, yaitu sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi serta sebagai alat

untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal (Leko, 2002).

## 2.5.2 Fungsi Kultur Organisasi

Menurut Robbins (1996:294) dalam Zulkarnain (2013), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## 2.6 Perilaku Tidak Etis

Menurut Buckley et al. (1998) dalam Wilopo (2006) dalam Zulkarnain (2013) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237). Tang et al., (2003) dalam penelitiannya

menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), pelaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Arens dan Loebbecke (1997:73) menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu:

1. Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
2. Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.

Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang dikumandangkan sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan. Menurut Arens dan Loebbecke (1997:75) rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut:

1. Semua orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama.
2. Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika.
3. Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya tidak diketahui orang lain serta yang harus ditanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan.

## **2.7 Gaya Kepemimpinan**

### **2.7.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Berikut ini adalah beberapa definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli:

1. White dan Lippitt (1930) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan.
2. Menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.
3. Menurut Nawawi (2003:115), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Dari berbagai pengertian di atas, gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi atau yang lain.

## **2.7.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter  
Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan demokratis  
Gaya kepemimpinan menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. Gaya kepemimpinan bebas  
Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu

mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

## **2.8 Penegakan Hukum**

### **2.8.1 Definisi Penegakan Hukum**

Menurut Dellyana (1988), penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

Menurut Satjipto Raharjo, penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi, penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan.

Penegakan hukum menurut Shant Dellyana (1988) dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut subyeknya:

Dalam arti luas, proses penegakan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

Dalam arti sempit, penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

2. Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya:

Dalam arti luas penegakan hukum mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Sedangkan dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis.

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pemicu terjadinya kecurangan (*fraud*) di berbagai sektor. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang berkaitan dengan kecurangan (*fraud*) dan variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini.

**TABEL 2.1**

**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1.	Rifqi Mirza Zulkarnain (2013)	Analisis faktor yang mempengaruhi terjadinya <i>fraud</i> pada dinas kota Surakarta.	<i>Smart PLS 2.0</i>	Terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian intern dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor

				pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
2.	Fransiskus Randa Meliana (2009)	Pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.	<i>SPSS 17.0</i>	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh negatif dan signifikan demikian juga dengan ketaatan aturan akuntansi namun tidak signifikan sedang asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Nur Ratri Kusumas-tuti dan Wahyu Meiranto (2012)	Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan	<i>Software Partial Least Square (PLS)</i>	Keefektifan pengendalian internal memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kepuasan kompensasi

		akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening.		memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis, kepuasan kompensasi tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, keefektifan ketaatan aturan akuntansi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku etis, keefektifan ketaatan aturan akuntansi tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, keefektifan asimetri informasi internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku tidak etis, keefektifan asimetri informasi internal tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis, moralitas manajemen tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4	Dian Mustika, Sri Hastuti dan	Analisis faktor-faktor yang	Analisis regresi linier	Asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

	Sucahyo Heriningsih (2016)	mempengaruhi kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ): persepsi pegawai dinas Kabupaten Way Kanan Lampung.	berganda .	( <i>fraud</i> ), penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ), keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ), perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ), dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ).
5.	Aditya Pramudita (2013)	Analisis <i>fraud</i> di sektor pemerintahan Kota Salatiga.	<i>Smart PLS</i> .	Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
6.	Rangga Nuh Apriadi dan Nurul	Determinan terjadinya <i>fraud</i> di institusi pemerintahan	Regresi linier berganda dengan SPSS 17.	Kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya <i>fraud</i> di institusi pemerintahan. Hal

	Facriyah (2015)			tersebut memberikan bukti secara empiris bahwa <i>fraud</i> yang terjadi di institusi pemerintahan dipengaruhi oleh kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi.
7.	Siti Thoyibatun (2009)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi.	Teknik regresi.	1) Kesesuaian sistem pengendalian intern, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis; 2) Kesesuaian sistem pengendalian intern, sistem kompensasi ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi; 3) Kecenderungan kecurangan akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Beda penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan Zulkarnain (2013) bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai variabel-variabelnya. Penelitian tersebut menggunakan metode Smart PLS 2.0, yang memiliki 1 (satu) variabel dependen dan 7 (tujuh) variabel independen. Responden pada penelitian ini adalah dinas se-Kota Surakarta. Dari 14 (empat belas) dinas di kota Surakarta, 11 (sebelas) dinas yang mengizinkan dijadikan objek penelitian. Sampel penelitian ini sejumlah 115 pegawai instansi pemerintahan di Kota Surakarta.

2. Penelitian yang dilakukan Meliana (2009) bertujuan untuk menguji keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Makassar dengan responden adalah para manajer dan pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.
3. Penelitian yang dilakukan Kusumastuti dan Meiranto (2012) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kepatuhan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar pada perusahaan perbankan di Kota Semarang. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 49 besar sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui SPSS.
4. Penelitian yang dilakukan Mustika, Hastuti dan Heriningsih (2016) bertujuan untuk menggali persepsi karyawan di instansi pemerintah mengenai faktor kecurangan seperti asimetri informasi, penegakan hukum, keefektifan pengendalian internal, perilaku tidak etis dan kesesuaian kompensasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pemerintah Kabupaten Way Kanan yang bekerja di sub-departemen keuangan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive* sampel. Total sampel adalah 45 karyawan yang telah memenuhi kriteria sebagai responden penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Penelitian yang dilakukan Pramudita (2013) bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai pemerintah di instansi pemerintahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal,

komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dan penegakan hukum terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Sampel penelitian ini sejumlah 111 pegawai dinas Kota Salatiga. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat analisis Smart PLS.

6. Penelitian yang dilakukan Apriadi dan Fachriyah (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan dalam lembaga pemerintah. Penelitian ini menggunakan 105 responden dari Badan Pemeriksa auditor Republik Indonesia di kantor pemrwakilan dari Jawa Timur dengan metode *convenience sampling*. Metode menganalisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.
7. Penelitian yang dilakukan Thoyibatun (2009) dilaksanakan di Perguruan Tinggi Negeri se-Jawa Timur yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama dengan desain penelitian survey dan kuesioner sebagai instrumen. Penelitian ini berfokus pada studi keperilakuan dengan unit analisis pejabat dan semua staf yang mendapat delegasi wewenang sebagai pengguna anggaran, penyelenggara akuntansi, dan pembuat laporan akuntabilitas di PTN.

## 2.10 Kerangka Berfikir

### 2.10.1 Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Dalam penelitian yang dilakukan Zulkarnain (2013), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin efektif sistem pengendalian internal perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Smith *et al.*, (1997), Beasley (1996), Beasley *et al.*, (2000), Reinstein (1998), Matsumura (1992), dan Abbot *et al.*, (2002) dalam Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian lain Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian intern birokrasi tidak secara signifikan mempengaruhi *fraud*. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin menganalisis kembali tentang pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*), dengan didukung pernyataan bahwa semakin baik pengendalian internal organisasi maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan, dan semakin tinggi kepatuhan pengendalian intern maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan.

H1: Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

### 2.10.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Pada penelitian yang dilakukan Meliana (2009), bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi. Artinya semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan oleh prinsipal, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Terdapat kesamaan pada penelitian Zulkarnain (2013) yaitu terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori puas, kecuali promosi. Menurut Teori Wexley dan Yuki (2003:133) dalam Pramudita (2013), mengatakan bahwa suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut.

H2: Kepuasan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

### **2.10.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan**

Menurut Pacanowsky dan O'donnell Trijulo (1982) pencetus teori budaya organisasi mengatakan bahwa budaya adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Budaya organisasi juga mencakup semua simbol (tindakan, rutinitas, percakapan dan sebagainya) dan makna-makna yang terjadi antar karyawan dan manajemen.

Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku etis para anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil.

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2007), mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparaturnya pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini mendukung pernyataan Arifin (2000) bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

H3: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

#### **2.10.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan**

Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan, perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa.

Menurut Tang *et al.* (2003) menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Pada penelitian yang dilakukan Kusumastuti dan Meiranto (2012), mengatakan bahwa moralitas manajemen berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hal ini menunjukkan bahwa moralitas manajemen dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Lalu, perilaku tidak

etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pada penelitian Mustika, Hastuti dan Heriningsih (2016) menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan kata lain, semakin tinggi perilaku tidak etis, semakin tinggi kemungkinan terjadinya kecurangan. Artinya dengan adanya perilaku tidak etis akan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan (*fraud*).

H4: Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

#### **2.10.5 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 organisasi, 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 dimata 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*, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin

perusahaan akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh karyawannya.

Pada penelitian Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori baik, kecuali indikator relasi pemimpin dan etika pemimpin. Artinya dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan mengurangi terjadinya kecurangan di sektor pemerintah.

H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

#### **2.10.6 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan**

Menurut Lawrence Meir Freidman (1984) berhasil atau tidaknya penegakan hukum bergantung pada: Substansi Hukum, Struktur Hukum/Pranata Hukum dan Budaya Hukum. Pertama, Substansi Hukum disebut sebagai sistem substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Kedua, Struktur Hukum/ Pranata Hukum disebut sebagai sistem Struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Ketiga, Budaya Hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini.

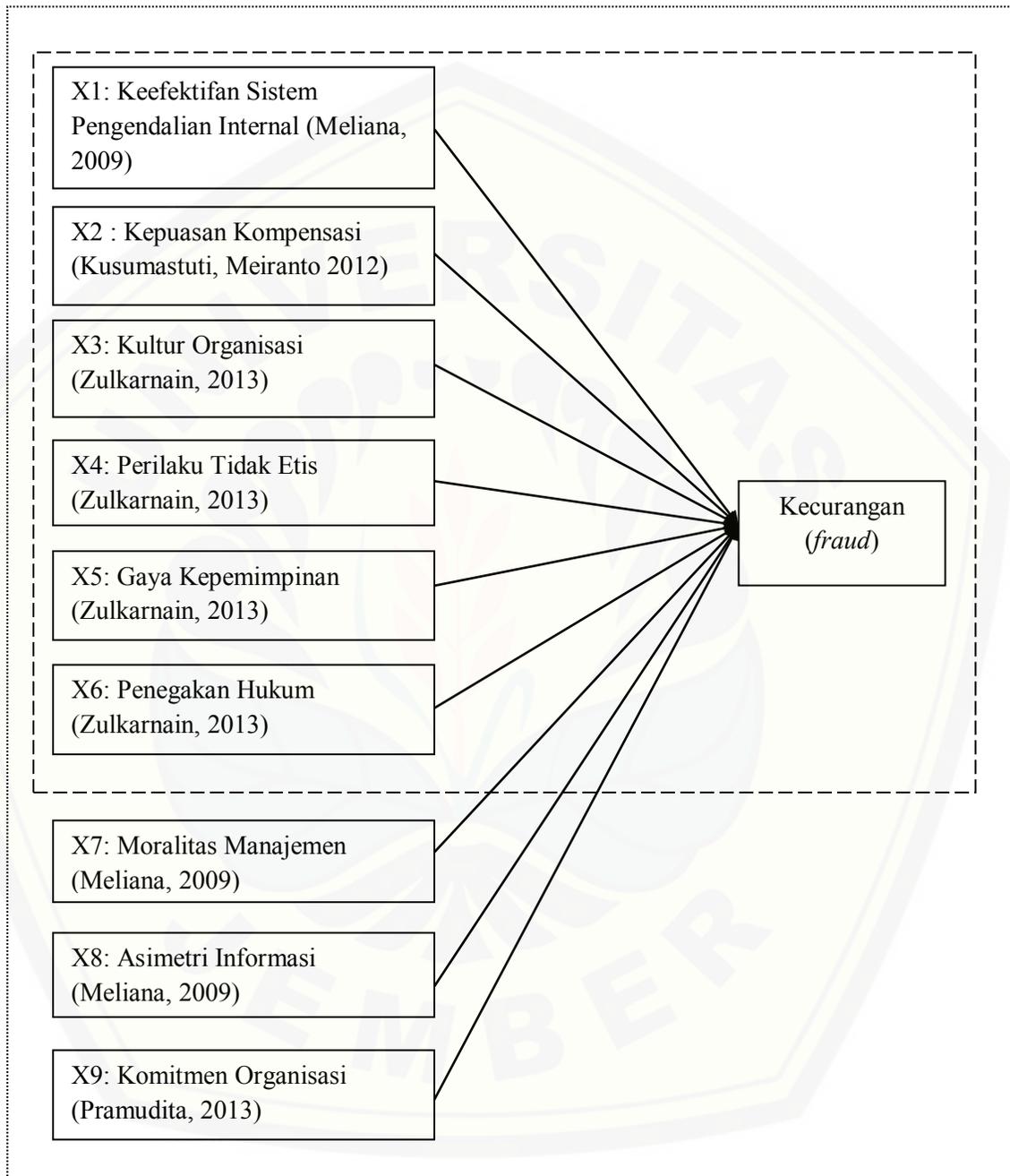
Kecurangan atau *fraud* secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang

berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada di suatu negara. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan. Penegakan hukum yang kurang efektif akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan pelanggaran berupa kecurangan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tegak penegakan hukum dalam suatu organisasi atau instansi, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi juga akan semakin rendah.

Pada penelitian Pramudita (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut berarti semakin baik penegakan hukum di daerah tersebut maka akan mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.

H6: Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

## 2.11 Kerangka Konseptual



Keterangan:

————— = Penelitian Terdahulu

----- = Area Penelitian

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan ke pegawai tetap atau pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas se-Kabupaten Jember yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis berupa *software SPSS versi 22* untuk menemukan hasil dari masing-masing hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi ialah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan (Nawawi, 2008). Anggota populasi disebut dengan elemen populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap atau pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Jember. Berikut adalah daftar Dinas se-Kabupaten Jember:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan
3. Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dan Tata Ruang
4. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga

5. Dinas Perkebunan dan Kehutanan
6. Dinas Kesehatan
7. Dinas Pendidikan
8. Dinas Perhubungan
9. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Manusia
10. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
11. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
12. Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan
13. Dinas Pertanian
14. Dinas Sosial
15. Dinas Pendapatan
16. Dinas Pasar

Menurut Arikunto (2002:117), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Tahap penentuan sampel yaitu dengan menentukan sampel responden menggunakan teknik *quota sampling*. Teknik *quota sampling* merupakan teknik penarikan sampling dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai pada jumlah (kuota) yang diinginkan.

Menurut Gay dan Diehl (1992) dalam Zulkarnain (2013) berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya. Pendapat tersebut mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat digeneralisir. Namun ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya.

1. Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi.
2. Jika penelitiannya korelasional, sampel minimumnya adalah 30 subjek.

3. Apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per grup.
4. Apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per grup.

Pertimbangan peneliti dalam pengambilan sampel adalah sampel minimumnya 30 subjek. Pertimbangan tersebut berdasarkan jenis penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu penelitian korelasional. Sehingga jumlah sampel adalah lebih dari 30 pegawai. Kuesioner yang akan diolah adalah kuesioner yang kembali dalam keadaan tidak rusak.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Menurut Arikunto (2006:160) dalam Zulkarnain (2013), metode tersebut adalah berupa angket, wawancara pengamatan atau observasi, tes dan dokumentasi. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Pengumpulan data dengan survei berarti dalam mengumpulkan data dilakukan dengan pengiriman atau penyebaran kuesioner.

Kuesioner diberikan secara langsung dan diisi oleh responden pegawai tetap atau pegawai negeri sipil (PNS) pada dinas se-Kabupaten Jember. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan jelas untuk memudahkan dalam mengisi jawaban. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi pada dinas yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh

responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah alternatif jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan tanda ceklis pada jawaban yang disediakan. Kuesioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

Penilaian tersebut disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Pengukuran Skala *Likert***

No.	Kategori Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 3.4 Variabel Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel dependen (variabel endogen) dan variabel independen (variabel eksogen). Variabel dependen (biasanya disebut variabel Y) adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Sedangkan variabel independen (biasanya disebut variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi keberadaan variabel dependen.

### 3.4.1 Variabel Dependen (Variabel Endogen)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Kecenderungan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecurangan yang sering terjadi di sektor pemerintahan.

### 3.4.2 Variabel Independen (Variabel Eksogen)

Dalam penelitian ini menjadi variabel eksogen adalah sebagai berikut:

1. Keefektifan sistem pengendalian internal adalah persepsi karyawan mengenai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut Mulyadi (2001) dalam Adinda (2015) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal menurut COSO

(2004) maupun PP Nomer 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Pengukurannya menggunakan Skala Likert 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju. Variabel keefektifan sistem pengendalian internal diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal.
  - b. Kepatuhan dalam manajemen risiko.
  - c. Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian.
  - d. Kepatuhan dalam informasi dan komunikasi.
  - e. Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring.
2. Kepuasan kompensasi adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan kompensasi digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Pengukuran menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997) dalam Wilopo (2006) perihal *reward* serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respon dari responden diukur dengan skala Likert 1-5, di mana 1 untuk sangat tidak setuju, 5 untuk sangat setuju. Variabel kepuasan kompensasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi keuangan.
- b. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Promosi.
- d. Penyelesaian tugas.
- e. Pengembangan pribadi.

3. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Pengukurannya menggunakan Skala Likert yaitu 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju. Variabel kultur organisasi menurut Robbin (2006), diukur dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Mencurahkan seluruh kemampuan.
  - b. Ramah.
  - c. Inisiatif (perkara).
  - d. Rapat (pertemuan) tepat waktu.
  - e. Memperhatikan biaya.
4. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*) (Tang, et all 2003 dalam Wilopo 2006). Pengukurannya menggunakan Skala Likert yaitu 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju. Variabel perilaku tidak etis diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) sebagai berikut:
  - a. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*).
  - b. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*).
  - c. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*).
  - d. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).
  - e. Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan (*abuse rule*).

5. 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 all (1996) dengan 5 item pertanyaan dengan Skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Fiedler dalam Robbins (2010) dalam Zulkarnain (2013) adalah sebagai berikut:
  - a. Relasi pimpinan dengan bawahan.
  - b. Struktur tugas.
  - c. Posisi kekuatan.
  - d. Delegasi tugas.
  - e. Etika pemimpin.
  
6. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum 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 hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Penegakan hukum organisasi ini diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan dari teori Robbins (2008). Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari penegakan hukum (1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya penegakan hukum dalam suatu instansi pemerintahan. Pengukuran variabel penegakan hukum diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Terdapat aturan yang berlaku.
- b. Proses penegakan hukum pidana selesai.
- c. Putusan hukum sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d. Aturan hukum yang baik dalam instansi.
- e. Ketaatan terhadap hukum.

### 3.4.3 Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel keefektifan sistem pengendalian internal adalah 5.

**Tabel 3.2 Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat tidak efektif
2.	8-12	Tidak efektif
3.	13-17	Cukup efektif
4.	18-22	Efektif
5.	23-27	Sangat Efektif

### 3.4.4 Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}} , \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel keefektifan kepuasan kompensasi adalah 5.

**Tabel 3.3 Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat Tidak Puas
2.	8-12	Tidak Puas
3.	13-17	Cukup Puas
4.	18-22	Puas
5.	23-27	Sangat Puas

**3.4.5 Kategori Variabel Kultur Organisasi**

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}} , \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel kultur organisasi adalah 5.

**Tabel 3.4 Kategori Variabel Kultur Organisasi**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat tidak baik
2.	8-12	Tidak baik
3.	13-17	Cukup baik
4.	18-22	Baik
5.	23-27	Sangat baik

### 3.4.6 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 5.

**Tabel 3.5 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat etis
2.	8-12	Etis
3.	13-17	Cukup etis
4.	18-22	Tidak etis
5.	23-27	Sangat tidak etis

### 3.4.7 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel gaya kepemimpinan adalah 5.

**Tabel 3.6 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat tidak baik
2.	8-12	Tidak baik
3.	13-17	Cukup baik
4.	18-22	Baik
5.	23-27	Sangat baik

### 3.4.8 Kategori Variabel Persepsi Penegakan Hukum

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 5 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 25

Skor nilai minimal adalah 5 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 5

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25-5)+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan menjadi } 5.$$

Maka panjang kelas interval variabel penegakan hukum adalah 5.

**Tabel 3.7 Kategori Variabel Penegakan Hukum**

No.	Interval	Kategori
1.	3-7	Sangat tidak efektif
2.	8-12	Tidak efektif
3.	13-17	Cukup efektif
4.	18-22	Efektif
5.	23-27	Sangat efektif

### 3.4.9 Kategori Variabel *Fraud*

1. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 9 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 45

Skor nilai minimal adalah 9 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 9

2. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah Skala Likert dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5.

3. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(45-9)+1}{5} = 7,4 \text{ dibulatkan menjadi } 8.$$

Maka panjang kelas interval variabel *fraud* adalah 8.

**Tabel 3.8 Kategori Variabel *Fraud***

No.	Interval	Kategori
1.	8-15	Sangat jarang terjadi
2.	16-23	Jarang terjadi
3.	24-31	Kadang-kadang terjadi
4.	32-39	Sering terjadi
5.	40-47	Sangat sering terjadi

## 3.5 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 7 (lebih dari 1).

### 3.5.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Pengklasifikasian menjadi statistika deskriptif dan statistika inferensia dilakukan berdasarkan aktivitas yang dilakukan.

Statistika deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan. Data yang dikumpulkan tersebut pula disajikan supaya mudah dimengerti, menarik, komunikatif, dan informatif bagi pihak lain. Menurut Ghozali (2007) dalam Zulkarnain (2013), statistik deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran deskripsi suatu data sehingga menjadikan sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami, yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran secara umum data penelitian, mengenai variabel-variabel penelitian yaitu keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum.

Deskripsi variabel tersebut disajikan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean) minimum, maksimum dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple linier regrestion*). Menurut Kotler dalam Afsari (2016), 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 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner di mana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016:52 dalam Afsari 2016). Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan

total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation*  $> 0,5$  dan signifikansi  $< 0,05$ .

## 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 dalam Afsari 2016). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu: stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Sekaran, 2000:205-7). Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$  maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

### 3.5.3 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 cara berikut ini:

## a. *Kolmogorov-Smirnov*

Pengujian dengan menggunakan *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 bebas (tidak terjadi Multikolinearitas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas ketika nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearitas (Afsari, 2016).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu cara atau teknik untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional. Dalam pengertian lain, analisis regresi ingin mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dengan mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi berganda (*multiples*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier 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 (Afsari, 2016).

Berdasarkan model penelitian di atas 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

$\alpha$  = Konstanta

- $\beta$  = Koefisien Regresi
- X1 = Keefektifan Sistem Pengendalian Internal
- X2 = Kepuasan Kompensasi
- X3 = Kultur Organisasi
- X4 = Perilaku Tidak Etis
- X5 = Gaya Kepemimpinan
- X6 = Penegakan Hukum
- e = Kesalahan regresi (*error*)

Setelah lulus dari semua pengujian asumsi klasik dan regresi linier berganda, 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. Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Terdapat tiga pengujian yang akan dilakukan pada tahapan ini, yaitu:

1. Uji model

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS, jika:

- a. Nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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 dalam Afsari, 2016). 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.

## 3. Uji t

Uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS, jika:

- a. Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

- b. Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.



## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Keefektifan sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kabupaten Jember termasuk dalam kategori efektif.
2. Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Kepuasan kompensasi di sektor pemerintahan Kabupaten Jember termasuk dalam kategori puas
3. Tidak terdapat pengaruh negatif antara kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Kultur organisasi di sektor pemerintahan Kabupaten Jember termasuk dalam kategori baik.
4. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Perilaku tidak etis di sektor pemerintahan Kabupaten Jember dalam kategori etis.
5. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan di sektor pemerintahan Kabupaten Jember dalam kategori baik.
6. Tidak terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Jember. Penegakan hukum di sektor pemerintahan Kabupaten Jember dalam kategori efektif.

## 5.2 Keterbatasan

Sebagaimana penelitian-penelitian yang ada, hasil penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Pada penelitian ini, kuesioner yang telah disebar ke masing-masing instansi tidak semuanya dikembalikan. Serta tidak semuanya diisi dengan baik atau sebagaimana keharusannya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada persepsi pegawai instansi pemerintah di dinas se-Kabupaten Jember, sehingga terjadi perbedaan persepsi antarpegawai di instansi pemerintah se-Kabupaten Jember.
3. Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner tidak ditunggu oleh peneliti, sehingga kuesioner bisa saja dikerjakan oleh orang yang sama.

## 5.3 Saran

Saran peneliti yang ingin dikemukakan adalah:

1. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember untuk dapat memantau dan mengevaluasi secara terus-menerus dalam hal aktivitas operasi untuk pelaksanaan pengendalian internal yang dilakukan.
2. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember untuk memberikan kompensasi keuangan untuk pegawai diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah pegawai lakukan.
3. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember untuk selalu datang tepat waktu dalam pertemuan atau rapat yang berhubungan dengan kegiatan pemerintahan.
4. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember agar melakukan sesuatu pada waktu tertentu atau di mana pegawai tersebut banyak tugas.

5. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember agar pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya, sehingga pegawai dapat secara optimal dalam bekerja.
6. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember agar menetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan.
7. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Jember agar menetapkan aturan-aturan yang berhubungan dengan penegakan hukum.
8. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih akurat atau seperti wawancara langsung kepada responden, sehingga responden dapat memahami pertanyaan yang diajukan.
9. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain, agar dapat mengetahui faktor-faktor lain dari kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, Yanita Maya. 2015. Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Afsari, Siti Fitriani. 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*. Universitas Jember.
- Al-Qur'an Surat At-Takatsur ayat (1). 2012. Cipta Bagus Segara. Bekasi.
- Apriadi, Rangga Nuh, dkk. Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Arifin, Johan. 2000. Korupsi dan Upaya Pemberantasannya Melalui Strategi di Bidang Auditing. *Media Akuntansi No. 13/Th. VII/September*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly. *Penegakan Hukum*. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Bologna, Jack. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Butterworth-Heinemann. Boston.
- Chin, dkk. 1998. A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects. *Result from a Monte Carlo Simulation Study and Voice Mail*.
- Cressey, Donald R. 1973. *Other People's Money*. Patterson Smith. Montclair.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadits HR. Bukhari no. 6436. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Hendra, Vincentius, dkk. 2013-2014. *Fraud Triangle*. Universitas Surabaya.
- Infokorupsi.com 24 April 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Kompas.com 24 Februari 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.

- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Kurniawati, Ema. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Triangle. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Kusumastuti, Nur Ratri, dkk. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meliana, 2009. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi*. Vol 7 No.2 Oktober 2009 53-85 Fakultas Ekonomi UAJ Makassar.
- Memo X Jember 29 Juni 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Memo X Jember 19 Juli 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Mulyadi, 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustika, Dian, dkk. 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung. *Prosiding*. Simposium Nasional Akuntansi XIX. Lampung.
- News Republika 27 Januari 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Norbarani, Listiana. 2012. Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan dengan Analisis Fraud Triangle yang Diadopsi dalam SAS No. 99. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Peraturan Bupati Jember Nomor 58 Tahun 2014 tentang Standar Operasional dan Prosedur Monitoring dan Evaluasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Diakses di bulan Desember tahun 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 tentang Perubahan Kelima Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Diakses di bulan Desember tahun 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.

- Pramudita, Aditya. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Ramdhana, Senna Afriaska. 2015. *Persepsi Pegawai Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Randa, Fransiskus, dkk. 2009. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi*. Universitas Atma Jaya.
- Romney, Marshall, dkk. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, Urip, dkk. 2008. Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Mencegah Fraud. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4, No:1 hal 14-33.
- Skalanews 7 Desember 2011. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Sukanto, E. 2009. Perbandingan Persepsi Auditor Internal, Akuntan Publik dan Auditor Pemerintah Terhadap Penugasan Fraud Audit dan Profil Fraud Auditor. *Fokus Ekonomi*. Vol.4 No.1, 13-26.
- Sulistiyowati, Firma. 2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi. *JAAI*. Volume 11 No. 1, Juni 2007: 47-66.
- Surabaya Tribun News 11 April 2016. Diakses di bulan Oktober tahun 2016.
- Thoyibatun, Siti. 2012. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 16, Nomor 2, Juni 2012: 245-260.
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *The Indonesia Journal of Accounting Research (IJAR)*. Volume 9 No. 3.
- Wilopo. 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.

Zainal, Rizki. 2013. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.

Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.

## Internet:

Simbolon, Harry Andrian. 2010. Mengupas Seluk Beluk Fraud dan Cara Mengatasinya. <https://akuntansiterapan.com>. Diakses pada tanggal 30 September 2016.

Egi. 2015. Kerugian Negara Akibat Korupsi 2015 Sebesar 3,1 Triliun. <http://www.antikorupsi.org>. Diakses pada tanggal 30 September 2016.

Cressey, Donald. 1953. The Fraud Triangle. <http://www.acfe.com/fraud-triangle>. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2016.

Wikipedia. 2016. Korupsi. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2016.

Riadi, Muchlisin. 2013. Pengertian, Model, Bentuk dan Jenis-Jenis Korupsi. <http://www.kajianpustaka.com>. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2016.

Wikipedia. 2016. Korupsi di Indonesia. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2016.

Riadi, Muchlisin. 2012. Pengertian, Jenis dan Tujuan Kompensasi. <http://www.kajianpustaka.com>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

Wikipedia. 2016. Kompensasi (finansial) <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

Wikipedia. 2016. Pengendalian intern. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

Binus University. 2015. Sistem Pengendalian Menurut COSO. <http://accounting.binus.ac.id>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

Bachdim, Fay. 2016. Bab II sudah direvisi. <https://www.academia.edu>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

Hanafi, Ahmad. 2011. Korupsi Rp 3 Miliar, 6 PNS Jember ditahan. <http://infokorupsi.com>. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016.

Kik dan Jun. 2016. Kejari Jember Bidik Korupsi Bansos Ternak. <http://jember.memo-x.com>. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016.

Tim Memo X Jember. 2016. Kejari Jember Tetapkan 2 Tersangka Korupsi Bansos. <http://jember.memo-x.com>. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016.

Hidayat, Rahmat. 2016. Kultur Organisasi. <https://www.academia.edu>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2016.

Tim. 2015. Gaya Kepemimpinan. <http://www.definisi-pengertian.com>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2016.

Pemerintah Kabupaten Jember. 2016. Dinas. <http://jemberkab.go.id>. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2016.

Wikipedia. 2015. Statistika deskriptif. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada 1 November 2016.

Raharjo, Sahid. 2014. Cara melakukan Uji Validitas Product Momen dengan SPSS. <http://www.spssindonesia.com>. Diakses pada 1 November 2016.

Raharjo, Sahid. 2014. Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS. <http://www.spssindonesia.com>. Diakses pada 3 November 2016.

Raharjo, Sahid. 2014. Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS. <http://www.spssindonesia.com>. Diakses pada 3 November 2016.

Wikipedia. 2016. Uji Hipotesis. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada 3 November 2016.

Raharjo, Sahid. 2015. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS. <http://www.spssindonesia.com>. Diakses pada 3 November 2016.

Raharjo, Sahid. 2016. Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi. <http://www.spssindonesia.com>. Diakses pada 3 November 2016.

Junaidi. 2010. Titik Persentase Distribusi F Probabilita = 0.05. <http://dinus.ac.id>. Diakses pada 17 Desember 2016.

Wikipedia. 2016. Budaya Organisasi. <https://id.wikipedia.org>. Diakses pada 1 Februari 2017.

Rohmah, Via Suci. 2014. *Organization Cultural Theory*. <http://www.slideshare.net>. Diakses pada 1 Februari 2017.

West dan Turner. 2008. Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi. <https://books.google.co.id>. Diakses pada 1 Februari 2017.

Prawiro, Abdurrahman Misno Bambang. 2016. Teori Sistem Hukum Friedman.  
<https://id.scribd.com>. Diakses pada 1 Februari 2017.



## LAMPIRAN 1

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
1. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (Wilopo, 2006)	1. Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal	1
	2. Kepatuhan dalam manajemen risiko	2
	3. Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian	3
	4. Kepatuhan dalam informasi dan komunikasi	4
	5. Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring	5
2. Kepuasan Kompensasi (Gibson, 1997 dalam Wilopo, 2006)	1. Kompensasi Keuangan	6
	2. Pengakuan instansi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	7
	3. Promosi	8
	4. Penyelesaian tugas	9
	5. Pengembangan pribadi	10
3. Kultur Organisasi (Robbin, 2006)	1. Mencurahkan seluruh kemampuan	11
	2. Ramah	12
	3. Inisiatif (perkara)	13
	4. Rapat (pertemuan) tepat waktu	14
	5. Memperhatikan biaya	15
4. Perilaku Tidak Etis (Wilopo, 2006)	1. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan ( <i>abuse position</i> )	16
	2. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi ( <i>abuse resources</i> )	17
	3. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan ( <i>abuse power</i> )	18
	4. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa ( <i>no action</i> )	19

	5. Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan ( <i>abuse rule</i> )	20
5. Gaya Kepemimpinan (Fiedler dalam Robbins, 2010 dalam Zulkarnain, 2013)	1. Relasi pimpinan dengan bawahan 2. Struktur tugas 3. Posisi kekuatan 4. Delegasi tugas 5. Etika pemimpin	21 22 23 24 25
6. Penegakan Hukum (Robbins 2008)	1. Terdapat aturan yang berlaku 2. Proses penegakan hukum pidana selesai 3. Putusan hukum sesuai dengan aturan yang berlaku 4. Aturan hukum yang baik dalam instansi 5. Ketaatan terhadap hukum	26 27 28 29 30
8. Kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> )	1. Penyimpangan atas aset 2. Pernyataan palsu 3. Korupsi	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaning Pratiwi  
NIM : 130810301091  
Program Studi : S1 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 S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas se-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.

Contact Person: 085213259417

Hormat Saya,

Ekaning Pratiwi

## Kuesioner Penelitian

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama\* : .....(\*boleh tidak diisi)
2. Umur : .....tahun
3. Jabatan : .....
4. Masa Kerja : .....tahun
5. Pendidikan terakhir : .....

### **Petunjuk Pengisian:**

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Saya 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

DAFTAR PERTANYAAN

No.	Keefektifan Pengendalian Internal	STS	TS	N	S	SS
1.	Di instansi tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab yang ada sudah sangat jelas.					
2.	Di instansi tempat saya bekerja, otorisasi transaksi sudah dilaksanakan dan bukti pendukung sudah disertakan apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan.					
3.	Di instansi tempat saya bekerja, peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan (kas, persediaan) sudah sangat baik diatur dan diterapkan sebagaimana mestinya.					
4.	Di instansi tempat saya bekerja, sistem akuntansi yang ada dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional instansi dan digunakan sebagaimana mestinya.					
5.	Di instansi tempat saya bekerja, aktivitas operasi untuk pelaksanaan pengendalian internal dilakukan pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus. (misalnya: derajat keamanan kas, persediaan).					

No.	Kepuasan Kompensasi	STS	TS	N	S	SS
6.	Di instansi tempat saya bekerja, kompensasi keuangan yang diberikan untuk pegawai diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah pegawainya lakukan.					
7.	Di instansi tempat saya bekerja, instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.					
8.	Di instansi tempat saya bekerja, promosi diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai.					

9.	Di instansi tempat saya bekerja, dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
10.	Di instansi tempat saya bekerja, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya.					

No.	Kultur Organisasi	STS	TS	N	S	SS
11.	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.					
12.	Di instansi tempat saya bekerja, anggota organisasi bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan.					
13.	Di instansi tempat saya bekerja, anggota organisasi mempunyai rasa inisiatif (prakarsa).					
14.	Di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.					
15.	Di instansi tempat saya bekerja, setiap orang/pegawai selalu memperhatikan biaya yang dikeluarkan.					

No.	Perilaku Tidak Etis	STS	TS	N	S	SS
16.	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar pegawai yang memiliki kedudukan tinggi menyalahgunakan kedudukan tersebut.					
17.	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar menggunakan sumber daya instansi (kendaraan dinas, peralatan kantor) untuk kepentingan pribadi.					
18.	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila terdapat pegawai yang menyalahgunakan kekuasaan					

	untuk keuntungan pribadi.					
19.	Di instansi tempat saya bekerja, adalah wajar bila terkadang pegawai tidak berbuat atau melakukan apa-apa pada waktu tertentu atau di mana pegawai tersebut banyak tugas.					
20.	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila pegawai mengabaikan peraturan yang telah dibuat.					

No.	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS
21.	Di instansi tempat saya bekerja, antara pimpinan dengan bawahan memiliki relasi yang sangat baik serta pemimpin mengakui dan menghargai bawahan.					
22.	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.					
23.	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu kewajiban.					
24.	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan jabatannya.					
25.	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberi pujian dan penghargaan pada pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu.					

No.	Penegakan Hukum	STS	TS	N	S	SS
26.	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku.					
27.	Di instansi tempat saya bekerja, proses penegakan hukum pidana dilakukan sampai selesai.					
28.	Di instansi tempat saya bekerja, apabila ada pelanggaran maka putusan hukum diputuskan sesuai dengan aturan yang berlaku.					
29.	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat					

	aturan hukum yang baik serta dapat diterapkan sebagaimana mestinya.					
30.	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai taat terhadap peraturan hukum yang berlaku.					

No.	Kecenderungan Kecurangan	STS	TS	N	S	SS
31.	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya.					
32.	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					
33.	Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi.					
34.	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
35.	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					
36.	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.					
37.	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda.					
38.	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.					
39.	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus.					

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	223	1,00	5,00	3,9552	,93373
X1.2	223	1,00	5,00	4,0583	,78339
X1.3	223	1,00	5,00	4,0493	,81223
X1.4	223	1,00	5,00	4,0493	,76658
X1.5	223	1,00	5,00	3,8924	,90896
X1	223	5,00	25,00	20,0045	3,66932
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X1.1 : Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal
- X1.2 : Kepatuhan dalam manajemen risiko
- X1.3 : Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian
- X1.4 : Kepatuhan dalam informasi dan komunikasi
- X1.5 : Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring
- X1 : Keefektifan Pengendalian Internal

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	223	1,00	5,00	3,6592	1,06140
X2.2	223	1,00	5,00	3,8834	1,02000
X2.3	223	1,00	5,00	3,7309	1,00865
X2.4	223	1,00	5,00	3,8296	,92397
X2.5	223	1,00	5,00	3,9507	,86070
X2	223	5,00	25,00	19,0538	4,23911
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X2.1 : Kompensasi Keuangan
- X2.2 : Pengakuan instansi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan
- X2.3 : Promosi
- X2.4 : Penyelesaian tugas
- X2.5 : Pengembangan pribadi
- X2 : Kepuasan Kompensasi

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	223	1,00	5,00	3,7758	,89238
X3.2	223	1,00	5,00	4,1121	,84948
X3.3	223	1,00	5,00	3,7309	,82160
X3.4	223	1,00	5,00	3,5157	,93889
X3.5	223	1,00	5,00	3,6143	,90253
X3	223	5,00	25,00	18,7489	3,50028
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X3.1 : Mencurahkan seluruh kemampuan
- X3.2 : Ramah
- X3.3 : Inisiatif (perkara)
- X3.4 : Rapat (pertemuan) tepat waktu
- X3.5 : Memperhatikan biaya
- X3 : Kultur Organisasi

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	223	1,00	5,00	1,9641	,98574
X4.2	223	1,00	5,00	1,9372	,94230
X4.3	223	1,00	5,00	1,9238	,93891
X4.4	223	1,00	5,00	2,1659	,94645
X4.5	223	1,00	5,00	2,0045	,96561
X4	223	5,00	25,00	9,9955	4,31893
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X4.1 : Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*)  
 X4.2 : Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)  
 X4.3 : Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)  
 X4.4 : Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)  
 X4.5 : Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan (*abuse rule*)  
 X4 : Perilaku Tidak Etis

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	223	1,00	5,00	3,9955	,93239
X5.2	223	1,00	5,00	3,6906	,91447
X5.3	223	1,00	5,00	3,9417	,81716
X5.4	223	1,00	5,00	3,8924	,88891
X5.5	223	1,00	5,00	3,7309	1,03074
X5	223	5,00	25,00	19,2511	3,73077
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X5.1 : Relasi pimpinan dengan bawahan
- X5.2 : Struktur tugas
- X5.3 : Posisi kekuatan
- X5.4 : Delegasi tugas
- X5.5 : Etika pemimpin
- X5 : Gaya Kepemimpinan

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.1	223	1,00	5,00	3,3677	,92475
X6.2	223	1,00	5,00	3,6906	,74631
X6.3	223	1,00	5,00	3,8700	,70783
X6.4	223	1,00	5,00	3,8161	,76365
X6.5	223	1,00	5,00	3,9283	,84056
X6	223	5,00	25,00	18,6726	2,94476
Valid N (listwise)	223				

Keterangan:

- X7.1 : Terdapat aturan yang berlaku
- X7.2 : Proses penegakan hukum pidana selesai
- X7.3 : Putusan hukum sesuai dengan aturan yang berlaku
- X7.4 : Aturan hukum yang baik dalam instansi
- X7.5 : Ketaatan terhadap hukum
- X7 : Penegakan Hukum

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	223	1,00	5,00	2,0583	,99603
Y2	223	1,00	5,00	2,0717	,95590
Y3	223	1,00	5,00	2,0897	1,03586
Y4	223	1,00	5,00	1,8924	1,06842
Y5	223	1,00	5,00	1,8565	1,04280
Y6	223	1,00	5,00	1,8430	1,02119
Y7	223	1,00	5,00	1,8655	1,01334
Y8	223	1,00	5,00	1,9865	,97482
Y9	223	1,00	5,00	2,0493	,98744
Y	223	9,00	45,00	17,7130	8,23682
Valid N (listwise)	223				

Keterangan :

- Y1 : Korupsi dan pernyataan palsu
- Y2 : Korupsi
- Y3 : Pernyataan palsu
- Y4 : Korupsi dan penyimpangan atas aset
- Y5 : Penyimpangan atas aset dan pernyataan palsu
- Y6 : Penyimpangan atas aset
- Y7 : Korupsi
- Y8 : Pernyataan palsu
- Y9 : Korupsi
- Y : Kecenderungan Kecurangan

LAMPIRAN 4

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,712**	,627**	,620**	,647**	,835**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.2	Pearson Correlation	,712**	1	,746**	,745**	,698**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.3	Pearson Correlation	,627**	,746**	1	,720**	,715**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.4	Pearson Correlation	,620**	,745**	,720**	1	,816**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.5	Pearson Correlation	,647**	,698**	,715**	,816**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X1	Pearson Correlation	,835**	,888**	,867**	,887**	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

## Kepuasan Kompensasi

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,695**	,739**	,616**	,568**	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X2.2	Pearson Correlation	,695**	1	,709**	,758**	,712**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X2.3	Pearson Correlation	,739**	,709**	1	,680**	,670**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X2.4	Pearson Correlation	,616**	,758**	,680**	1	,811**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X2.5	Pearson Correlation	,568**	,712**	,670**	,811**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X2	Pearson Correlation	,843**	,893**	,878**	,881**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

## Kultur Organisasi

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,657**	,648**	,547**	,396**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X3.2	Pearson Correlation	,657**	1	,663**	,413**	,397**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X3.3	Pearson Correlation	,648**	,663**	1	,589**	,497**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X3.4	Pearson Correlation	,547**	,413**	,589**	1	,603**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X3.5	Pearson Correlation	,396**	,397**	,497**	,603**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X3	Pearson Correlation	,815**	,779**	,847**	,802**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

## Perilaku Tidak Etis

## Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,841**	,824**	,682**	,762**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X4.2	Pearson Correlation	,841**	1	,875**	,689**	,763**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X4.3	Pearson Correlation	,824**	,875**	1	,704**	,840**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X4.4	Pearson Correlation	,682**	,689**	,704**	1	,729**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X4.5	Pearson Correlation	,762**	,763**	,840**	,729**	1	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X4	Pearson Correlation	,911**	,922**	,939**	,841**	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

## Gaya Kepemimpinan

## Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,680**	,514**	,690**	,514**	,836**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X5.2	Pearson Correlation	,680**	1	,548**	,657**	,690**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X5.3	Pearson Correlation	,514**	,548**	1	,506**	,372**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X5.4	Pearson Correlation	,690**	,657**	,506**	1	,583**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X5.5	Pearson Correlation	,514**	,690**	,372**	,583**	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X5	Pearson Correlation	,836**	,882**	,705**	,844**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

**Penegakan Hukum**

**Correlations**

		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6
X6.1	Pearson Correlation	1	,081	,245**	,307**	,289**	,556**
	Sig. (2-tailed)		,230	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X6.2	Pearson Correlation	,081	1	,589**	,540**	,338**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,230		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X6.3	Pearson Correlation	,245**	,589**	1	,772**	,643**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X6.4	Pearson Correlation	,307**	,540**	,772**	1	,695**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223
X6.5	Pearson Correlation	,289**	,338**	,643**	,695**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223
X6	Pearson Correlation	,556**	,657**	,850**	,877**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223

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

Kecenderungan Kecurangan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,871**	,846**	,810**	,780**	,771**	,749**	,827**	,707**	,902**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y2	Pearson Correlation	,871**	1	,849**	,806**	,815**	,815**	,768**	,813**	,765**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y3	Pearson Correlation	,846**	,849**	1	,819**	,808**	,793**	,750**	,804**	,718**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y4	Pearson Correlation	,810**	,806**	,819**	1	,888**	,856**	,835**	,786**	,680**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y5	Pearson Correlation	,780**	,815**	,808**	,888**	1	,892**	,834**	,760**	,711**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y6	Pearson Correlation	,771**	,815**	,793**	,856**	,892**	1	,850**	,803**	,731**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y7	Pearson Correlation	,749**	,768**	,750**	,835**	,834**	,850**	1	,819**	,754**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y8	Pearson Correlation	,827**	,813**	,804**	,786**	,760**	,803**	,819**	1	,815**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y9	Pearson Correlation	,707**	,765**	,718**	,680**	,711**	,731**	,754**	,815**	1	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Y	Pearson Correlation	,902**	,919**	,907**	,920**	,921**	,923**	,904**	,910**	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223

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

Uji Reliabilitas

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	6

**Kepuasan Kompensasi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

**Kultur Organisasi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	6

**Perilaku Tidak Etis**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	6

**Gaya Kepemimpinan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

**Penegakan Hukum**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	6

**Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

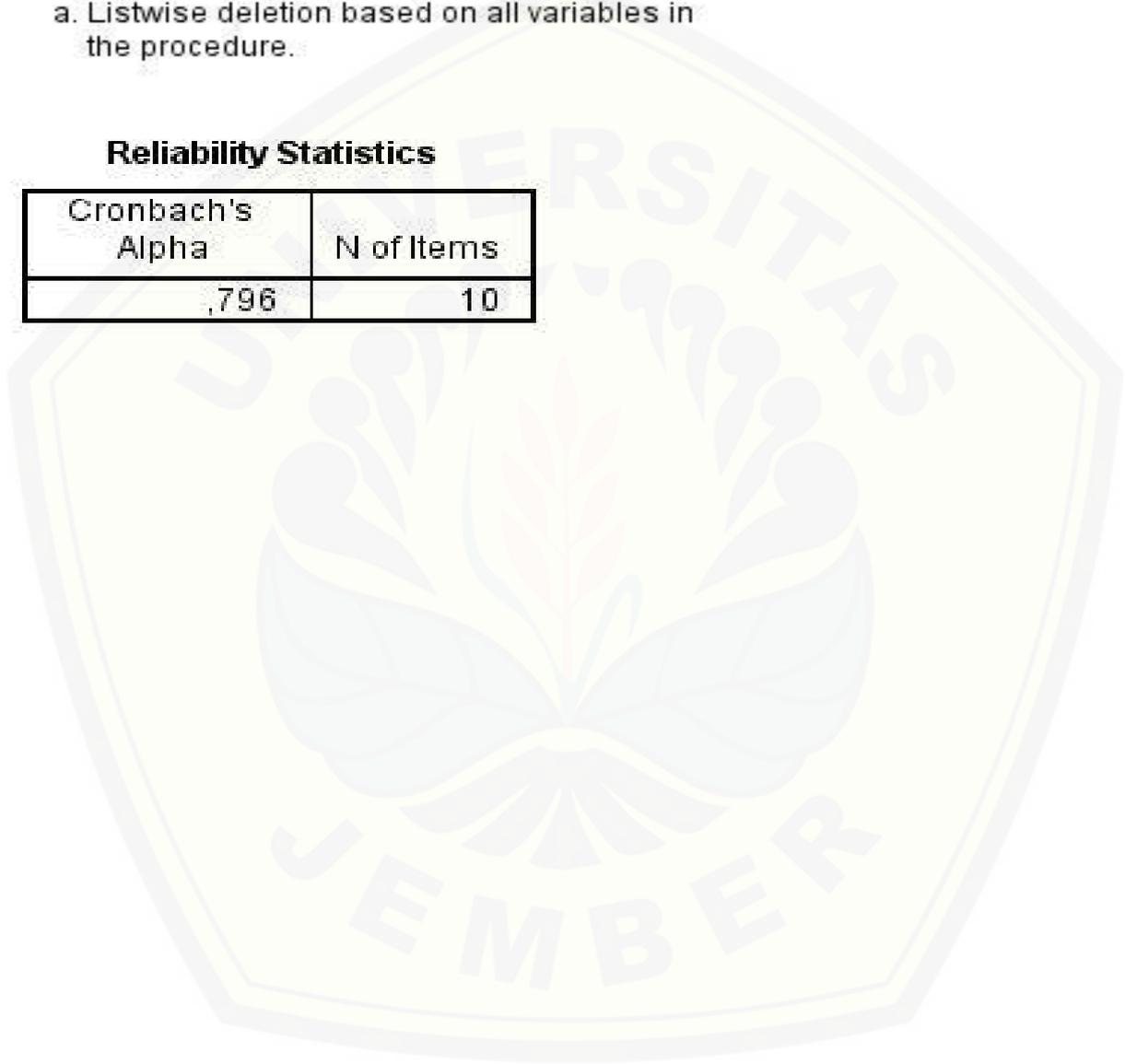
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	223	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	223	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	10



LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Data

*Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		223
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,27801927
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,150
	Negative	-,108
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,860	4,026		6,671	,000		
	X1	-,749	,241	-,334	-3,105	,002	,233	4,299
	X2	-,165	,214	-,085	-,769	,443	,222	4,510
	X3	,434	,240	,185	1,813	,071	,259	3,855
	X4	,688	,118	,361	5,856	,000	,708	1,412
	X5	-,336	,204	-,152	-1,645	,101	,315	3,173
	X6	,022	,205	,008	,109	,914	,501	1,994

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			X1	X2	X3	X4	X5	X6	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,559**	,659**	-,445**	,457**	,463**	,014
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,830
		N	223	223	223	223	223	223	223
	X2	Correlation Coefficient	,559**	1,000	,654**	-,336**	,612**	,558**	-,097
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,150
		N	223	223	223	223	223	223	223
	X3	Correlation Coefficient	,659**	,654**	1,000	-,340**	,456**	,424**	-,016
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,812
		N	223	223	223	223	223	223	223
	X4	Correlation Coefficient	-,445**	-,336**	-,340**	1,000	-,255**	-,404**	,017
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,805
		N	223	223	223	223	223	223	223
	X5	Correlation Coefficient	,457**	,612**	,456**	-,255**	1,000	,532**	-,066
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,324
		N	223	223	223	223	223	223	223
	X6	Correlation Coefficient	,463**	,558**	,424**	-,404**	,532**	1,000	-,097
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,149
		N	223	223	223	223	223	223	223
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,014	-,097	-,016	,017	-,066	-,097	1,000
		Sig. (2-tailed)	,830	,150	,812	,805	,324	,149	.
		N	223	223	223	223	223	223	223

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

LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,860	4,026		6,671	,000		
	X1	-,749	,241	-,334	-3,105	,002	,233	4,299
	X2	-,165	,214	-,085	-,769	,443	,222	4,510
	X3	,434	,240	,185	1,813	,071	,259	3,855
	X4	,688	,118	,361	5,856	,000	,708	1,412
	X5	-,336	,204	-,152	-1,645	,101	,315	3,173
	X6	,022	,205	,008	,109	,914	,501	1,994

a. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6311,830	6	1051,972	25,969	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8749,803	216	40,508		
	Total	15061,632	222			

a. Dependent Variable: Y

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

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 <sup>a</sup>	,419	,403	6,36462	1,028

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

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	3	21
2	5	5	4	4	3	21
3	5	5	5	4	4	23
4	2	4	4	3	3	16
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	4	22
7	3	3	4	4	3	17
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	4	4	22
10	4	4	5	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	2	5	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	5	5	22
15	4	4	4	5	5	22
16	3	4	3	4	3	17
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	4	21
26	5	4	5	4	5	23
27	5	4	5	4	5	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	4	4	20
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	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>51</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>53</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>61</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>62</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>63</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>64</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>66</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>67</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>69</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
<b>70</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>71</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>72</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>73</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>74</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>75</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>76</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>77</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>78</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>79</b>	4	4	3	4	3	<b>18</b>
<b>80</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>81</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>82</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>

<b>83</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>84</b>	4	4	5	5	4	<b>22</b>
<b>85</b>	2	3	3	4	4	<b>16</b>
<b>86</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>87</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>90</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>91</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>92</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>93</b>	3	4	2	4	4	<b>17</b>
<b>94</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>95</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>96</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>97</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>98</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
<b>99</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>100</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>101</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>102</b>	4	4	4	3	2	<b>17</b>
<b>103</b>	2	3	4	4	4	<b>17</b>
<b>104</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
<b>105</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>106</b>	4	4	5	5	3	<b>21</b>
<b>107</b>	3	3	3	5	4	<b>18</b>
<b>108</b>	4	5	4	4	2	<b>19</b>
<b>109</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>110</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>111</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>112</b>	4	4	5	4	3	<b>20</b>
<b>113</b>	5	4	4	5	4	<b>22</b>
<b>114</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
<b>115</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>116</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>117</b>	3	5	5	4	4	<b>21</b>
<b>118</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>119</b>	4	3	2	2	2	<b>13</b>
<b>120</b>	2	3	4	2	3	<b>14</b>
<b>121</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>122</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>
<b>123</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>
<b>124</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>125</b>	5	5	5	4	4	<b>23</b>
<b>126</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>
<b>127</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>

128	5	4	4	5	5	23
129	5	5	4	4	4	22
130	4	5	4	5	4	22
131	4	4	4	4	4	20
132	4	4	4	5	5	22
133	5	5	5	4	4	23
134	4	5	4	4	4	21
135	5	5	5	5	4	24
136	4	4	4	5	5	22
137	5	5	5	5	4	24
138	4	4	4	5	5	22
139	4	4	5	5	5	23
140	5	5	5	5	5	25
141	4	4	4	5	5	22
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	5	5	5	25
144	4	4	4	4	4	20
145	4	4	4	4	4	20
146	4	4	2	4	4	18
147	4	4	5	4	4	21
148	4	4	5	4	4	21
149	5	4	5	4	4	22
150	5	5	4	4	4	22
151	5	5	4	4	4	22
152	5	4	5	4	4	22
153	5	5	4	4	4	22
154	5	5	5	5	5	25
155	4	4	4	4	4	20
156	4	4	5	4	4	21
157	4	3	2	3	3	15
158	4	4	4	4	2	18
159	4	4	4	4	4	20
160	4	4	4	4	3	19
161	4	4	4	4	4	20
162	4	4	4	4	4	20
163	4	4	3	4	3	18
164	4	3	4	4	4	19
165	2	3	4	4	4	17
166	3	3	4	5	5	20
167	3	5	5	4	4	21
168	4	5	4	4	4	21
169	4	4	4	4	4	20
170	2	4	4	4	4	18
171	3	3	3	3	2	14
172	5	4	3	3	3	18

173	4	4	4	4	4	20
174	5	5	5	5	5	25
175	5	4	4	5	4	22
176	3	4	3	3	2	15
177	3	4	3	3	2	15
178	5	5	5	5	5	25
179	5	5	5	4	5	24
180	2	4	4	4	2	16
181	4	4	4	4	3	19
182	4	4	4	4	4	20
183	5	4	4	4	4	21
184	5	4	4	4	4	21
185	3	3	4	3	3	16
186	2	4	4	3	4	17
187	4	4	4	4	4	20
188	4	4	4	4	5	21
189	4	4	4	4	3	19
190	4	4	4	4	3	19
191	3	3	3	3	3	15
192	4	4	4	4	4	20
193	5	5	3	5	5	23
194	4	5	3	4	4	20
195	3	3	4	4	4	18
196	2	2	2	2	2	10
197	1	2	2	2	1	8
198	4	4	4	4	4	20
199	1	2	2	3	2	10
200	1	2	2	2	1	8
201	1	2	2	2	1	8
202	3	3	3	3	3	15
203	2	2	2	2	2	10
204	1	1	1	1	1	5
205	1	1	1	1	1	5
206	1	1	1	1	1	5
207	1	1	2	2	1	7
208	1	3	3	3	1	11
209	4	5	5	5	5	24
210	5	5	5	5	5	25
211	5	5	5	5	5	25
212	4	5	5	5	5	24
213	4	5	5	5	5	24
214	4	5	5	5	5	24
215	4	5	5	4	5	23
216	4	5	5	5	5	24
217	4	5	5	5	5	24

218	4	5	5	5	5	24
219	4	5	5	5	5	24
220	4	5	5	5	5	24
221	4	5	5	5	5	24
222	4	5	5	5	5	24
223	4	5	5	5	5	24

### Kepuasan Kompensasi

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

34	5	4	5	4	4	22
35	4	5	4	4	4	21
36	4	5	4	4	4	21
37	5	4	5	4	4	22
38	4	5	4	4	4	21
39	4	5	4	4	4	21
40	5	4	5	4	4	22
41	5	4	5	4	4	22
42	4	5	4	4	4	21
43	5	4	5	4	4	22
44	4	5	4	4	4	21
45	5	4	5	4	4	22
46	5	4	5	4	4	22
47	4	5	4	4	4	21
48	4	5	4	4	4	21
49	4	5	4	4	4	21
50	5	4	5	4	4	22
51	4	5	4	4	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	5	4	5	4	4	22
54	4	5	4	5	4	22
55	4	5	4	4	4	21
56	4	5	4	4	4	21
57	5	4	5	4	4	22
58	4	5	4	4	4	21
59	4	5	4	4	4	21
60	4	5	4	4	4	21
61	4	5	4	4	4	21
62	5	4	5	4	4	22
63	5	4	5	4	4	22
64	5	4	5	4	4	22
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	4	5	5	24
67	4	4	3	4	4	19
68	5	4	4	4	4	21
69	2	4	4	4	4	18
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	4	3	3	18
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	5	4	5	22
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	4	4	17
76	4	4	4	4	4	20
77	3	4	2	3	3	15
78	3	4	3	3	4	17

<b>79</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>
<b>80</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>81</b>	5	5	3	4	4	<b>21</b>
<b>82</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>83</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>85</b>	2	2	4	3	4	<b>15</b>
<b>86</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>87</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>90</b>	4	3	4	5	4	<b>20</b>
<b>91</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>92</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>93</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>94</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>95</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>96</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>97</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>98</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>
<b>99</b>	4	5	3	4	4	<b>20</b>
<b>100</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>
<b>101</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>
<b>102</b>	4	4	3	3	2	<b>16</b>
<b>103</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>104</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>105</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
<b>106</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>107</b>	4	4	3	3	4	<b>18</b>
<b>108</b>	4	4	3	3	4	<b>18</b>
<b>109</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>110</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
<b>111</b>	4	4	2	3	4	<b>17</b>
<b>112</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>113</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>114</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>
<b>115</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>116</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>117</b>	2	3	3	3	4	<b>15</b>
<b>118</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>119</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
<b>120</b>	2	3	2	2	2	<b>11</b>
<b>121</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>122</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>123</b>	4	4	4	3	5	<b>20</b>

124	3	4	3	4	5	19
125	4	4	4	5	5	22
126	3	4	4	4	5	20
127	3	5	5	4	5	22
128	3	5	5	4	4	21
129	4	4	4	4	4	20
130	3	4	4	4	4	19
131	4	4	4	5	5	22
132	3	5	5	4	4	21
133	3	4	4	4	5	20
134	3	5	5	5	5	23
135	3	4	5	5	5	22
136	3	5	5	5	5	23
137	5	5	4	4	5	23
138	4	4	4	5	4	21
139	3	4	4	4	4	19
140	3	4	4	4	4	19
141	4	4	4	4	4	20
142	4	4	4	5	5	22
143	4	5	4	4	5	22
144	5	4	4	4	4	21
145	4	4	4	4	5	21
146	4	4	4	4	4	20
147	2	4	4	4	4	18
148	2	4	4	4	4	18
149	3	4	3	4	4	18
150	2	2	2	3	4	13
151	2	2	2	3	4	13
152	3	4	3	4	4	18
153	2	2	2	3	4	13
154	4	4	5	5	5	23
155	2	4	4	3	4	17
156	4	4	4	4	4	20
157	4	5	3	3	4	19
158	4	4	4	5	4	21
159	4	4	5	4	4	21
160	4	4	4	4	4	20
161	2	4	3	5	4	18
162	4	4	4	4	4	20
163	4	3	4	3	4	18
164	4	4	4	4	4	20
165	4	3	4	4	4	19
166	5	5	5	3	3	21
167	4	4	4	4	4	20
168	4	3	3	3	3	16

169	4	4	4	4	4	20
170	4	2	4	2	4	16
171	2	2	3	3	4	14
172	4	3	4	3	3	17
173	4	4	4	4	4	20
174	5	5	5	5	5	25
175	3	5	4	4	5	21
176	2	2	2	2	3	11
177	2	2	2	2	3	11
178	1	5	1	5	5	17
179	5	5	5	5	5	25
180	1	1	1	4	2	9
181	3	4	2	4	4	17
182	2	2	2	4	4	14
183	4	4	4	4	4	20
184	3	4	4	4	4	19
185	3	3	3	4	4	17
186	3	2	2	3	3	13
187	3	4	4	4	4	19
188	4	4	5	4	4	21
189	2	2	2	3	4	13
190	3	3	3	2	4	15
191	3	3	4	3	4	17
192	3	4	3	4	4	18
193	1	2	2	3	3	11
194	3	4	4	4	4	19
195	4	4	4	4	4	20
196	2	2	2	2	2	10
197	1	2	2	2	2	9
198	4	4	4	4	4	20
199	1	1	1	1	1	5
200	1	1	1	1	1	5
201	1	1	1	1	1	5
202	3	3	3	3	3	15
203	1	1	1	1	1	5
204	1	1	1	1	1	5
205	1	1	1	1	1	5
206	1	1	1	1	1	5
207	2	2	2	1	1	8
208	1	1	1	1	3	7
209	5	5	4	5	5	24
210	5	5	5	4	5	24
211	4	5	5	5	4	23
212	4	5	5	5	5	24
213	5	4	5	4	5	23

214	4	4	4	5	4	21
215	4	4	4	4	4	20
216	5	5	4	5	5	24
217	5	5	4	5	5	24
218	5	5	4	5	5	24
219	5	5	4	5	5	24
220	5	5	4	5	5	24
221	5	5	4	5	5	24
222	5	5	4	5	5	24
223	5	5	4	5	5	24

### Kultur Organisasi

Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	5	3	21
2	4	5	4	5	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	2	2	14
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	3	3	4	18
8	4	5	4	4	3	20
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	5	4	2	18
11	2	2	2	4	2	12
12	3	4	3	4	5	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	4	4	22
16	3	3	3	4	3	16
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	4	3	4	4	4	19
21	4	3	4	3	4	18
22	4	5	5	3	2	19
23	3	4	4	3	4	18
24	4	4	3	3	3	17
25	4	4	3	3	2	16
26	2	4	4	5	5	20
27	2	4	4	5	5	20
28	2	3	2	2	4	13
29	5	5	5	5	5	25

<b>30</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>31</b>	4	4	3	4	3	<b>18</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>33</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>34</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>35</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>36</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>37</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>38</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>39</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>40</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>41</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>42</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>43</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>44</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>45</b>	4	4	5	3	3	<b>19</b>
<b>46</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>47</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>48</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>49</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>50</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>51</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>52</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>53</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>54</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>55</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>56</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>57</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>58</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>59</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>60</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>61</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>62</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>63</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>64</b>	4	5	4	3	3	<b>19</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>66</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>67</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>69</b>	4	4	3	4	3	<b>18</b>
<b>70</b>	3	4	3	3	3	<b>16</b>
<b>71</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>72</b>	4	4	5	4	2	<b>19</b>
<b>73</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>74</b>	4	5	4	4	5	<b>22</b>

75	4	4	3	4	3	18
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	2	3	17
78	2	4	3	2	4	15
79	3	3	3	3	3	15
80	5	4	5	5	5	24
81	3	3	3	3	3	15
82	5	4	5	5	5	24
83	3	4	4	2	4	17
84	3	4	4	5	4	20
85	3	4	3	3	4	17
86	5	5	5	5	5	25
87	3	4	4	3	2	16
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	3	4	4	19
91	4	4	4	5	5	22
92	3	4	4	4	3	18
93	4	4	4	3	3	18
94	4	4	4	4	3	19
95	5	5	4	3	3	20
96	4	4	4	4	3	19
97	4	5	5	4	4	22
98	4	3	3	3	3	16
99	5	4	4	3	4	20
100	4	4	3	3	3	17
101	4	5	4	4	4	21
102	4	4	4	3	3	18
103	3	4	4	4	4	19
104	4	3	3	3	2	15
105	4	4	3	3	2	16
106	4	4	4	3	3	18
107	3	4	4	4	4	19
108	4	4	4	4	4	20
109	4	4	3	3	4	18
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	3	19
112	3	3	4	4	4	18
113	4	4	4	4	3	19
114	4	4	3	3	4	18
115	4	4	4	4	4	20
116	3	4	3	4	4	18
117	3	4	4	3	4	18
118	3	5	4	3	4	19
119	4	4	2	2	2	14

120	2	2	3	2	2	11
121	5	5	5	5	4	24
122	4	5	4	3	4	20
123	3	4	4	3	4	18
124	5	4	3	2	4	18
125	4	4	4	4	3	19
126	4	4	4	3	4	19
127	5	4	5	4	4	22
128	5	5	3	5	5	23
129	4	4	4	3	4	19
130	4	4	4	3	4	19
131	4	4	4	3	4	19
132	5	5	5	3	5	23
133	4	4	4	4	4	20
134	5	5	5	5	5	25
135	4	4	4	4	5	21
136	3	5	4	3	5	20
137	4	4	5	5	4	22
138	4	4	4	5	4	21
139	5	4	5	5	4	23
140	4	5	4	3	5	21
141	3	4	4	4	5	20
142	3	4	5	4	5	21
143	4	4	4	3	4	19
144	4	4	4	3	4	19
145	4	4	3	4	3	18
146	4	4	4	3	4	19
147	4	4	4	4	4	20
148	4	4	4	4	4	20
149	4	4	4	3	5	20
150	4	4	3	4	4	19
151	4	4	3	4	4	19
152	4	4	4	3	5	20
153	4	4	3	4	4	19
154	5	5	4	4	5	23
155	4	3	4	4	4	19
156	4	4	4	4	4	20
157	3	4	5	3	4	19
158	4	4	4	4	4	20
159	4	4	4	5	4	21
160	4	4	5	4	4	21
161	4	4	3	3	3	17
162	4	4	3	3	4	18
163	4	4	4	4	4	20
164	4	3	3	3	3	16

165	3	4	5	4	5	21
166	5	5	3	3	3	19
167	3	3	3	5	5	19
168	3	4	3	3	3	16
169	4	4	4	4	4	20
170	2	4	2	2	4	14
171	4	4	3	3	4	18
172	3	4	3	4	4	18
173	3	3	4	4	3	17
174	5	5	5	5	5	25
175	5	5	4	4	5	23
176	1	4	2	2	4	13
177	1	4	2	2	4	13
178	5	5	5	5	5	25
179	5	5	5	3	5	23
180	1	4	2	1	1	9
181	4	4	4	2	4	18
182	3	4	4	2	4	17
183	5	4	4	4	4	21
184	4	4	4	4	3	19
185	3	3	3	3	3	15
186	2	3	3	3	3	14
187	4	4	4	4	3	19
188	4	3	4	4	4	19
189	3	3	3	3	4	16
190	4	4	3	2	3	16
191	4	5	4	3	4	20
192	4	4	3	3	4	18
193	3	3	3	3	5	17
194	4	5	5	4	3	21
195	4	4	4	4	4	20
196	2	2	2	2	2	10
197	2	2	2	2	2	10
198	4	4	4	4	4	20
199	4	2	2	2	2	12
200	1	1	1	1	1	5
201	1	1	1	1	1	5
202	3	3	3	3	3	15
203	2	2	2	2	2	10
204	2	2	2	2	2	10
205	1	1	1	1	1	5
206	2	2	2	2	2	10
207	2	2	2	2	2	10
208	1	2	1	2	3	9
209	5	5	4	5	4	23

210	5	5	4	5	5	24
211	5	5	4	5	4	23
212	5	5	5	5	5	25
213	4	5	4	5	4	22
214	4	5	4	5	5	23
215	4	5	4	5	5	23
216	5	5	4	5	5	24
217	5	5	4	5	4	23
218	5	5	4	5	4	23
219	5	5	4	5	4	23
220	5	5	4	5	4	23
221	5	5	4	5	4	23
222	5	5	4	5	4	23
223	5	5	4	3	3	20

## Perilaku Tidak Etis

Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	1	2	2	1	2	8
2	1	2	2	1	2	8
3	2	2	1	2	1	8
4	3	2	2	3	4	14
5	1	2	2	2	2	9
6	1	2	2	2	2	9
7	2	2	1	2	1	8
8	3	2	2	2	1	10
9	1	2	2	2	2	9
10	2	2	2	1	2	9
11	1	1	1	1	1	5
12	1	1	1	2	1	6
13	2	2	2	2	2	10
14	1	1	1	1	2	6
15	1	1	1	1	1	5
16	3	3	3	2	2	13
17	1	1	1	1	1	5
18	2	1	1	2	2	8
19	2	2	2	2	2	10
20	1	1	1	1	1	5
21	1	1	1	1	1	5
22	1	2	1	2	1	7
23	3	3	3	3	3	15
24	2	1	1	2	1	7
25	1	1	1	2	2	7

26	2	2	2	2	4	12
27	2	2	2	2	4	12
28	2	2	2	2	2	10
29	2	2	2	2	2	10
30	4	4	2	3	1	14
31	1	1	2	2	2	8
32	2	2	2	2	2	10
33	2	2	2	2	2	10
34	2	2	2	2	2	10
35	2	2	2	2	2	10
36	2	2	2	2	2	10
37	2	2	2	2	2	10
38	2	2	2	2	2	10
39	2	2	2	2	2	10
40	2	2	2	2	2	10
41	2	2	2	2	2	10
42	4	4	4	4	4	20
43	4	2	2	2	2	12
44	2	2	2	2	2	10
45	2	2	2	2	2	10
46	2	2	2	2	2	10
47	2	2	2	2	2	10
48	2	2	2	2	2	10
49	2	2	2	2	2	10
50	2	2	2	2	2	10
51	2	2	2	2	2	10
52	2	2	2	2	2	10
53	2	2	2	2	2	10
54	2	2	2	2	2	10
55	2	2	2	2	2	10
56	2	2	2	2	2	10
57	2	2	2	2	2	10
58	2	2	2	2	2	10
59	2	2	2	2	2	10
60	2	2	2	2	2	10
61	2	2	2	2	2	10
62	2	2	2	2	2	10
63	4	2	2	2	2	12
64	2	2	2	2	2	10
65	2	2	2	2	2	10
66	1	1	1	1	1	5
67	2	2	2	2	2	10
68	1	1	1	1	1	5
69	1	1	3	3	3	11
70	2	2	2	3	2	11

71	1	2	1	1	1	6
72	1	1	1	2	1	6
73	1	1	1	1	1	5
74	2	2	2	2	2	10
75	2	2	2	2	2	10
76	1	1	1	2	1	6
77	1	1	1	2	2	7
78	3	3	3	3	3	15
79	2	2	2	2	2	10
80	4	4	4	4	4	20
81	2	2	2	4	2	12
82	4	4	4	4	4	20
83	1	1	1	2	2	7
84	2	2	2	2	2	10
85	3	2	3	2	2	12
86	1	3	1	2	1	8
87	3	2	3	3	2	13
88	4	4	4	4	4	20
89	1	1	1	1	1	5
90	1	1	1	3	2	8
91	1	1	1	1	1	5
92	2	1	1	1	1	6
93	3	4	4	4	3	18
94	2	2	2	2	3	11
95	3	1	1	1	1	7
96	2	3	2	2	2	11
97	2	2	2	2	2	10
98	3	2	3	3	3	14
99	2	2	2	1	1	8
100	2	2	2	2	2	10
101	1	1	1	1	1	5
102	2	2	2	2	2	10
103	2	2	2	3	2	11
104	4	4	2	2	2	14
105	2	2	2	4	2	12
106	1	2	2	2	2	9
107	1	2	2	2	1	8
108	2	2	2	3	2	11
109	2	2	2	2	2	10
110	2	2	2	2	1	9
111	2	2	2	2	2	10
112	2	2	2	2	2	10
113	2	1	1	2	2	8
114	2	2	2	2	2	10
115	2	2	2	2	2	10

116	2	2	2	2	2	10
117	3	3	3	3	3	15
118	1	1	1	2	1	6
119	1	1	1	4	1	8
120	3	2	4	4	4	17
121	1	1	1	3	1	7
122	2	2	2	3	2	11
123	3	1	1	2	1	8
124	2	1	1	3	2	9
125	2	2	2	1	2	9
126	1	2	1	2	2	8
127	1	1	2	1	2	7
128	2	2	2	2	2	10
129	2	2	2	2	2	10
130	1	2	2	2	2	9
131	1	1	2	1	1	6
132	2	2	1	2	2	9
133	1	1	1	1	1	5
134	2	2	2	2	2	10
135	1	1	1	2	2	7
136	5	5	4	4	5	23
137	4	4	4	4	5	21
138	1	1	1	2	2	7
139	1	1	1	1	2	6
140	1	1	1	2	2	7
141	2	2	2	2	1	9
142	2	2	2	2	2	10
143	1	1	2	1	1	6
144	2	2	2	1	2	9
145	2	2	1	2	1	8
146	2	3	3	4	2	14
147	2	2	2	2	2	10
148	2	2	2	2	4	12
149	1	2	1	1	1	6
150	2	2	2	2	2	10
151	2	2	2	2	2	10
152	1	1	1	1	1	5
153	2	2	2	2	2	10
154	2	2	2	2	2	10
155	2	1	2	2	2	9
156	4	4	4	4	4	20
157	2	3	4	3	3	15
158	4	4	4	4	4	20
159	4	4	4	4	4	20
160	2	2	2	3	2	11

161	2	2	3	2	3	12
162	1	1	1	1	1	5
163	2	2	2	2	2	10
164	2	2	1	2	3	10
165	2	1	2	2	2	9
166	2	1	1	2	2	8
167	1	1	1	1	1	5
168	1	1	1	1	1	5
169	1	1	1	1	1	5
170	1	1	1	1	1	5
171	1	2	1	3	3	10
172	2	2	2	2	2	10
173	2	2	2	2	2	10
174	1	1	1	1	1	5
175	1	1	1	1	1	5
176	4	4	4	3	3	18
177	4	4	4	3	3	18
178	1	1	1	1	1	5
179	1	1	1	1	1	5
180	1	1	1	1	1	5
181	1	2	2	2	2	9
182	2	2	2	2	2	10
183	2	2	2	2	2	10
184	2	2	2	3	2	11
185	3	3	3	3	4	16
186	3	3	4	3	4	17
187	2	2	2	3	2	11
188	2	2	1	2	1	8
189	2	2	2	3	2	11
190	2	1	1	1	1	6
191	1	2	1	3	1	8
192	2	2	2	4	2	12
193	4	4	4	4	4	20
194	1	1	1	3	1	7
195	3	2	2	3	2	12
196	5	4	4	4	4	21
197	4	4	4	4	4	20
198	2	2	2	2	2	10
199	4	1	2	4	4	15
200	1	1	2	1	1	6
201	1	1	1	1	1	5
202	3	3	3	3	3	15
203	4	4	4	4	4	20
204	5	5	5	5	5	25
205	5	5	5	5	5	25

206	5	5	5	5	5	25
207	4	5	4	4	4	21
208	1	1	1	1	1	5
209	1	1	1	1	1	5
210	1	1	1	3	1	7
211	1	1	1	2	1	6
212	1	1	1	3	1	7
213	1	1	1	2	1	6
214	1	1	1	4	2	9
215	1	1	1	4	2	9
216	1	1	1	1	1	5
217	1	1	1	1	1	5
218	1	1	1	1	1	5
219	1	1	1	1	1	5
220	1	1	1	1	1	5
221	1	1	1	1	1	5
222	1	1	1	1	1	5
223	1	1	1	1	1	5

## Gaya Kepemimpinan

Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	5	4	22
2	5	4	4	5	4	22
3	5	4	4	4	4	21
4	2	2	3	2	3	12
5	4	3	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	4	22
8	5	5	5	5	3	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	3	2	4	3	17
11	5	5	5	5	5	25
12	2	4	2	5	2	15
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	2	4	4	18
15	4	4	5	4	3	20
16	3	4	4	4	3	18
17	5	4	3	4	4	20
18	4	2	4	4	3	17
19	3	3	3	4	4	17
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	4	5	5	24

22	5	3	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	3	18
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	3	19
31	4	3	4	4	3	18
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	4	4	5	21
35	4	4	4	4	5	21
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	5	21
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	5	21
42	4	4	4	4	5	21
43	4	4	4	4	5	21
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	4	5	21
46	4	4	4	4	5	21
47	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	4	5	21
49	4	4	4	4	5	21
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	4	5	21
52	4	4	4	4	5	21
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	4	4	5	21
57	4	4	4	4	5	21
58	4	4	4	4	5	21
59	4	4	4	4	5	21
60	4	4	4	4	5	21
61	4	4	4	4	5	21
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	4	4	5	21
64	4	4	4	4	5	21
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25

<b>67</b>	3	4	4	4	3	<b>18</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>69</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>70</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>71</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>72</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>73</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>74</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>75</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>76</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>77</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>
<b>78</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>79</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>80</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>81</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>82</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>83</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>85</b>	2	3	4	2	2	<b>13</b>
<b>86</b>	5	5	4	4	3	<b>21</b>
<b>87</b>	5	3	3	3	3	<b>17</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>90</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>91</b>	4	4	5	5	3	<b>21</b>
<b>92</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>93</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>94</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>95</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>96</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>97</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>98</b>	4	3	3	3	3	<b>16</b>
<b>99</b>	5	4	5	2	4	<b>20</b>
<b>100</b>	4	2	3	5	3	<b>17</b>
<b>101</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>102</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>103</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>104</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>105</b>	4	4	5	5	4	<b>22</b>
<b>106</b>	5	4	3	4	4	<b>20</b>
<b>107</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>108</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>109</b>	4	4	5	4	3	<b>20</b>
<b>110</b>	5	4	4	3	3	<b>19</b>
<b>111</b>	4	3	5	4	3	<b>19</b>

112	4	4	2	2	4	16
113	3	3	3	4	4	17
114	4	4	2	4	4	18
115	3	3	4	4	4	18
116	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	4	3	19
118	5	4	4	4	3	20
119	5	5	4	4	2	20
120	2	3	4	2	2	13
121	5	5	5	5	4	24
122	4	3	4	4	3	18
123	5	5	4	4	5	23
124	5	4	5	4	3	21
125	3	4	4	5	5	21
126	5	4	4	5	3	21
127	5	5	4	4	5	23
128	4	3	5	4	4	20
129	5	5	5	4	4	23
130	4	4	4	5	5	22
131	5	5	5	4	4	23
132	5	5	5	4	5	24
133	4	4	4	4	4	20
134	5	5	4	4	5	23
135	4	4	4	4	3	19
136	4	4	4	4	5	21
137	5	5	5	5	4	24
138	3	4	4	5	5	21
139	4	4	3	4	4	19
140	4	4	4	3	4	19
141	4	4	3	4	4	19
142	4	4	5	5	4	22
143	4	4	4	4	4	20
144	5	5	5	4	4	23
145	4	5	4	4	5	22
146	4	4	4	3	4	19
147	4	4	4	4	4	20
148	4	4	4	4	4	20
149	4	4	4	5	4	21
150	4	2	4	4	3	17
151	4	2	4	4	3	17
152	4	4	4	5	4	21
153	4	2	4	4	3	17
154	5	4	5	5	4	23
155	4	4	5	5	5	23
156	4	4	4	4	4	20

157	5	5	5	4	3	22
158	4	4	4	4	3	19
159	4	4	4	4	3	19
160	4	4	4	4	4	20
161	4	3	3	4	4	18
162	4	4	4	4	4	20
163	4	4	3	3	3	17
164	3	3	3	3	3	15
165	3	3	3	5	5	19
166	3	3	3	3	3	15
167	4	4	5	5	4	22
168	4	5	4	5	4	22
169	4	4	4	4	3	19
170	4	4	4	4	3	19
171	4	4	5	3	3	19
172	4	4	4	4	4	20
173	4	4	4	4	4	20
174	5	5	5	5	5	25
175	5	5	5	5	4	24
176	3	2	3	4	1	13
177	3	2	3	4	1	13
178	5	5	5	5	5	25
179	5	5	5	5	5	25
180	4	1	1	1	1	8
181	4	4	4	4	3	19
182	4	2	4	4	2	16
183	4	5	4	4	4	21
184	4	4	4	4	4	20
185	2	2	3	3	3	13
186	2	2	4	2	2	12
187	4	4	4	4	4	20
188	4	4	4	4	4	20
189	3	4	4	4	3	18
190	4	3	4	2	4	17
191	3	3	3	3	3	15
192	3	3	4	4	3	17
193	3	3	5	3	3	17
194	3	3	3	3	3	15
195	3	3	3	3	3	15
196	1	2	5	1	1	10
197	1	2	1	2	2	8
198	4	4	4	4	3	19
199	2	1	4	2	1	10
200	1	1	1	2	2	7
201	1	1	1	1	1	5

202	3	3	3	3	3	15
203	1	1	1	1	1	5
204	1	1	1	1	1	5
205	1	1	5	1	1	9
206	1	1	4	1	1	8
207	2	3	4	1	2	12
208	1	1	1	1	1	5
209	5	3	4	4	3	19
210	5	4	5	5	3	22
211	5	4	5	5	3	22
212	5	4	5	5	3	22
213	5	4	4	5	4	22
214	5	4	4	4	4	21
215	5	4	4	4	4	21
216	5	3	4	4	3	19
217	5	3	4	4	3	19
218	5	3	4	4	3	19
219	5	3	4	4	3	19
220	5	3	4	4	3	19
221	5	3	4	4	3	19
222	5	3	4	4	3	19
223	5	3	4	4	3	19

## Penegakan Hukum

Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	2	5	4	5	5	21
2	2	4	5	4	5	20
3	4	4	4	4	5	21
4	3	2	3	2	4	14
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	3	5	5	4	3	20
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	3	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	3	3	17
17	5	4	4	5	5	23

18	4	3	4	4	5	20
19	4	3	3	3	3	16
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	4	4	5	21
23	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	3	3	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	5	5	22
27	4	4	4	5	5	22
28	3	3	3	4	4	17
29	4	5	5	5	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	3	4	3	3	5	18
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	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	2	4	4	4	4	18
43	2	4	4	4	4	18
44	2	4	4	4	4	18
45	4	4	4	4	4	20
46	2	4	4	4	4	18
47	2	4	4	4	4	18
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
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	4	4	4	4	4	20

<b>63</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>64</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>65</b>	4	2	4	4	4	<b>18</b>
<b>66</b>	5	4	4	5	5	<b>23</b>
<b>67</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>
<b>68</b>	3	3	4	3	4	<b>17</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>70</b>	4	3	3	3	4	<b>17</b>
<b>71</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>72</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>73</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>74</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>75</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>77</b>	4	3	3	3	4	<b>17</b>
<b>78</b>	3	3	4	4	3	<b>17</b>
<b>79</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>80</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>81</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>82</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>83</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>85</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>
<b>86</b>	3	2	4	3	5	<b>17</b>
<b>87</b>	4	3	3	3	4	<b>17</b>
<b>88</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>89</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>90</b>	5	4	4	4	5	<b>22</b>
<b>91</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>92</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>93</b>	3	3	4	3	4	<b>17</b>
<b>94</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>95</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>96</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>
<b>97</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>98</b>	3	3	3	4	3	<b>16</b>
<b>99</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>100</b>	3	4	4	5	5	<b>21</b>
<b>101</b>	4	3	4	5	5	<b>21</b>
<b>102</b>	4	2	2	2	2	<b>12</b>
<b>103</b>	2	4	4	3	3	<b>16</b>
<b>104</b>	2	4	4	3	3	<b>16</b>
<b>105</b>	2	5	5	5	5	<b>22</b>
<b>106</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>107</b>	2	4	3	4	5	<b>18</b>

<b>108</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>109</b>	2	4	4	3	4	<b>17</b>
<b>110</b>	2	4	4	4	5	<b>19</b>
<b>111</b>	2	4	4	3	4	<b>17</b>
<b>112</b>	2	4	4	3	3	<b>16</b>
<b>113</b>	2	4	4	3	4	<b>17</b>
<b>114</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>115</b>	2	4	3	3	3	<b>15</b>
<b>116</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>117</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>
<b>118</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>119</b>	4	3	3	2	2	<b>14</b>
<b>120</b>	2	2	2	2	2	<b>10</b>
<b>121</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>122</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>123</b>	2	4	4	4	5	<b>19</b>
<b>124</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>125</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>126</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
<b>127</b>	3	3	4	4	5	<b>19</b>
<b>128</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>129</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>130</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>131</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>132</b>	4	3	3	4	4	<b>18</b>
<b>133</b>	4	3	5	5	4	<b>21</b>
<b>134</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>135</b>	2	3	4	4	4	<b>17</b>
<b>136</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>137</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>138</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>139</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>140</b>	2	4	4	4	4	<b>18</b>
<b>141</b>	2	4	3	4	4	<b>17</b>
<b>142</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>143</b>	1	4	4	4	5	<b>18</b>
<b>144</b>	3	4	4	4	5	<b>20</b>
<b>145</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>146</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>147</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>148</b>	4	4	3	3	3	<b>17</b>
<b>149</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>
<b>150</b>	3	4	4	4	5	<b>20</b>
<b>151</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>
<b>152</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>

153	3	3	4	4	3	17
154	4	5	5	5	4	23
155	3	4	5	4	3	19
156	2	4	4	4	4	18
157	4	2	4	2	5	17
158	2	4	4	4	4	18
159	4	4	4	4	4	20
160	4	4	4	4	4	20
161	4	4	3	3	3	17
162	3	3	3	3	3	15
163	3	4	4	3	2	16
164	2	3	5	3	4	17
165	3	3	3	4	4	17
166	1	5	5	5	5	21
167	2	5	5	5	5	22
168	4	3	4	5	4	20
169	3	3	3	3	3	15
170	4	4	4	4	4	20
171	4	4	4	4	4	20
172	4	3	3	3	2	15
173	4	3	4	4	4	19
174	5	5	5	5	5	25
175	5	1	5	5	5	21
176	2	4	4	4	2	16
177	2	4	4	4	2	16
178	3	5	5	5	5	23
179	3	4	5	5	4	21
180	2	5	5	5	4	21
181	4	4	4	4	4	20
182	4	4	4	4	4	20
183	4	4	4	4	4	20
184	4	3	3	4	4	18
185	3	4	4	4	2	17
186	3	4	4	4	2	17
187	4	3	3	4	4	18
188	3	3	4	4	5	19
189	3	3	3	3	3	15
190	4	4	4	3	4	19
191	3	3	3	3	3	15
192	3	3	3	4	4	17
193	3	3	4	4	3	17
194	4	4	4	4	4	20
195	2	4	3	3	3	15
196	1	2	2	2	2	9
197	5	2	2	2	2	13

198	4	4	4	4	4	20
199	2	4	4	2	4	16
200	2	4	1	1	1	9
201	2	1	1	1	1	6
202	3	3	3	3	3	15
203	3	4	4	4	4	19
204	2	4	4	4	4	18
205	1	1	1	1	1	5
206	1	3	1	1	1	7
207	2	1	1	1	1	6
208	3	5	5	5	5	23
209	4	4	4	4	4	20
210	3	1	4	4	5	17
211	5	5	5	4	5	24
212	5	5	5	5	5	25
213	5	4	4	5	5	23
214	5	5	5	4	4	23
215	3	2	4	4	4	17
216	4	4	4	4	4	20
217	4	4	4	4	4	20
218	4	4	4	4	4	20
219	4	4	4	4	4	20
220	4	4	4	4	4	20
221	4	4	4	4	4	20
222	4	4	4	4	4	20
223	4	4	4	4	4	20

**Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Responden	Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	16
2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	16
3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	12
4	3	4	2	3	4	3	1	1	3	24
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
10	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
12	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11
13	2	3	3	2	2	2	2	2	3	21

14	1	2	2	2	1	1	1	1	1	12
15	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
22	2	2	2	1	2	1	1	1	2	14
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
25	2	1	2	1	1	2	2	2	1	14
26	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
27	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
29	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
30	2	1	1	1	1	1	1	1	3	12
31	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
33	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
34	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
35	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
36	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
37	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
38	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
39	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
40	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
41	2	2	2	1	1	1	1	1	2	13
42	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
43	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
44	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
45	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
46	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
47	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
48	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
49	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
50	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
51	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
52	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
53	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
54	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
55	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
56	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
57	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14
58	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14

<b>59</b>	2	2	2	1	1	1	1	2	2	<b>14</b>
<b>60</b>	2	2	1	1	1	1	1	2	2	<b>13</b>
<b>61</b>	2	2	1	1	1	1	1	2	2	<b>13</b>
<b>62</b>	2	2	1	1	1	1	1	2	2	<b>13</b>
<b>63</b>	2	2	1	1	1	1	1	2	2	<b>13</b>
<b>64</b>	2	2	2	1	1	1	1	2	2	<b>14</b>
<b>65</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>66</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>9</b>
<b>67</b>	1	1	3	1	3	1	1	1	1	<b>13</b>
<b>68</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>69</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>9</b>
<b>70</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>71</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>72</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>9</b>
<b>73</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	<b>10</b>
<b>74</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>75</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	1	<b>17</b>
<b>76</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>77</b>	2	2	3	2	1	1	1	1	1	<b>14</b>
<b>78</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>79</b>	2	2	3	2	2	1	2	1	1	<b>16</b>
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>81</b>	2	2	3	2	2	2	2	3	3	<b>21</b>
<b>82</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>83</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	<b>10</b>
<b>84</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>85</b>	3	2	3	2	2	2	2	2	3	<b>21</b>
<b>86</b>	1	1	1	1	1	1	1	2	3	<b>12</b>
<b>87</b>	2	3	2	3	2	3	2	2	2	<b>21</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>89</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>9</b>
<b>90</b>	2	3	2	2	2	1	2	1	1	<b>16</b>
<b>91</b>	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>23</b>
<b>92</b>	1	2	3	2	2	1	1	1	1	<b>14</b>
<b>93</b>	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>21</b>
<b>94</b>	2	2	2	2	2	2	3	2	3	<b>20</b>
<b>95</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>96</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	<b>25</b>
<b>97</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>18</b>
<b>98</b>	1	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>25</b>
<b>99</b>	2	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>
<b>100</b>	2	2	2	3	1	1	3	1	1	<b>16</b>
<b>101</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	<b>10</b>
<b>102</b>	1	1	1	2	2	1	1	2	1	<b>12</b>
<b>103</b>	2	2	1	1	1	2	2	2	2	<b>15</b>







LAMPIRAN 8

SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN

 **KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**LEMBAGA PENELITIAN**  
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818  
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

---

Nomor : 1001 / UN25.3.1/LT/2016 8 November 2016  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala  
Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan  
Perlindungan Masyarakat Kabupaten Jember  
di -  
JEMBER

Memperhatikan surat dari Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Jember Nomor:  
7927/UN25.1.4/LT/2016 tanggal 26 Oktober 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Ekaning Pratiwi / 130810301091  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi  
Alamat : Jl. Jawa 2 B No. 29 Jember / No. Hp. 089650708640  
Judul Penelitian : Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan  
(Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas se-Kabupaten  
Jember)  
Lokasi Penelitian : Dinas Se – Kabupaten Jember (Terlampir)  
Lama Penelitian : Enam Bulan (8 November 2016 - 8 Mei 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa  
yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.  
Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

  
a.n Ketua  
Sekretaris,  
Dr. Zainuri, M.Si  
NIP 196403251989021001

**Tembusan Kepada Yth. :**  
1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember  
2. Mahasiswa ybs  
3. Arsip

   
CERTIFICATE NO : QMS/173



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818  
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

**Lampiran :**

**Nama Dinas – Dinas Se – Kabupaten Jember sebagai berikut :**

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember
2. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember
3. Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Jember
4. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Jember
5. Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Jember
6. Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
7. Dinas Pendidikan Kabupaten Jember
8. Dinas Perhubungan Kabupaten Jember
9. Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember
10. Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Jember
11. Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Jember
12. Dinas Peternakan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Jember
13. Dinas Pertanian Kabupaten Jember
14. Dinas Sosial Kabupaten Jember
15. Dinas Pendapatan Kabupaten Jember
16. Dinas Pasar Kabupaten Jember



CERTIFICATE NO : QMS/173



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada

Yth. Sdr. Kepala Dinas di Lingkungan  
Pemerintah Kabupaten Jember  
di -

TEMPAT

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor : 072/1814/314/2016

Tentang

**PENELITIAN**

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 6 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jember  
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penertiban Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember.

Memperhatikan : Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember tanggal 08 November 2016 Nomor : 1801/UN25.3.1/LT/2016 perihal Ijin Melaksanakan Penelitian

**MEREKOMENDASIKAN**

Nama / NIM : Ekaning Pratiwi 130810301091  
Instansi : Fak. Ekonomi & Bisnis / Akuntansi / Universitas Jember  
Alamat : Jl. Jawa 2 B/29 Jember  
Keperluan : Melaksanakan Penelitian dengan judul :  
"Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Se-Kabupaten Jember)".  
Lokasi : .....  
Tanggal : 08-10-2016 s/d 08-05-2017

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

Pelaksanaan Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan :

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 15-11-2016

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK  
KABUPATEN JEMBER  
Kabid Kajian Strategis & Politis

  
Drs. SLAMET WISOKO, M.Si.  
Pembina  
NIP. 19831212 198606 1004

Tembusan :  
Yth. Sdr. : 1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember  
2. Ybs.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
Jalan Brawijaya No. 63 Telp. ( 0331 ) 487934 – 426994 Fax. 426994  
JEMBER

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800 / 70 / 35.09.417 / 2016

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Ir. IMAM SUDARMAJI, M.Si  
NIP : 19690913 199501 1 002  
Jabatan : Sekretaris  
Instansi : Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kab. Jember

Dengan ini menyatakan bahwa Saudara :

Nama : EKANING PRATIWI  
NIM : 130810301091  
Instansi : Fak. Ekonomi & Bisnis/Akutansi/Universitas Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Saudara tersebut di atas, telah melakukan **PENELITIAN** di Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar – benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Desember 2016

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
KABUPATEN JEMBER  
Sekretaris



*Imam Sudarmaji*  
IMAM SUDARMAJI, M.Si  
NIP. 19690913 199501 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS PETERNAKAN PERIKANAN DAN KELAUTAN

JL. LETJEN SUPRAPTO NO. 139 TELP / FAX . 0331 - 337275

JEMBER 68122

Jember, 23 Nopember 2016

Nomor : 800/1419/2016  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Melaksanakan Penelitian

Kepada :  
Yth. Sdr. EKANING PRATIWI

Di  
JEMBER

Menindaklanjuti surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik No. 072/ 1814 / 314 / 2016 tanggal 15 Nopember 2016 perihal Rekomendasi Ijin Melaksanakan Penelitian. Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Satuan Kerja kami tidak keberatan/bersedia memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA DINAS PETERNAKAN PERIKANAN  
DAN KELAUTAN KABUPATEN JEMBER

  
Ir. MAHFUD AFANDI  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19600805 198509 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS PU. CIPTA KARYA DAN TATA RUANG  
Jln. Srikoyo I/1 □ ( 0331 ) 484994 - 425786  
JEMBER

**SURAT - KETERANGAN**  
Nomor : 800/2403 /35.09.416/2016

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

N a m a : Drs. HERI WIDODO  
N I P : 19611224 198812 1 001  
Jabatan : Sekretaris  
Instansi : Dinas PU. Cipta Karya dan Tata Ruang Kab. Jember

Dengan ini menyatakan bahwa Saudara :

N a m a : EKANING PRATIWI  
N I M : 130810301091  
Instansi : Fak. Ekonomi dan Bisnis / Akutansi / Universitas Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Saudara tersebut di atas, telah melakukan **PENELITIAN** di Dinas PU Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Jember.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar - benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Desember 2016

AN. KEPALA DINAS PU CIPTA KARYA DAN TATA RUANG  
KABUPATEN JEMBER  
SEKRETARIS



**Drs. HERI WIDODO**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19611224 198812 1 001