



**VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN:  
PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SITUBONDO**

**SKRIPSI**

oleh

**Afidatul Lailiyah  
NIM 130810301155**

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

**2016**



**VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN:  
PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SITUBONDO**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

oleh

**Afidatul Lailiyah  
NIM 130810301155**

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

**2016**

## PERSEMBAHAN

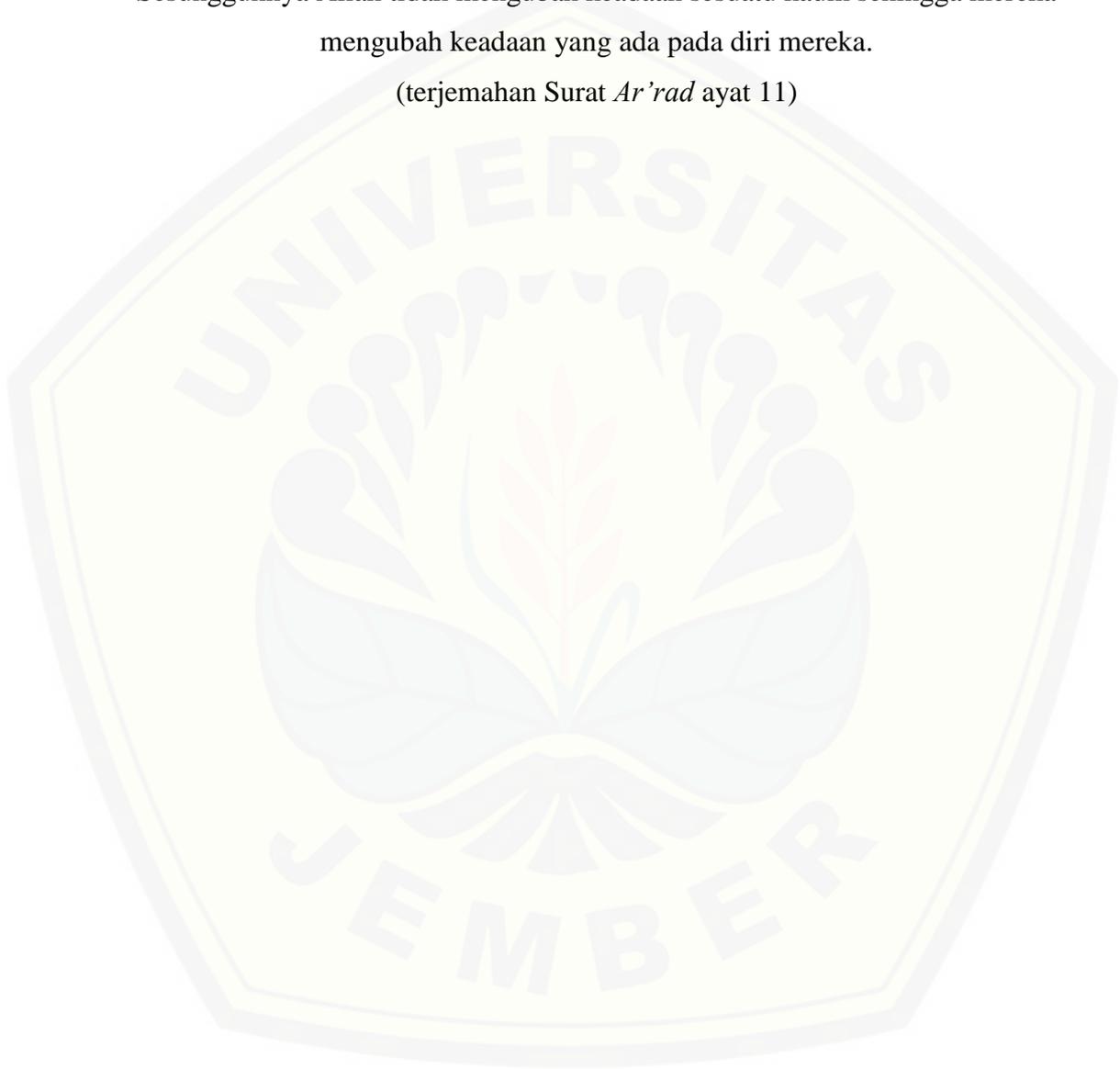
Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terima kasih atas rahmat, ridho, dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Ibunda Ratna Rasai dan Ayahanda Dakiri tercinta, yang selama ini tidak pernah berhenti berdo'a dan memberikan nasehat serta dukungan dalam menimba ilmu;
3. Kakakku Ika Pristiwahyuni dan adikku Mirza Astiyani Agustina tersayang yang selalu memberikan motivasi;
4. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTO**

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka  
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

(terjemahan Surat *Ar'rad* ayat 11)



---

Departemen Agama Republik Indonesia. 1994. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afidatul Lailiyah

NIM : 130810301155

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul “VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN: PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SITUBONDO” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 15 Agustus 2016

Yang menyatakan,

Afidatul Lailiyah  
NIM 130810301155

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH  
TERHADAP KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR  
PEMERINTAHAN: PERSEPSI PEGAWAI BIDANG  
KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SITUBONDO

Nama Mahasiswa : Afidatul Lailiyah

N I M : 130810301155

Jurusan : Akuntansi/ S1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 27 Juni 2016

Pembimbing I Yang Menyetujui, Pembimbing II,

Nining Ika Wahyuni, SE., M.Sc., Ak  
NIP. 19830624 200604 1 001

Taufik Kurrohman, SE., M.Si., Ak  
NIP. 19820723 200501 1 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 Akuntansi

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

**SKRIPSI**

**VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN:  
PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh

**Afidatul Lailiyah**

**NIM. 130810301155**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Nining Ika Wahyuni, SE., M.Sc., Ak

Dosen Pembimbing Anggota : Taufik Kurrohman, SE., M.Si., Ak

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI**

**VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN:  
PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Afidatul Lailiyah

NIM : 130810301155

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

15 Agustus 2016

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak (.....)  
NIP. 19691011 199702 2 001

Sekretaris : Dr. Ahmad Roziq, SE, MM, Ak (.....)  
NIP. 19700428 199702 1 001

Anggota : Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak (.....)  
NIP. 19710217 200003 1 001

Mengetahui/ Menyetujui  
Universitas Jember  
Dekan

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.  
NIP 19630614 199002 1 001

**Afidatul Lailiyah**

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai bidang keuangan mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Sampel penelitian ini sejumlah 121 pegawai dari 26 SKPD di Kabupaten Situbondo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

**Kata kunci** : *Fraud*, persepsi, sektor pemerintahan,, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi

**Afidatul Lailiyah**

*Accounting Department, Faculty of Economics and Bussines,  
University of Jember*

**ABSTRACT**

This study aims to explore the perception of financial sector employees regarding the suitability influence compensation, procedural justice, rule of law / regulations, effectiveness of internal control, ethical culture of the organization, and the organization's commitment to fraud (fraud) in the government sector. The research sample number of 121 employees of 26 SKPD in Situbondo. The sampling technique used purposive sampling. The data collection is done by using a questionnaire. The results showed that there is no influence suitability of compensation against fraud in the government sector, there is a negative effect of procedural justice with fraud in the government sector, there is no influence of law enforcement against fraud in the government sector, there is no influence the effectiveness of internal controls against fraud in the government sector, there is a positive influence between organizational ethical culture with fraud in the government sector, there is a positive influence between organizational commitment to fraud in the government sector

Keywords: Fraud, perception, the government sector ,, suitability compensation, procedural justice, rule of law / regulations, effectiveness of internal peggendalian, ethical organizational culture, organizational commitment

## RINGKASAN

**“VARIABEL-VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP KECURANGAN (*FRAUD*) DI SEKTOR PEMERINTAHAN: PERSEPSI PEGAWAI BIDANG KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SITUBONDO”**. Afidatul Lailiyah, 130810301155; 2016; 81 Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan instansi yang bertujuan untuk melayani masyarakat guna mencapai terwujudnya *good governance*. Namun, pada pelaksanaannya masih banyak ditemui adanya kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh pegawai dari instansi tersebut sendiri. *Fraud* merupakan sikap atau tindakan menyimpang seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan ilegal melalui tindakan penipuan yang dilakukan secara baik guna memperoleh keuntungan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang persepsi pegawai pemerintah kabupaten Situbondo terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Variabel-variabel tersebut meliputi kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi.

Populasi dan sampel penelitian ini sejumlah 121 pegawai yang terdiri dari kepala SKPD, pejabat penatausahaan keuangan, bendahara pengeluaran dan/ atau bendahara penerimaan, dan pejabat pembuat komitmen. Teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling* karena peneliti mempunyai tujuan dan target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak yaitu pada pegawai bidang keuangan. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat

pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan.



## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Bidang Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1) dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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

1. Dr. H. M. Fathorrozi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Alwan Sri Kustono, M.Si, Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.Sc., Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi S1 Akuntansi;
4. Nining Ika Wahyuni, SE., M. Sc., Ak. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dengan penuh kesabaran untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini;
5. Taufik Kurrohman, SE., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai;
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Akuntansi yang telah memberikan ilmu mengenai akuntansi;
7. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi;
8. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantuku: Ryska Febriyanti, Nur Hafidah, dan Siti Fitriani Apsari;

9. Teman-teman seperjuangan Akuntansi 2012, 2013, dan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan warna dalam proses kuliah dan membantu dalam terselesainya skripsi ini.;
10. Bapak dan Ibu responden serta semua pihak di seluruh SKPD kabupaten Situbondo yang telah bersedia meluangkan waktu guna pengambilan dan pengumpulan data pada proses penelitian yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti ketidaksempurnaan yang selalu ada pada diri manusia. Oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 15 Agustus 2016

Penulis

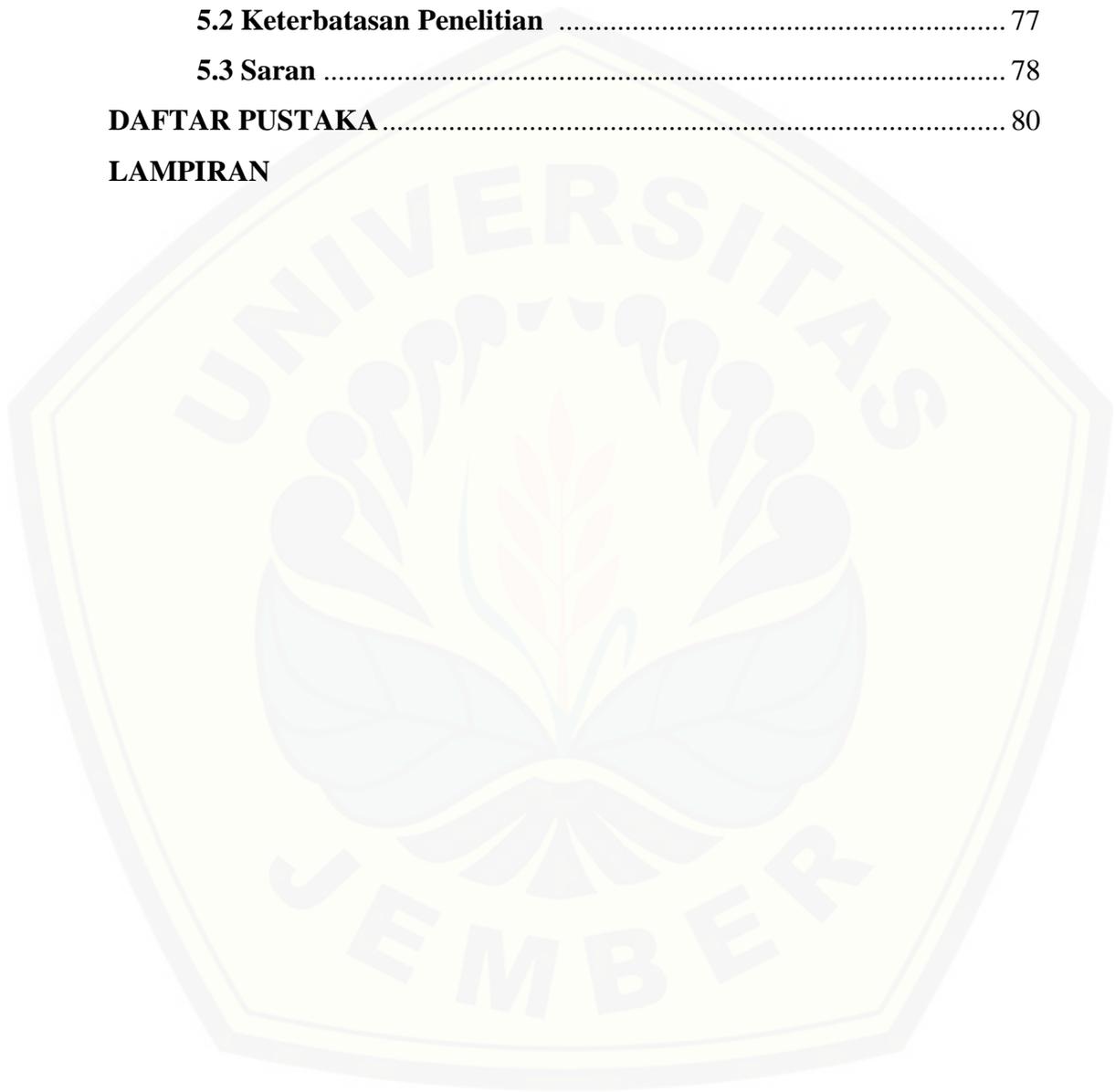
DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>RINGKASAN</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	9
2.1.1 Persepsi.....	9
2.1.2 Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	10
2.1.3 Jenis-jenis <i>Fraud</i> .....	11
2.1.4 Pelaku Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	13
2.1.5 <i>Fraud Triangle Theory</i> .....	14

2.1.6 <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan .....	16
2.1.7 Faktor Penyebab Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	17
2.1.7.1 Kesesuaian Kompensasi .....	17
2.1.7.2 Keadilan Prosedural.....	18
2.1.7.3 Penegakan Hukum/ Peraturan .....	19
2.1.7.4 Keefektifan Pengendalian Internal .....	19
2.1.7.5 Budaya Etis Organisasi.....	21
2.1.7.6 Komitmen Organisasi.....	21
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Perumusan Hipotesis.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>35</b>
<b>3.5 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>36</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>37</b>
<b>3.7 Metode Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
3.7.1 Metode Statistik Deskriptif .....	42
3.7.1.1 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi .....	42
3.7.1.2 Kategori Variabel Keadilan Prosedural.....	43
3.7.1.3 Kategori Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan.....	44
3.7.1.4 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal .	45
3.7.1.5 Kategori Variabel Budaya Etis Organisasi.....	45
3.7.1.6 Kategori Variabel Komitmen Organisasi .....	46
3.7.1.7 Kategori Variabel Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	47
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	48
3.7.2.1 Uji Validitas.....	48
3.7.2.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	49

3.7.3.1 Uji Normalitas Data.....	49
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas .....	49
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.7.4 Uji Hipotesis.....	50
3.7.4.1 Uji-t.....	50
3.7.4.2 Uji-F .....	50
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi .....	51
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	<b>52</b>
4.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	52
4.1.2 Deskripsi Responden .....	53
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
<b>4.2 Analisis Uji Kualitas Data</b> .....	<b>64</b>
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	64
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
<b>4.3 Analisis Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>65</b>
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	65
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
<b>4.4 Analisis Uji Regresi Linier Berganda</b> .....	<b>66</b>
<b>4.5 Analisis Uji Hipotesis</b> .....	<b>69</b>
4.5.1 Hasil Signifikansi Variabel (Uji-t).....	69
4.5.2 Hasil Signifikansi Uji-F .....	69
4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70
<b>4.6 Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	<b>71</b>
4.6.1 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) di Sektor Pemerintahan .....	71
4.6.1.1 Kesesuaian Kompensasi .....	71
4.6.1.2 Keadilan Prosedural.....	72
4.6.1.3 Penegakan Hukum/ Peraturan .....	72
4.6.1.4 Keefektifan Pengendalian Internal .....	73

4.6.1.5 Budaya Etis Organisasi.....	74
4.6.1.6 Komitmen Organisasi.....	74
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>77</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>77</b>
<b>5.3 Saran .....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

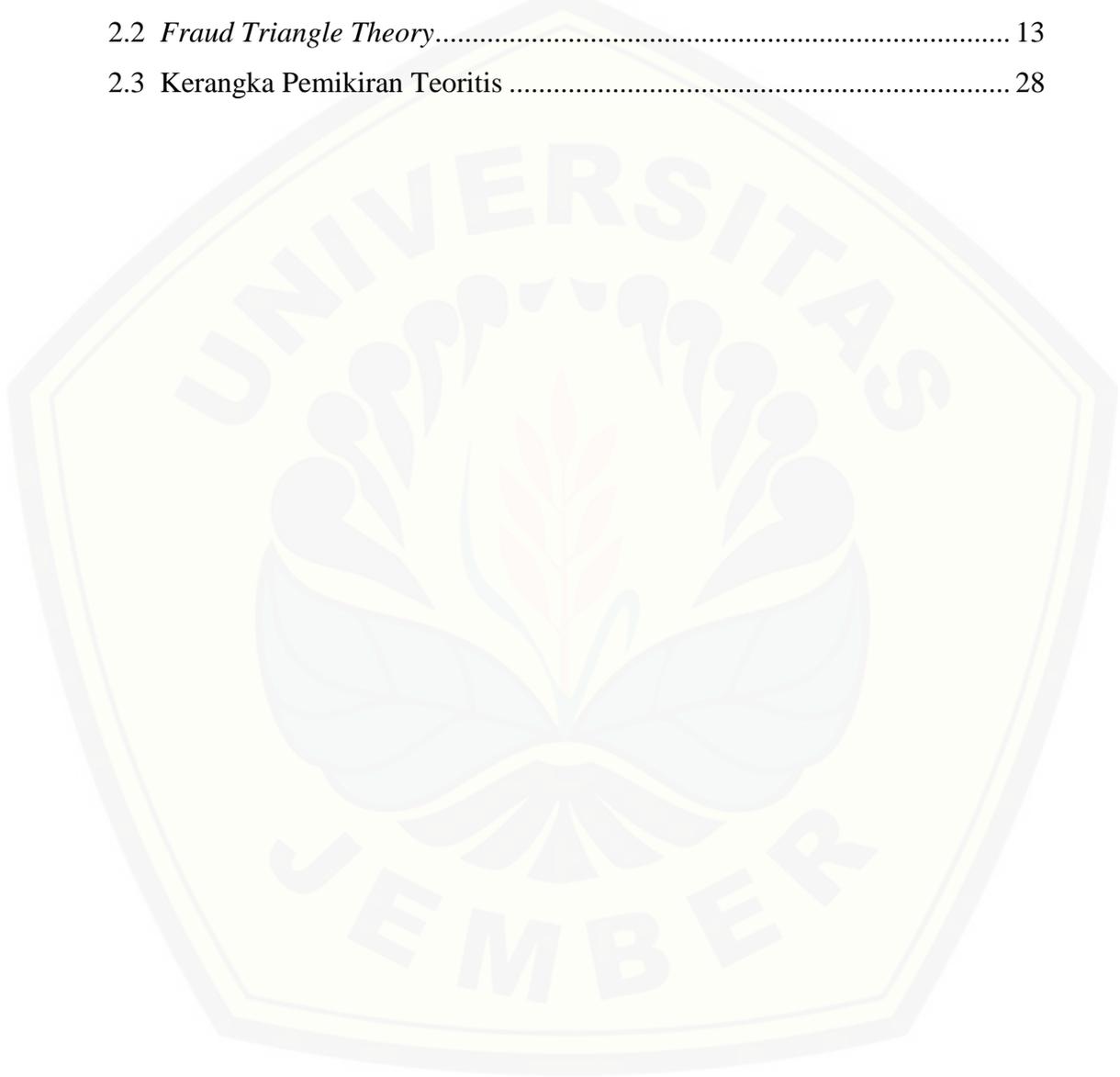


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....	36
3.2 Kategori Kesesuaian Kompensasi.....	42
3.3 Kategori Keadilan Prosedural .....	43
3.4 Kategori Penegakan Hukum/ Peraturan .....	43
3.5 Kategori Keefektifan Pengendalian Internal.....	44
3.6 Kategori Budaya Etis Organisasi .....	45
3.7 Kategori Komitmen Organisasi .....	46
3.8 Kategori Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	46
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	51
4.2 Demografi Responden.....	52
4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	54
4.4 Distribusi Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi .....	55
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural .....	56
4.6 Distribusi Kategori Variabel Keadilan Prosedural.....	56
4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan.....	57
4.8 Distribusi Kategori Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan .....	58
4.9 Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Pengendalian Internal.....	59
4.10 Distribusi Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal .....	59
4.11 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi .....	60
4.12 Distribusi Kategori Variabel Budaya Etis Organisasi.....	61
4.13 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	62
4.14 Distribusi Kategori Variabel Komitmen Organisasi .....	62
4.15 Statistik Deskriptif Variabel <i>Fraud</i> .....	63
4.16 Distribusi Kategori Variabel <i>Fraud</i> .....	64
4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4.18 Hasil Uji-t.....	69
4.19 Hasil Uji-F.....	70
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	8
2.2 <i>Fraud Triangle Theory</i> .....	13
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	28



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Uji Hipotesis
- Lampiran 7 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 : Analisis Statistik Deskriptif

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Paska reformasi seperti saat ini pengelolaan keuangan daerah telah mengalami berbagai perubahan peraturan dari waktu ke waktu. Perubahan tersebut merupakan rangkaian dari upaya pemerintah untuk menciptakan *Good Governance* dan *Clean Governance* dengan melakukan tata kelola pemerintahan dengan baik. Menurut (Syakhroza, 2003 dalam Suwardi, 2012), *Good Governance* selalu mengacu kepada sikap, etika, praktek, dan nilai-nilai masyarakat. Salah satu pilar utama sistem *Good Governance* adalah akuntabilitas. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban kepada publik yaitu melalui laporan keuangan yang menggambarkan aktivitas pengelolaan keuangan di institusi pemerintah yang seharusnya disajikan secara wajar dan tidak mengandung unsur kecurangan (*fraud*). Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia paska reformasi adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik baik di pusat maupun di daerah (Mardiasmo, 2006 dalam Suwardi, 2012).

Keberhasilan dari suatu pembangunan di daerah tidak terlepas dari aspek pengelolaan keuangan daerah yang dikelola dengan manajemen yang baik. Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan suatu tuntutan masyarakat kepada pemerintahan, salah satunya ditandai dengan adanya pemerintah yang akuntabel dan transparan. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah Indonesia secara berkala dan terus menerus melakukan berbagai upaya perbaikan untuk merubah dan melakukan pembaharuan dalam pengelolaan keuangan yang terdiri atas penyusunan peraturan perundang-undangan, penataan kelembagaan, pembenahan sistem dan prosedur, serta peningkatan profesionalisme sumber daya manusia di bidang keuangan. Adapun pembaharuan di bidang keuangan mencakup berbagai aspek seperti perencanaan dan

penganggaran, perbendaharaan, akuntansi, pertanggungjawaban, dan pemeriksaan (*auditing*).

Pada era otonomi daerah seperti saat ini, daerah diberikan kewenangan untuk mengatur rumah tangganya sendiri seperti yang telah tercantum pada (UU Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan UU Nomor 25 tahun 1999), tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk: lebih mendekatkan masyarakat dengan pemerintahan daerahnya, memudahkan masyarakat memantau penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), serta meningkatkan kreativitas dan inovasi daerah untuk mengembangkan potensi daerah masing-masing melalui persaingan yang sehat. Pemberian otonomi secara luas kepada daerah dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem NKRI. Namun dalam pelaksanaannya baik di pusat maupun di daerah masih banyak ditemukan tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh oknum pegawai pemerintahan yang sebenarnya mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu pemerintah. Tindakan penyimpangan ini dikenal dengan istilah kecurangan atau *fraud* yaitu suatu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga menimbulkan kerugian.

Teori *Fraud Triangle* merupakan salah satu teori tentang *fraud* yang banyak digunakan peneliti sebagai pedoman dalam penelitiannya. Teori ini dikembangkan oleh Donald Cressey. Cressey, (1953) dalam Apriadi, (2014) merupakan seorang kriminolog dan sosiolog asal Amerika Serikat yang menyatakan bahwa terdapat tiga faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*). Penelitian ini mengacu pada teori *Fraud Triangle*, karena variabel dalam penelitian ini merupakan suatu proksi dari adanya tekanan, kesempatan, dan pembenaran sesuai dengan dasar teori *Fraud Triangle*.

*Pressure* adalah tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*. Tekanan situasional merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh faktor keuangan atau non keuangan yang dihadapi oleh pegawai atau manajemen yang sulit dipecahkan dengan cara legal atau etis. Moeller (2004:222 dalam Zulkarnain, 2013) mengemukakan bahwa tekanan situasional tersebut berpotensi muncul karena adanya kewajiban keuangan yang melebihi batas kemampuan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau manajemen, dan terjadinya kegagalan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawainya baik yang berkenaan dengan akses terhadap penggunaan aktiva perusahaan, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, maupun jenjang karier atau promosi termasuk masa depan pegawai di perusahaan tersebut yang tidak jelas.

Terdapat beberapa hal yang terkait dengan tekanan berdasarkan beberapa penelitian yang telah ada. Pada penelitian kali ini peneliti memproyeksikan suatu tekanan (*pressure*) dengan adanya kesesuaian kompensasi dan keadilan prosedural.

Kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi tindakan dan kinerja pegawai, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat membuat pegawai merasa tercukupi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*), karena apabila seorang pegawai merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan atau instansi maka akan mendorong atau menekan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan pribadi.

Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur pemberian gaji atau kompensasi kepada pegawai. Pemberian gaji atau kompensasi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan melalui undang-undang diharapkan dapat memberikan rasa keadilan bagi para pegawai dan mengurangi tingkat kecurangan (*fraud*).

Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu kondisi yang dapat membuka peluang terjadinya kecurangan (*fraud*). Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi atau instansi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan

penyalahgunaan wewenang. Diantara tiga elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, kontrol, dan upaya deteksi dini terhadap kecurangan (*fraud*). Dalam penelitian ini *opportunity* diproksikan oleh variabel penegakan hukum atau peraturan dan variabel keefektifan pengendalian internal.

Penegakan hukum atau peraturan daerah harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam rangka memajukan daerah tersebut termasuk dalam pengelolaan (APBD). Peraturan itu sendiri termasuk salah satu pengendalian dari pemerintah daerah agar pengelolaan (APBD) tersebut berjalan secara transparan sesuai dengan kepentingan publik. Jika pengelolaan tersebut tidak dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku, akan memungkinkan terjadinya kecurangan (*fraud*) dari pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan tersebut.

Keefektifan pengendalian internal sangatlah penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

Pembenaran (*rationalization*) merupakan sikap atau proses berpikir dengan pertimbangan moral dari individu pegawai untuk merasionalkan tindakan kecurangan (*fraud*). Pelaku *fraud* selalu berusaha untuk melegitimasi perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya. Dalam penelitian ini membenaran diproksikan oleh variabel budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Etika organisasi akan menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena seorang individu akan lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi, sehingga individu merasa apa yang dilakukannya telah benar karena sebagian besar

rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukannya merupakan suatu bentuk kecurangan (*fraud*).

Komitmen organisasi dapat mengarahkan seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan data *Indonesia Corruption Watch* total kerugian keuangan Negara akibat tindak pidana korupsi sepanjang tahun 2015 mencapai Rp 31,077 triliun. Sebagian besar modus yang digunakan adalah penyalahgunaan anggaran yaitu sekitar 24% atau sebanyak 134 kasus dengan nilai total kerugian negara Rp 803,3 miliar. Dalam laporan ICW terdapat tiga besar modus yang paling merugikan negara yaitu penyalahgunaan anggaran, seperti yang telah disebutkan diatas. Kedua, penggelapan dengan kerugian Rp 412,4 miliar, dan ketiga *mark up* dengan kerugian sebesar Rp 455 miliar.

Pada sektor keuangan daerah tercatat sebanyak 105 kasus korupsi dengan nilai total kerugian Rp 385,5 miliar. Tindak pidana korupsi didalam pemerintahan didominasi dilakukan oleh PNS (*tempo.co.id*) dengan jabatan mulai dari pejabat atau pegawai pemda, komisaris pegawai swasta, kepala dinas, anggota DPRD, kepala desa atau lurah (*Republika.co.id*).

Berdasarkan data dari *detik.com* terdapat beberapa kasus korupsi yang terjadi di kabupaten Situbondo. Kasus tersebut antara lain kasus yang terjadi di tahun 2007 yang melibatkan Bupati Ismunarso yaitu adanya dugaan korupsi kas daerah senilai 43 miliar. Tahun 2009, kasus korupsi Dana Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri 2007 oleh Sugiarto selaku Ketua Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) yang tidak bisa mempertanggungjawabkan penggunaan dana sekitar RP 70.059.288 dari total nilai Rp 350 juta. Tahun 2010 bulan Januari terdapat kasus korupsi Dana Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) kelurahan Mimbaan kecamatan Panji oleh Syaiful Hasan selaku Bendahara BKM sebesar Rp 60.601.000 dari total Rp 111.191.000 kemudian bulan Mei kasus korupsi dana ADD 2007 oleh kepala desa Sumber Tengah kecamatan Bungatan senilai Rp 50 juta dari total Rp 100

juta. Kemudian pada bulan Juli, kasus korupsi Dana Program Pemberdayaan Sosial Ekonomi Masyarakat (P2SEM) oleh Mustain Makki selaku Ketua Panitia Pembangunan TK 45 dengan total kerugian Rp 170 juta dan bulan Agustus terdapat kasus korupsi Pengadaan Tanah SMKN 1 Suboh oleh Pengawas Dispendik Situbondo yang melakukan *mark up* harga tanah dengan kerugian negara Rp 250 juta.

Pada tahun 2012 terdapat kasus korupsi dengan modus pungutan liar terhadap pelaksana Proyek PPIP di desa Kendit kecamatan Kendit oleh kepala desa senilai Rp 20 juta dan di tahun 2014 terdapat kasus korupsi yang dilakukan oleh komisioner KPU Situbondo tentang dana P2SEM dengan kerugian sebesar Rp 600 juta.

Berdasarkan kasus-kasus diatas, tentu saja sangat merugikan bagi pemerintah kabupaten Situbondo yang telah melenyapkan sebagian besar dari kas daerah. Hal ini tentunya menjadi persoalan besar bagi pemerintah kabupaten Situbondo. Pihak yang berwajib dituntut untuk lebih bekerja ekstra keras dalam menanagni kasus tersebut. Selain itu perlu adanya pembenahan bagi penanggung jawab keuangan dari masing-masing instansi yang ada di kabupaten Situbondo.

Penelitian mengenai kecurangan (*fraud*) dilakukan di lingkungan kabupaten Situbondo karena di Situbondo belum banyak ditemui penelitian tentang kecurangan sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan peraturan dan kebijakan di kabupaten Situbondo telah berjalan baik atau sebaliknya serta untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti memberi judul penelitian ini “*Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Bidang Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?
- b. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?
- c. Apakah penegakan hukum atau peraturan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?
- d. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?
- e. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?
- f. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penegakan hukum atau peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
- e. Untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
- f. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pemikiran berdasarkan disiplin ilmu dan sebagai media latihan dalam memecahkan suatu masalah secara ilmiah.
- 2) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori khususnya kajian tentang kecurangan (*fraud*).
- 3) Untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan menjadi dasar oleh peneliti berikutnya yang berniat untuk meneliti tentang kecurangan (*fraud*).

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan kontribusi praktis bagi pihak terkait sebagai bahan informasi mengenai penyebab tindakan kecurangan (*fraud*), sehingga dapat melakukan tindakan pencegahan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) agar dapat meningkatkan kinerja pemerintahan.
- 2) Memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait yang memerlukan hasil penelitian ini.
- 3) Menjadi referensi bagi penelitian lain dalam bidang yang sama.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Persepsi

Menurut Sulistiyowati (2007:49) persepsi merupakan cara bagaimana seseorang melihat dan menafsirkan suatu obyek atau kejadian. Persepsi tidak hanya tergantung pada sifat-sifat rangsangan fisik, tetapi juga pengalaman dan sikap dari individu. Hasil dari pengalaman yang berbeda-beda akan membentuk suatu pandangan yang berbeda sehingga menciptakan proses pengamatan dalam perilaku yang berbeda pula.

Persepsi memiliki sifat subyektif karena persepsi mencakup penilaian seseorang yang berbeda-beda terhadap suatu obyek. Namun, dengan persepsi tersebut seseorang memulai hubungan interaksi dengan orang lain. Persepsi individu akan suatu obyek terbentuk dengan adanya peran dari *perceiver*, *target*, dan *situation*.



Sumber: Robbins (2005) dalam Najahningrum (2013)

**Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi persepsi dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor

yang terdapat dalam diri individu seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal berupa rangsangan itu sendiri dan faktor lingkungan dimana persepsi itu berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan tanggapan dari individu terhadap suatu obyek dan peristiwa yang dialaminya. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pegawai dalam memberikan opini terhadap suatu obyek yaitu kecurangan (*fraud*). Faktor-faktor tersebut yaitu kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum atau peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi.

### 2.1.2 Kecurangan (*Fraud*)

#### 2.1.2.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)

*Fraud* memiliki definisi yang sangat beragam. Banyak penelitian maupun lembaga yang mencoba mendefinisikan *fraud*. Berikut merupakan beragam definisi *fraud* dari berbagai sudut pandang.

Pengertian kecurangan secara umum meliputi bermacam-macam arti dimana dengan kepandaian manusia, seseorang dapat merencanakan untuk memperoleh keuntungan melalui gambaran yang salah (Albrecht et al, 2006:7 dalam Suprajadi, 2009). Menurut *The Institute of Internal Auditor* Amerika dalam (Tunggal, 1992:17) mendefinisikan kecurangan mencakup suatu kesatuan ketidakberesan (*irregularities*) dan tindakan ilegal yang bercirikan penipuan yang disengaja, kecurangan dapat dilakukan untuk manfaat dan/atau kerugian organisasi oleh orang diluar atau didalam organisasi.

*Fraud* menurut *Black Law Dictionary* dalam Suprajadi: 2009, merupakan kesengajaan atau salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan.

Menurut James A. Hall, 2001:135 dalam Apriadi, 2014 (*fraud*) menunjuk pada penyajian fakta yang bersifat material secara salah yang dilakukan oleh suatu pihak kepada pihak lain, dengan tujuan untuk membohongi dan mempengaruhi pihak lain untuk bergantung kepada fakta tersebut, yaitu fakta yang merugikan. Menurut hukum yang berlaku suatu tindakan curang (*fraudulent act*) harus memenuhi 5 kondisi:

- a. Penyajian yang salah, ditandai dengan harus terdapat laporan yang salah/tidak diungkapkan.
- b. Fakta yang sifatnya material, artinya suatu fakta harus merupakan faktor substansial yang mendorong seseorang untuk bertindak.
- c. Tujuan, artinya harus terdapat tujuan untuk menipu/ pengetahuan bahwa laporan tersebut salah.
- d. Ketergantungan yang dapat dijudifikasi, ditandai dengan penyajian salah harus merupakan faktor substansial yang menyebabkan pihak lain merugi karena ketergantungan.
- e. Perbuatan tidak adil atau kerugian, artinya kebohongan tersebut menyebabkan ketidakadilan atau kerugian bagi korban *fraud*.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diungkapkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) mengandung beberapa aspek yaitu penipuan, ketidakjujuran, dan niat. *Fraud* merupakan sikap atau tindakan menyimpang seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan ilegal melalui tindakan penipuan yang dilakukan secara baik guna memperoleh keuntungan.

### 2.1.3 Jenis-jenis (*Fraud*)

*Assocation of Certified Fraud Examinations* (ACFE-2000) dalam Zainal (2013), mengaktegorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

- a. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*). Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut Singleton dalam Zainal (2013):

- 1) *Timing difference improper treatment of sales* merupakan bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda atau lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.
  - 2) *Fictions revenues* merupakan bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi.
  - 3) *Canceled liabilities and expenses* merupakan bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
  - 4) *Improper disclosure* merupakan bentuk kecurangan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi di perusahaan sehingga pembaca laporan keuangan tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan.
  - 5) *Improper asset valuation* merupakan bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.
- b. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*) dapat digolongkan dalam:
- 1) Kecurangan kas (*cash fraud*); seperti pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
  - 2) Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.
- c. Korupsi, terbagi atas:
- 1) Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), terjadi ketika karyawan, manajer, dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk kedalam

tiga kategori yaitu perencanaan penjualan, rencana pembelian, dan rencana lainnya.

- 2) Suap (*bribery*) adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- 3) Pemberian ilegal (*illegal gratuity*), hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang diberikan dalam negoisasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
- 4) Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan

#### 2.1.4 Pelaku Kecurangan (*Fraud*)

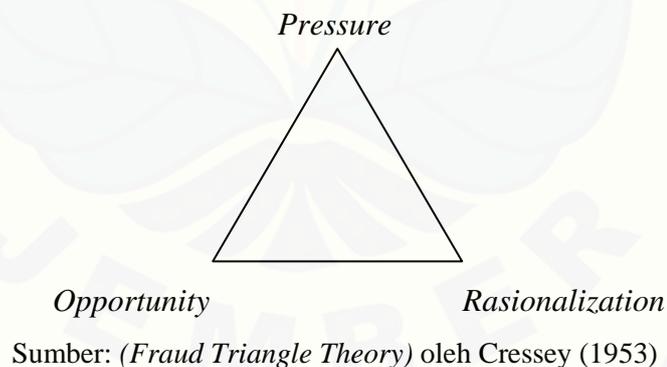
Pelaku kecurangan (*fraud*) dapat dikategorikan menjadi empat kelompok (Vona, 2008:11-12 dalam Najahningrum, 2013:

- a. *First-time Offenders* merupakan tipe pelaku tanpa latar belakang kriminal. Pelaku memiliki tekanan dalam kehidupannya melewati batas kapasitas penghasilannya, atau pelaku merasionalisasikan perilakunya bahwa hal biasa jika melakukan penggelapan. Jika faktor tekanan dan rasionalisasi melampaui faktor takut untuk terdeteksi, maka seseorang akan mencari kelemahan pengendalian internal atau kesempatan untuk melakukan kecurangan.
- b. *Repeat Offenders*, hasil statistik menunjukkan bahwa seseorang yang melakukan kecurangan internal memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan kecurangan lebih dari satu kali. Dalam hal ini, faktor tekanan dan rasionalisasi akan kurang dominan dibandingkan dengan tipe (*first-time offender*). Faktor kesempatan akan menjadi pemicu untuk melakukan kecurangan.

- c. *Organized Crime Groups*, kelompok kecurangan tipe ini termasuk kelompok profesional, bisa juga secara individu, yang biasanya melakukan kecurangan dengan tipe khusus. Faktor utama kecurangan tipe ini dapat terlaksana karena adanya kesempatan, yaitu lemahnya pengendalian internal, penyuaipan atau pemerasan.
- d. *Internally Committed For The Perceived Benefit Of The Corporation*, pelaku kecurangan biasanya adalah pegawai yang percaya bahwa tindakan kecurangan yang dilakukan adalah untuk kebaikan perusahaan, secara khusus, dominasi faktor tekanan dan rasionalisasi terhadap kesempatan kondisinya sama seperti (*first-time offender*) maupun (*repeat offender*).

#### 2.1.5 *Fraud Triangle Theory*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *fraud triangle theory*. Konsep *fraud triangle theory* pertama kali dikemukakan oleh (Donald Cressey, 1953). Dalam *fraud triangle* terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*.



**Gambar 2.2 *Fraud Triangle Theory***

Adapun penjelasan mengenai tiga faktor pendorong seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) berdasarkan teori (*fraud triangle*) antara lain:

- a. Tekanan (*pressure*) adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Tekanan dapat terjadi dari dalam organisasi maupun kehidupan individu. Kebutuhan individu secara personal dianggap lebih

penting dari kebutuhan organisasi. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain. Termasuk hal keuangan dan non keuangan. Dalam hal keuangan sebagai contoh dorongan untuk memiliki barang-barang yang bersifat materi. Tekanan dalam hal non keuangan juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan (*fraud*), misalnya tindakan menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam hal ini sangat berkaitan dengan pegawai pemerintah daerah yang mana dalam pelaksanaan pemerintahan daerah sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya hendaknya dapat dicapai dengan baik sesuai perencanaan. Sehingga, jika rencana yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai maka sering kali akan menimbulkan kecurangan (*fraud*).

- b. Kesempatan (*Opportunity*) adalah peluang terjadinya (*fraud*) akibat lemah atau tidak efektifnya kontrol sehingga membuka peluang terjadinya (*fraud*) (Gagola, 2011 dalam Ratmono dkk, 2014). (*Fraud*) akan dilakukan jika ada kesempatan dimana seseorang harus memiliki akses terhadap aset atau memiliki wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian yang memperkenankan dilakukannya skema kecurangan. Jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk terlaksananya kecurangan. Satu-satunya faktor penyebab kecurangan yang dapat dikendalikan adalah kesempatan.
- c. Pembenaan (*Rasionalization*) adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan (Rae dan Subramaniam, 2008 dalam Apriadi, 2014). Kecurangan dilakukan karena adanya rasionalisasi yang dilakukan seseorang. Alasannya beragam namun pembenaan akan selalu ada. Rasionalisasi dilakukan melalui keputusan yang dibuat secara sadar dimana pelaku kecurangan menempatkan kepentingannya diatas kepentingan orang lain. Rasionalisasi lebih sering dihubungkan dengan sikap dan karakter seseorang yang membenarkan nilai-nilai etis yang sebenarnya tidak baik (Rustendi, 2009 dalam Ratmono dkk, 2014. Rendahnya integritas yang

dimiliki seseorang menimbulkan pola pikir dimana orang tersebut merasa dirinya benar saat melakukan kecurangan. (*Fraud*) terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) terjadinya (*fraud*).

Alasan untuk melakukan kecurangan seringkali dipicu melalui tekanan yang mempengaruhi individu, kesempatan, dan rasionalisasi. Seseorang yang karena tekanan atau rasionalisasi mungkin akan melakukan kecurangan jika terdapat kesempatan. Kemungkinan melakukan kecurangan akan semakin kecil jika tidak adanya kesempatan. Perangkat yang dapat digunakan untuk memperkecil terjadinya kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan mengimplementasikan pengendalian internal yang memadai.

#### 2.1.6 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

*Fraud* yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, (*Corruptio-Corruptere*) yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalikkan, atau menyogok. Korupsi adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Menurut (UU No. 31 Tahun 1999) tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang termasuk dalam tindak pidana korupsi adalah setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan negara atau perekonomian negara.

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 saja namun juga di pemerintah daerah bahkan di lingkup pemerintahan yang terkecil sekalipun, korupsi masih banyak terjadi. Tindak korupsi yang seringkali dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan (*mark-up*) yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan ini biasanya dipicu 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.

#### 2.1.7 Faktor Penyebab Kecurangan (*Fraud*)

Faktor penyebab kecurangan (*fraud*) dalam penelitian ini didasarkan atas teori *Fraud Triangle*) yang terdiri dari tiga faktor yaitu tekanan, kesempatan, dan pembenaran. Dalam penelitian ini masing-masing faktor penyebab kecurangan diproksikan dengan faktor lain sehingga kecurangan dapat terjadi. Tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi dan keadilan prosedural, kesempatan diproksikan dengan penegakan hukum atau peraturan dan keefektifan pengendalian internal serta rasionalisasi diproksikan dengan budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

##### 2.1.7.1 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118 dalam Mustikasari, 2013). Menurut (Rahmawati dan Soetikno 2012:9 dalam Mustikasari) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap.

Teori yang dikembangkan oleh (Hadiwiryo, 1998 dalam Wulandari, 2015) yaitu gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Berdasarkan definisi dan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kecurangan (*fraud*) dapat terjadi karena adanya tekanan bahwa pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan sehingga kesesuaian kompensasi diharapkan dapat membuat pegawai merasa tercukupi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi kecurangan (*fraud*).

#### 2.1.7.2 Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang akan digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006 dalam Mustikasari, 2013). Didalam suatu kelompok, organisasi maupun lembaga kemasyarakatan dapat ditemukan berbagai prosedur. Meskipun demikian, terdapat komponen dalam aturan yang universal pada prosedur, demikian juga halnya dengan keadilan prosedural.

Colquitt (2001) dalam Mustikasari (2013) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Jika setiap aturan tersebut dapat dipenuhi, suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud antara lain:

- a. Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari satu orang kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
- b. Meminimalisasi bias. Terdapat dua sumber bias yang sering muncul yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisasi bias, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan.
- c. Informasi yang akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta. Jika opini sebagai dasar, maka hal tersebut harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.
- d. Dapat diperbaiki. Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada atau kesalahan yang mungkin akan muncul.
- e. Representatif. Prosedur dikatakan adil jika sejak awal terdapat upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, namun

secara prinsip harus terdapat penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.

- f. Etis. Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terperinci, jika substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral maka tidak dapat dikatakan adil.

#### 2.1.7.3 Penegakan Hukum atau Peraturan

Menurut Asshidiqie (2006) dalam Mustikasai (2013) 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. Dalam arti luas proses penegakan hukum melibatkan semua subyek hukum dalam setiap hubungan hukum. Sedangkan dalam arti sempit proses penegakan hukum merupakan upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dimaksud dengan Peraturan Daerah (Perda) adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala Daerah. Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (UU Pemda), Perda dibentuk dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota dan tugas pembantuan serta merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan ciri khas daerah masing-masing.

#### 2.1.7.4 Keefektifan Pengendalian Internal

Perkembangan pengendalian internal pemerintah di Indonesia ditandai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Sistem pengendalian internal menurut PP SPIP merupakan:

“Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Menurut (Wilopo, 2008:86 dalam Mustikasari, 2013) pengendalian internal birokrasi pemerintahan terdiri atas tiga unsur yaitu:

a. Lingkungan Pengawasan Umum

Tingkat lingkungan pengawasan ditentukan oleh sikap dan kadar pemahaman dan kepentingan pemimpin negara akan perlunya sistem pengendalian birokrasi yang kuat, tingkat hubungan pelaporan diantara unit organisasi birokrasi, tingkat kompetensi dan kejujuran dari birokrat, derajat pendelegasian dan pembatasan wewenang dari birokrasi, tingkat pemahaman birokrasi dan kebijakan prosedur, serta tingkat pengendalian keuangan dan pengelolaan termasuk penggunaan komputer telah dimantapkan dan diamankan dengan baik.

b. Resiko yang Melekat untuk Berkorupsi

Resiko yang melekat untuk berkorupsi ditentukan oleh tingkat kejelasan dari suatu program serta jumlah perijinan. Selain itu, ditentukan juga oleh seberapa besar anggaran untuk melaksanakan kegiatan.

c. Sarana Pengamanan

Sarana pengamanan dan pengendalian ini terdiri dari tersedianya sumber informasi (data base dan lainnya), ketersediaan narasumber yang kompeten untuk pengumpulan informasi, tersedianya peta yang menggambarkan wilayah yang rawan korupsi, serta agenda untuk menurunkan tingkat kerawanan tersebut.

Adapun unsur dalam sistem pengendalian internal pemerintah berdasarkan PP SPIP Nomor 60 Tahun 2008, yaitu:

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penilaian resiko
- c. Kegiatan pengendalian

- d. Informasi dan komunikasi
- e. Pemantauan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal sangatlah penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan lemahnya keefektifan pengendalian internal sebagai titik kelemahan instansi.

#### 2.1.7.5 Budaya Etis Organisasi

Etika organisasi merupakan pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*Organizational Culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan (Fernanda, 2006 dalam Mustikasari, 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 (Schein, 1992 dalam Mustikasari, 2013). Selain itu, menurut (Robbin dan Judge, 2008:256 dalam Mustikasari, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan organisasi satu dengan lainnya.

Berdasarkan definisi mengenai budaya organisasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang tidak tertulis agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.

#### 2.1.7.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap

organisasinya (Steers, 1985 dalam Mustikasari, 2013). Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Oktaviani, 2012 dalam Najahningrum, 2013), komitmen organisasi adalah individu yang memiliki keinginan untuk berbuat etis terhadap organisasinya dengan tujuan agar terciptanya tujuan yang diinginkan yaitu tidak semata-mata untuk kepentingan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pembenaran sikap dari rasa loyalitas terhadap perusahaan atau instansi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menaati aturan-aturan yang ada dalam organisasi sehingga akan dapat menurunkan terjadinya kecurangan (*fraud*).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk menganalisis terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Berikut merupakan beberapa penelitian yang berkaitan dengan kecurangan (*fraud*) yang didasarkan pada teori *Fraud Triangle* dan variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini.

Wilopo (2006) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, studi pada perusahaan publik dan badan usaha milik negara di Indonesia. Variabel yang digunakan adalah kecenderungan kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi.

Sulistyowati (2007) meneliti tentang pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah tentang tindak korupsi pada pemerintah daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Propinsi DIY, khususnya di delapan instansi. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi aparaturnya pemerintah daerah tentang tindak korupsi, namun secara simultan variabel kepuasan kompensasi dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparaturnya pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Pristiyanti (2012) meneliti tentang persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* di sektor pemerintahan. Penelitian dilakukan pada PNS Dinas se-Kota dan Kabupaten Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, budaya etis, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan.

Pada tahun 2013 terdapat beberapa penelitian tentang *fraud* di sektor pemerintah antara lain: Mustikasari meneliti tentang persepsi pegawai dinas se-kabupaten Batang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Responden yang dipilih adalah PNS tetap dinas pemerintah kabupaten se-kabupaten Batang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, komitmen organisasi berpengaruh negatif, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah. Kemudian Najahningrum meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*): persepsi pegawai dinas se-DIY dengan PNS yang bekerja pada subbagian keuangan dinas provinsi DIY sebagai responden. Hasil penelitian Najahningrum menunjukkan bahwa penegakan peraturan, keefektifan sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintah, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap *fraud* di sektor pemerintah. Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan Zulkarnain dengan judul analisis faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada dinas Surakarta. Pada penelitian ini Zulkarnain memilih pegawai instansi pemerintah di kota Surakarta sebagai

responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal dengan *fraud* disektor pemerintah. Terdapat pengaruh positif perilaku tidak etis dengan *fraud* disektor pemerintah. Sedangkan bagi kultur organisasi dan penegakan hukum tidak terdapat pengaruh dengan *fraud* disektor pemerintah.

Apriadi (2014) meneliti tentang determinan terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Responden yang digunakan adalah pegawai BPK RI perwakilan provinsi Jawa Timur dengan menggunakan alat analisis SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang dianalisis berdasarkan teori *Fraud Triangle*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh masing-masing peneliti memiliki variabel dan alat analisis yang berbeda-beda. Berikut ini merupakan daftar peneliti terdahulu yang melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* di sektor pemerintahan.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wilopo (2006)	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku tidak etis manajemen</li> <li>• Keefektifan pengendalian internal</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Ketaatan aturan akuntansi</li> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Moralitas manajemen</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecenderungan kecurangan akuntansi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Structural Equation Models</i></li> <li>• AMOS 4</li> </ul>	Perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi.  Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh.
2	Firma Sulistyowati (2007)	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kompensasi</li> <li>• Kultur organisasi</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi aparatur

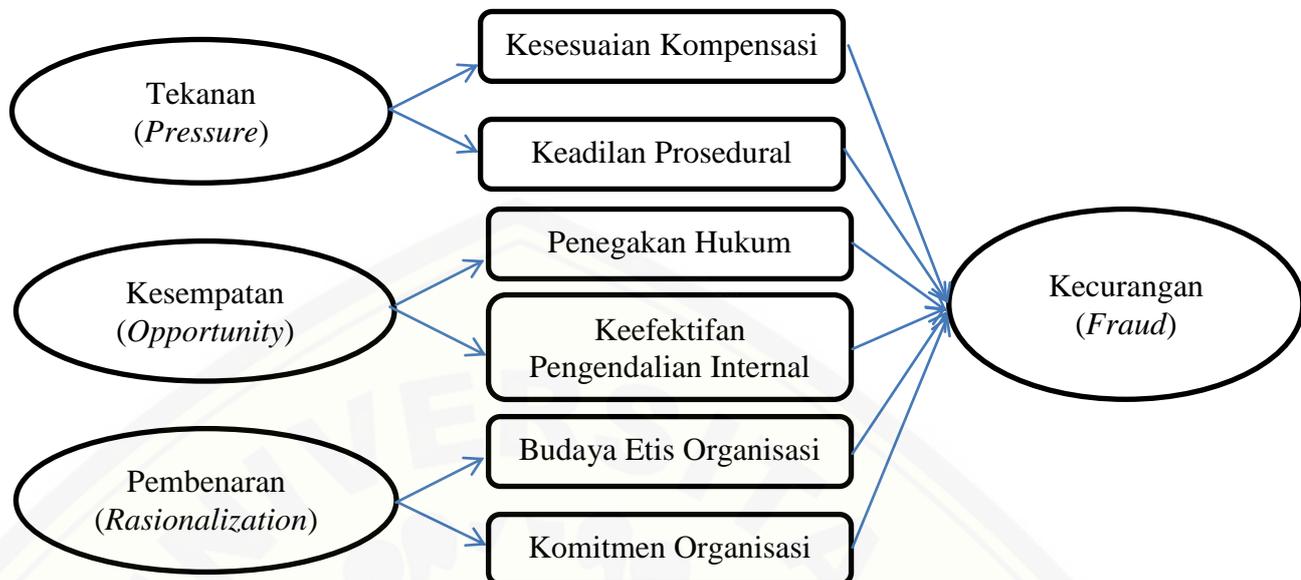
		<p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persepsi aparaturn pemerintah tentang tindak pidana korupsi</li> </ul>		<p>pemerintah daerah tentang tindak korupsi, namun secara simultan variabel kepuasan kompensasi dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparaturn pemerintah daerah tentang tindak korupsi.</p>
3	Ika Ruly Pristiyanti (2012)	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem pengendalian internal</li> <li>• Kepatuhan pengendalian internal</li> <li>• Keadilan distributif</li> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Budaya etis manajemen</li> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor yang mempengaruhi kecurangan di pemerintahan</li> </ul>	SEM (Structural Equation Models)	<p>Hasil penelitian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen</p>
4	Dhermawati Putri Mustikasari (2013)	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penegakan peraturan</li> <li>• Keefektifan pengendalian internal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Partial Least Square (PLS)</i></li> </ul>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang berpengaruh negatif adalah:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Budaya etis manajemen</li> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>fraud</i> di sektor pemerintahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Smart PLS 2.0</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penegakan peraturan</li> <li>• Keefektifan pengendalian internal</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Budaya etis manajemen</li> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul> <p>Sedangkan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asimetri informasi memiliki pengaruh positif terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintah</li> </ul>
5	Anik Fatun Najahningrum (2013)	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penegakan peraturan</li> <li>• Keefektifan sistem pengendalian internal</li> <li>• Keadilan distributif</li> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Budaya etis organisasi</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>fraud</i> di sektor pemerintahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Structural Equation Models (SEM)</i></li> <li>• <i>Smart PLS 2.0</i></li> </ul>	<p>Penegakan peraturan, keefektifan sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> disektor pemerintah</p>
6	Rifqi Mirza Zulkarnain (2013)	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan sistem pengendalian internal</li> <li>• Kesesuaian</li> </ul>	<p><i>SEM (Structural Equation Models)</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, gaya</p>

		kompensasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Sistem pengendalian internal</li> <li>• perilaku tidak etis</li> <li>• Penegakan peraturan</li> <li>• Kultur organisasi</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan</li> </ul>		kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif. Perilaku tidak etis berpengaruh positif. Kultur organisasi dan penegakan hukum tidak terdapat pengaruh dengan <i>fraud</i> disektor pemerintah.
7	Rangga Nuh Apriadi (2014)	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Efektivitas sistem pengendalian intern</li> <li>• Budaya etis organisasi</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>fraud</i> di sektor pemerintahan</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya <i>fraud</i> di institusi pemerintahan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis**

## 2.4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Wilopo (2006) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham), yaitu dengan memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan akan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang ada. Namun, penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil tersebut sama dengan penelitian Wilopo (2006) bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kesesuaian kompensasi dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

#### 2.4.2 Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur dalam organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006:61 dalam Mustikasari, 2013). Apabila prosedur dijalankan dengan baik maka akan menciptakan suatu keadilan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Hal ini dapat mengurangi adanya kecurangan (*fraud*).

Penelitian yang dilakukan Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), dan Najahningrum (2013) menunjukkan hasil bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal ini sesuai dengan teori yang ada. Berdasarkan uraian diatas mengenai keadilan prosedural dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

#### 2.4.3 Pengaruh penegakan hukum atau peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Penegakan hukum atau peraturan menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan atau yang disebut perbuatan melawan hukum (Assiddiqie, 2006 dalam Wulandari, 2015). Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan melawan hukum karena tindakan tersebut melanggar aturan, baik dari segi hukum maupun etika. Kesadaran hukum masyarakat akan timbul jika penegakan hukum dapat berjalan

dengan semestinya, sehingga dapat menimbulkan efek jera bagi pelaku maupun orang lain agar tidak mencoba untuk melakukan kecurangan. Jadi, semakin baik sistem penegakan hukum atau peraturan, maka semakin rendah tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

Hasil penelitian Mustikasari (2013) dan Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa penegakan hukum atau peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Zulkarnain (2013) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum atau peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil tersebut tidak mendukung teori yang ada, bahwa semakin baik penegakan hukum atau peraturan, maka semakin rendah kecurangan (*fraud*) terjadi. Berdasarkan uraian diatas mengenai penegakan hukum atau peraturan dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Penegakan hukum atau peraturan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

#### 2.4.4 Pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan (Wilopo, 2006). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan efektif sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi, maka akan semakin rendah tingkat kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian yang dilakukan Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), Najahningrum (2013), dan Apriadi (2014) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor

pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas mengenai keefektifan pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

#### 2.4.5 Pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Budaya organisasi merupakan bagian dari kultur organisasi. Budaya etis organisasi menurut Pristyanti (2012) dapat diartikan sebagai pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dalam organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Perilaku tidak etis di dalam organisasi timbul karena adanya lingkungan etis yang buruk, dimana lingkungan etis tersebut sangat berkaitan dengan budaya etis organisasi. Semakin baik budaya etis organisasi, maka perilaku tidak etis di dalam organisasi semakin rendah yang berarti bahwa tingkat kecurangan (*fraud*) juga rendah.

Penelitian Sulistiyowati (2007) menemukan bahwa secara simultan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah bahwa tindak pidana korupsi adalah sesuatu yang buruk. Selanjutnya, penelitian Mustikasari (2013), dan Apriadi (2014) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas mengenai budaya etis organisasi dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5: Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

#### 2.4.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

Komitmen organisasi juga merupakan bagian dari kultur organisasi. Wulandari (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, maka ia akan berperan serta secara aktif dan melakukan segala upaya demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat kecurangan (*fraud*).

Penelitian Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), dan Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal ini sesuai dengan teori yang ada dimana semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin rendah kecurangan yang dilakukan. Berdasarkan uraian diatas mengenai komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis keenam dalam penelitian ini sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan statistik sebagai alat analisis utama. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif karena dalam penelitian ini hasil pengujian data digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2014:23).

Penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional. Indriantoro dan Supomo (2014:26) menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Indonesia tepatnya di Kabupaten Situbondo pada tahun 2016. Pemilihan obyek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa di kabupaten Situbondo belum banyak ditemui penelitian mengenai kecurangan (*fraud*). Penelitian dilakukan dengan cara mengamati variabel-variabel yang diduga menjadi penyebab terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan melalui kuesioner.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014:115). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang menjabat sebagai Kepala SKPD, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen, Bendahara Pengeluaran dan/atau Bendahara Penerimaan yang terdapat pada SKPD di lingkungan pemerintah kabupaten Situbondo.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah metode penelitian sampel bertujuan (*purposive sampling*). Metode ini dipilih karena peneliti mempunyai tujuan dan target tertentu dalam memilih sampel

secara tidak acak (Indriantoro dan Supomo, 2014:131). Tujuan dan target dalam penelitian ini adalah karena jabatan-jabatan tersebut memiliki fungsi penting dalam suatu SKPD. Kepala SKPD sebagai pejabat pengguna anggaran memiliki kewenangan menggunakan anggaran untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi SKPD yang dipimpinnya, Pejabat Penatausahaan Keuangan yang memiliki kewenangan dalam penyusunan anggaran pendapatan, belanja daerah, mengawasi, mengendalikan serta mengelola keuangan pemerintah daerah (PP Nomor 58 Tahun 2005), Pejabat Pembuat Komitmen memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan dalam kegiatan serta Bendahara yang berwenang dalam menerima, mengeluarkan, dan mempertanggungjawabkan keuangan di SKPD.

Teknik dalam pemilihan SKPD dilakukan dengan cara memilih semua SKPD yang berbentuk dinas, badan, dan kantor pemerintahan karena obyek tersebut berhubungan secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dibandingkan SKPKD dan sekretariat daerah.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional sehingga ukuran sampel yang diambil sebagai obyek penelitian adalah minimum 30 subyek. Pertimbangan peneliti dalam pengambilan sampel adalah berdasarkan jenis penelitian yang diambil yaitu korelasional. Banyaknya SKPD yang dijadikan sampel penelitian adalah 26 SKPD.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Supomo, 2014: 145). Dengan demikian, data penelitian adalah respon tertulis dari responden yang diberikan peneliti sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang telah diajukan.

Sumber data berasal dari data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2014: 146-147). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa opini subyek penelitian (responden) secara individual.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel (Puspitaningtyas, 2013:4).

Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis yaitu dalam bentuk kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data (instrumen penelitian) yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana dalam kuesioner telah terdapat jawaban yang disediakan oleh peneliti, sehingga responden memilih alternatif jawaban yang tersedia. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subyek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan (Indriantoro dan Supomo, 2014:152). Kuesioner ini disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada responden, dengan pertimbangan peneliti dapat berkomunikasi secara langsung dengan responden guna memberi penjelasan terkait dengan isi kuesioner tersebut dan hasil kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah responden selesai menjawab.

Kuesioner menggunakan Skala Likert dengan 5 angka penilaian (Skala Likert 1-5) untuk menjawab pertanyaan. Skala *Likert* adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014: 104).

**Tabel 3.1 Pengukuran Skala *Likert***

No	Kategori Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah *construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena (Indriantoro dan Supomo, 2014:69). Penelitian ini menggunakan tujuh variabel yang dibentuk dari beberapa indikator sebagai pengukurnya. Adapun tujuh variabel tersebut dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Supomo, 2014:63). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah variabel yang didasarkan atas teori *Fraud Triangle* yang diproksikan dengan variabel lain yaitu kesesuaian kompensasi ( $i_1$ ), keadilan prosedural ( $i_2$ ), penegakan hukum/ peraturan ( $i_3$ ), keefektifan pengendalian internal ( $i_4$ ), budaya etis organisasi ( $i_5$ ), dan komitmen organisasi ( $i_6$ ).

Adapun definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi adalah persepsi pegawai tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengukuran ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Wilopo (2006:43) yang terdiri dari enam item pertanyaan. Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator

pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap kesesuaian kompensasi meliputi:

- a) Kompensasi keuangan
- b) Pengakuan instansi atas keberhasilan dalam melakukan pekerjaan
- c) Promosi
- d) Penyelesaian tugas
- e) Pencapaian sasaran
- f) Pengembangan pribadi

2) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang akan digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006 dalam Mustikasari, 2013). Pengukuran ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Colquitt (2001) dalam Mustikasari (2013) yang terdiri dari tujuh item pertanyaan. Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap keadilan prosedural meliputi:

- a) Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan
- b) Penetapan prosedur kompensasi melibatkan pegawai
- c) Prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten
- d) Prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu
- e) Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat
- f) Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi

- g) Prosedur kompensasi sesuai etika dan moral

3) Penegakan Hukum atau Peraturan

Penegakan hukum/ peraturan merupakan suatu tindakan nyata oleh subyek hukum terhadap hukum yang berlaku di suatu Negara. Keuangan daerah menurut PP No. 58 Tahun 2005 adalah semua hak

dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Oleh karena itu, setiap instansi yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi peraturan daerah yang disusun berdasarkan visi dan misi daerah tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan hukum atau peraturan terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan Sulastri (1997) dalam Zulkarnain (2013). Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap penegakan hukum atau peraturan meliputi:

- a) Ketaatan terhadap hukum
  - b) Proses penegakan hukum
  - c) Peraturan organisasi
  - d) Disiplin kerja
  - e) Tanggung jawab
- 4) Keefektifan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2001) dalam Najahningrum (2013) sistem pengendalian internal 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 menggunakan instrumen yang dikembangkan dari PP No. 60 Tahun 2008 yang terdiri dari lima item pertanyaan. Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap keefektifan pengendalian internal meliputi:

- a) Lingkungan pengendalian
- b) Penilaian resiko
- c) Kegiatan pengendalian

- d) Informasi dan komunikasi
- e) Pemantauan pengendalian intern

5) Budaya Etis Organisasi

Menurut Pristiyanti (2012) budaya etis organisasi adalah persepsi karyawan mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi panutan bagi semua anggota organisasi. Pengukuran ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Robbins (2008) dalam Najahningrum (2013) yang terdiri dari lima item pertanyaan. Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap budaya etis organisasi meliputi:

- a) Model peran yang *visible*
- b) Komunikasi harapan-harapan etis
- c) Pelatihan etis
- d) Hukuman bagi tindakan tidak etis
- e) Mekanisme perlindungan etis

6) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pengukuran ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Luthans (2006) dalam Najahningrum (2013) yang terdiri dari delapan item pertanyaan. Pengukurannya menggunakan skala *likert* (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran persepsi pegawai SKPD terhadap komitmen organisasi meliputi:

- a) Bekerja melalui target
- b) Membanggakan organisasi kepada orang lain
- c) Menerima semua tugas
- d) Kesamaan nilai

- e) Bangga menjadi bagian dari organisasi
- f) Organisasi merupakan inspirasi
- g) Gembira memilih bekerja pada organisasi
- h) Peduli pada nasib organisasi

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2014: 63). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai SKPD terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Indikator persepsi pegawai SKPD kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan meliputi:

- a) Kecurangan laporan keuangan
- b) Penyalahgunaan asset
- c) Korupsi
- d) Ketiadaan bukti transaksi
- e) Penyalahgunaan anggaran

Pengukuran ini memiliki sembilan item pertanyaan yang dikembangkan dari (IAI, 2001) dan diukur menggunakan skala *likert* 1-5, dimana (1) sangat setuju sampai (5) sangat tidak setuju.

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple Linier Regretion*) dengan bantuan *software* statistik SPSS. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan 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. Penggunaan alat statistik ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, dimana jumlah variabel independen yang digunakan adalah 6 (lebih dari 1).

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

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

Sumber: Sugiyono (2009)

Keterangan:

Y = *Fraud* di sektor pemerintahan

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kesesuaian Kompensasi

X<sub>2</sub> = Keadilan Prosedural

X<sub>3</sub> = Keefektifan Pengendalian Internal

X<sub>4</sub> = Penegakan Hukum/ Peraturan

X<sub>5</sub> = Budaya Etis Organisasi

X<sub>6</sub> = Komitmen Organisasi

$\varepsilon$  = Kesalahan/ *error*

### 3.7.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimal, minimal, sum, range, kurtosis, skewness atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2016:19). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan gambar jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan menyajikan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi dalam penelitian ini menyajikan angka maksimal, minimal, mean, standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

#### 3.7.1.1 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

a. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 6 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 30

Skor nilai minimal adalah 6 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 6

## b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

## c. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(30-6) + 1}{5} = 5$$

Maka panjang kelas interval variabel kesesuaian kompensasi adalah 5

**Tabel 3.2 Kategori Kesesuaian Kompensasi**

No	Interval	Kategori
1	6 - 10	Sangat Tidak Sesuai
2	11 - 15	Tidak Sesuai
3	16 - 20	Cukup
4	21 - 25	Sesuai
5	26 - 30	Sangat Sesuai

Sumber: Pengolahan Data (2016)

### 3.7.1.2 Kategori Variabel Keadilan Prosedural

## a. Rentang

Skor nilai maksimal adalah 7 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 35

Skor nilai minimal adalah 7 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 7

## b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

## c. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(35-7) + 1}{5} = 5,8 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

Maka panjang kelas interval variabel keadilan prosedural adalah 6

**Tabel 3.3 Kategori Variabel Keadilan Prosedural**

No	Interval	Kategori
1	6 - 11	Sangat Tidak Adil
2	12 - 17	Tidak Adil
3	18 - 23	Cukup
4	24 - 29	Adil
5	30 - 35	Sangat Adil

Sumber: Pengolahan Data (2016)

### 3.7.1.3 Kategori Variabel Penegakan Hukum atau Peraturan

a. 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

b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

c. Panjangnya kelas interval

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

Maka panjang kelas interval variabel penegakan hukum adalah 6

**Tabel 3.4 Kategori Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan**

No	Interval	Kategori
1	1 - 5	Sangat Tidak Tegak
2	6 - 10	Tidak Tegak
3	11 - 15	Cukup
4	16 - 20	Tegak
5	21 - 25	Sangat Tegak

Sumber: Pengolahan Data (2016)

## 3.7.1.4 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

## a. 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

## b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

## c. Panjangnya kelas interval

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

Maka panjang kelas interval variabel keefektifan pengendalian internal adalah 5

**Tabel 3.5 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal**

No	Interval	Kategori
1	1 - 5	Sangat Tidak Efektif
2	6 - 10	Tidak Efektif
3	11 - 15	Cukup
4	16 - 20	Efektif
5	21 - 25	Sangat Efektif

Sumber: Pengolahan Data (2016)

## 3.7.1.5 Kategori Variabel Budaya Etis Organisasi

## a. 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

## b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

- c. Panjangnya kelas interval

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

Maka panjang kelas interval variabel budaya etis organisasi adalah 5

**Tabel 3.6 Kategori Variabel Budaya Etis Organisasi**

No	Interval	Kategori
1	1 - 5	Sangat Tidak Etis
2	6 - 10	Tidak Etis
3	11 - 15	Cukup
4	16 - 20	Etis
5	21 - 25	Sangat Etis

Sumber: Pengolahan Data (2016)

#### 3.7.1.6 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

- a. Rentang

Skor nilai maksimal adalah  $8 \text{ (jumlah soal)} \times 5 \text{ (skor maksimal)} = 40$

Skor nilai minimal adalah  $8 \text{ (jumlah soal)} \times 1 \text{ (skor minimal)} = 8$

- b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

- c. Panjangnya kelas interval

$$P = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(40-8) + 1}{5} = 6,6 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

Maka panjang kelas interval variabel komitmen organisasi adalah 7

**Tabel 3.7 Kategori Variabel Komitmen Organisasi**

No	Interval	Kategori
1	6 - 12	Sangat Tidak Komitmen
2	13 - 19	Tidak Komitmen
3	20 - 26	Cukup
4	27 - 33	Komitmen
5	34 - 40	Sangat Komitmen

Sumber: Pengolahan Data (2016)

### 3.7.1.7 Kategori Variabel Kecurangan (*Fraud*)

a. Rentang

Skor nilai maksimal adalah  $9 \text{ (jumlah soal)} \times 5 \text{ (skor maksimal)} = 45$

Skor nilai minimal adalah  $9 \text{ (jumlah soal)} \times 1 \text{ (skor minimal)} = 9$

b. Banyaknya kelas

Sesuai dengan jumlah skala *likert* dalam penelitian ini, maka banyaknya kelas yang diinginkan adalah 5

c. 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 kecurangan (*fraud*) adalah 8

**Tabel 3.8 Kategori Variabel Kecurangan (*Fraud*)**

No	Interval	Kategori
1	6 - 13	Sangat Sering Terjadi
2	14 - 21	Sering Terjadi
3	22 - 29	Cukup
4	30 - 37	Jarang Terjadi
5	38 - 45	Sangat Jarang Terjadi

Sumber: Pengolahan Data (2016)

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression linier*). Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda akan mempunyai nilai (*valid*) hanya jika seluruh asumsi yang digunakan dapat diterima. Oleh karena itu semua asumsi yang akan digunakan harus diuji keabsahannya untuk menguji validitas model. Uji keabsahan dilakukan dengan menggunakan uji kualitas dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

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

#### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pertanyaan valid. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria pengujian adalah jika *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,7$  maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

### 3.7.3 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:

#### a. 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 (Ghozali, 2016:27). Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

##### 1) *Histogram*

Pengujian dengan menggunakan histogram akan menunjukkan data terdistribusi normal apabila diagram histogram mengikuti pola garis yang berbentuk lonceng. Sebaliknya apabila diagram histogram tidak mengikuti pola garis berbentuk lonceng maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016:32).

##### 2) *Normal Probability Plot*

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

##### 3) *Kolmogorov Smirnov*

Pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov* akan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ketika nilai sig  $>0,05$  dan sebaliknya ketika nilai sig  $<0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016:30).

#### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang semua variabel independennya tidak berhubungan erat

satu sama lain. Multikolinearitas dapat deteksi dengan menggunakan besaran *variance inflation factor (VIF)*. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas ketika nilai  $VIF < 10$ , sebaliknya ketika nilai  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearitas (Ghozali, 2016:103).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan *scatterplot*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

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

a. Uji t

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

hipotesis diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

b. Uji F

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

c. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) variasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin tinggi nilai  $R^2$  dari model regresi maka hasil regresi semakin baik. Nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya (Ghozali, 2016:95). Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen. Setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan nilai  $R^2$  tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak lagi menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) namun menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted*  $R^2$ ), karena *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model lain.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah seluruh SKPD yang berada di lingkungan pemerintahan kabupaten Situbondo. Responden pada penelitian adalah para pegawai yang berada dalam bidang keuangan khususnya yang berkaitan dengan penggunaan APBD pada SKPD tersebut.

Data dikumpulkan dengan metode membagikan kuesioner ke seluruh SKPD yang berjumlah 26 pada bulan April-Mei 2016. Kuesioner yang disebar sebanyak 124 kuesioner dan dibagikan kepada responden yang menjabat sebagai Pengguna Anggaran (Kepala Dinas), Pejabat Penatausahaan Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, dan Pejabat Pembuat Komitmen. Jumlah kuesioner tersebut merupakan jumlah responden yang telah disurvei berdasarkan jabatan yang ada, namun kuesioner yang kembali hanya sebanyak 121 kuesioner.

Hasil pengumpulan data kuesioner yang berhasil kembali dan memenuhi syarat untuk dapat diolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data**

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	124	100 %
Kuesioner yang tidak digunakan	3	2,42 %
Kuesioner yang digunakan	121	97,58 %

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 124 (100%). Dari 124 kuesioner yang disebar tersebut, kuesioner yang kembali adalah sebanyak 121 kuesioner (97,58%)

#### 4.1.2 Deskripsi Responden

Berikut ini merupakan data demografi responden yang terdiri dari data mengenai umur, jenis kelamin, jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan terakhir yang diperoleh dari kuesioner penelitian:

**Tabel 4.2 Demografi Responden**

Keterangan	Total	Prosentase
1. Umur Responden		
a. 21-30 tahun	1	0.83%
b. 31-40 tahun	31	25.62%
c. 41-50 tahun	46	38.02%
d. > 50 tahun	43	35.54%
	121	100.00%
2. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	81	66.94%
b. Perempuan	40	33.06%
	121	100.00%
3. Jabatan		
a. Kepala SKPD	26	21.49%
b. Pejabat Penatausahaan Keuangan	26	21.49%
c. Bendahara Pengeluaran	26	21.49%
d. Bendahara Penerimaan	8	6.61%
e. Pejabat Pembuat Komitmen	35	28.93%
	121	100.00%
4. Golongan		
a. Golongan IV	53	43.80%
b. Golongan III	35	28.92%
c. Golongan II	33	27.28%
	121	100.00%
5. Masa Kerja		
a. 1-4 tahun	87	71.90%
b. 5-8 tahun	26	21.49%
c. 9-12 tahun	7	5.79%
d. > 12 tahun	1	0.83%
	121	100.00%
6. Pendidikan Terakhir		
a. SLTA/ Sederajat	16	13.22%
b. D-III	2	1.65%
c. D-IV	2	1.65%
d. S-1	49	40.50%
e. S-2	51	42.15%
f. S-3	1	0.83%
	121	100.00%

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel demografi responden diatas dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai bidang keuangan di lingkungan pemerintahan kabupaten Situbondo yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh kategori pertengahan baik dari segi umur, jabatan, masa kerja, golongan dan pendidikan terakhir sedangkan pada segi jenis kelamin didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan segi umur, responden terbanyak merupakan responden yang berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 46 responden atau 38,02% dari total responden. Dari segi masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 87 responden atau 71,90% dari total responden. Dari segi golongan responden terbanyak yang memiliki golongan IV yaitu sebesar 53%. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup berkaitan dengan *fraud* yang mungkin terjadi pada instansi tempat responden bekerja.

Berdasarkan segi pendidikan terakhir terdiri dari 6 kategori antara lain SLTA/ Sederajat, D-III, D-IV, S-1, S-2, dan S-3. Responden terbanyak merupakan responden dengan lulusan terakhir dari S-2 sebanyak 51 responden atau 42,15% dari total responden. Dari segi jabatan, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) merupakan responden terbanyak yaitu sebanyak 35 responden atau 28,93%. Hal ini dikarenakan pada jabatan PPK ini responden pada masing-masing instansi dapat lebih dari satu responden. Dari segi jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 81 responden atau 66,94% dari total responden. Dengan demikian, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai di bidang keuangan yang menjabat sebagai pejabat pembuat komitmen lulusan S-2.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini akan menampilkan tabel yang menunjukkan jumlah kisaran jawaban terendah setiap variabel, jawaban tertinggi setiap variabel, dan rata-rata jawaban dari setiap variabel yang dihasilkan dari pengisian kuesioner oleh responden. Deskripsi variabel penelitian disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka

minimum, maximum, mean, dan standar deviasi yang diperoleh dari jawaban responden yang diterima.

a. Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

Pada penelitian ini kesesuaian kompensasi merupakan persepsi pegawai tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kesesuaian kompensasi ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 6 pertanyaan.

**Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	121	1	5	4.20	0.678
X1.2	121	3	5	4.14	0.552
X1.3	121	2	5	4.12	0.600
X1.4	121	3	5	4.17	0.472
X1.5	121	3	5	4.31	0.578
X1.6	121	3	5	4.31	0.480
Total	121	21	30	25.25	2.150
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,150 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 25,25. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.2 sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung sesuai.

**Tabel 4.4 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kesesuaian Kompensasi**

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Sesuai	0	0%
2	Tidak Sesuai	0	0%
3	Cukup	1	0,82%
4	Sesuai	76	62,81%
5	Sangat Sesuai	44	36.37%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X1.3 yang dinyatakan dengan “promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai” memiliki mean terendah yaitu 4,12. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak mendapat promosi atas prestasi yang diraih.

b. Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

Pada penelitian ini keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang akan digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya Keadilan prosedural ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 7 pertanyaan.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	121	1	5	3.99	0.626
X2.2	121	2	5	3.91	0.730
X2.3	121	3	5	4.12	0.476
X2.4	121	2	5	4.03	0.694
X2.5	121	3	5	4.17	0.495
X2.6	121	2	5	4.06	0.675
X2.7	121	3	5	4.16	0.563
Total	121	21	35	28.45	3.160
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,160 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 28,45. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.3 sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung adil.

**Tabel 4.6 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keadilan Prosedural**

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Adil	1	0,82%
2	Tidak Adil	0	0%
3	Cukup	4	3,30%
4	Adil	78	64,47%
5	Sangat Adil	38	31,40%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X2.2 yang dinyatakan dengan “prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik” memiliki mean terendah yaitu 3,91. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki andil dalam prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain.

c. Deskripsi Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan

Pada penelitian ini penegakan hukum/ peraturan merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai penegakan hukum/ peraturan yang berlaku disuatu instansi tempat para pegawai bekerja. Penegakan hukum/ peraturan ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 5 pertanyaan.

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	121	4	5	4.51	0.502
X3.2	121	3	5	4.14	0.488
X3.3	121	3	5	4.36	0.516
X3.4	121	2	5	4.06	0.596
X3.5	121	2	5	4.18	0.548
Total	121	16	25	21.26	1.864
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 1,864 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungannya sebesar 21,26. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.4 sehingga dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum/ peraturan di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung sangat tegak.

**Tabel 4.8 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Penegakan Hukum/ Peraturan**

No	Kategori	$\sum$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Tegak	0	0%
2	Tidak Tegak	0	0%
3	Cukup	0	0%
4	Tegak	58	47,93%
5	Sangat Tegak	63	52,07%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X3.4 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu” memiliki mean terendah yaitu 4,06. Hal tersebut menunjukkan persepsi pegawai bahwa

di instansi tempat mereka bekerja peraturan datang dan pulang tepat waktu belum terwujud.

d. Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

Pada penelitian ini keefektifan pengendalian internal merupakan sistem pengendalian internal 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.. Keefektifan pengendalian internal ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 5 pertanyaan.

**Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Pengendalian Internal**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	121	3	5	4.34	.493
X4.2	121	4	5	4.41	.494
X4.3	121	3	5	4.36	.514
X4.4	121	3	5	4.29	.539
X4.5	121	4	5	4.33	.472
Total	121	19	25	21.73	2.053
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,053 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 21,73. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung sangat efektif.

**Tabel 4.10 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Pengendalian Internal**

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Efektif	0	0%
2	Tidak Efektif	0	0%
3	Cukup	0	0%
4	Efektif	57	47,11%
5	Sangat Efektif	64	52,89%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X4.4 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi” memiliki mean terendah yaitu 4,29. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan informasi belum seluruhnya dilakukan dalam sistem akuntansi.

e. Deskripsi Variabel Budaya Etis Organisasi

Pada penelitian ini budaya etis organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi panutan bagi semua anggota organisasi. Budaya etis organisasi ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 5 pertanyaan.

**Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	121	2	5	4.29	0.664
X5.2	121	3	5	4.27	0.465
X5.3	121	2	5	3.93	0.559
X5.4	121	3	5	4.17	0.506
X5.5	121	2	5	3.93	0.565
Total	121	16	25	20.59	1.913
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 1,913 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 20,59. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya etis organisasi di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung etis.

**Tabel 4.12 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Budaya Etis Organisasi**

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Etis	0	0%
2	Tidak Etis	0	0%
3	Cukup	0	0%
4	Etis	76	62,81%
5	Sangat Etis	45	37,19%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X5.3 dan X5.4 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi yang menjalankan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul” dan “di instansi tempat saya bekerja lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika” memiliki mean terendah yaitu 3,93. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum semua instansi mengadakan seminar dan pelatihan etis serta pemeriksaan yang dilakukan inspektorat masih belum mencakup masalah perlindungan etika.

#### f. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini komitmen organisasi merupakan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 8 pertanyaan

**Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.1	121	2	5	4.31	0.563
X6.2	121	3	5	4.21	0.566
X6.3	121	2	5	3.90	0.700
X6.4	121	3	5	4.12	0.458
X6.5	121	4	5	4.31	0.463
X6.6	121	3	5	4.22	0.508
X6.7	121	2	5	3.98	0.598
X6.8	121	4	5	4.26	0.438
Total	121	27	40	33.31	3.093
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,093 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 33,31. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung komitmen.

**Tabel 4.14 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi**

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Tidak Komitmen	0	0%
2	Tidak Komitmen	0	0%
3	Cukup	0	0%
4	Komitmen	73	60,33%
5	Sangat Komitmen	48	39,67%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator X6.3 yang dinyatakan dengan “saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini” memiliki mean terendah yaitu 3,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum semua pegawai merasa mampu menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi tempatnya bekerja saat ini.

g. Deskripsi Variabel Kecurangan (*Fraud*)

Pada penelitian ini *fraud* merupakan persepsi pegawai tindak kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan. Kecurangan (*fraud*) ini diukur dengan indikator yang dijabarkan ke dalam 9 pertanyaan.

**Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Variabel *Fraud***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	121	2	5	3.91	0.885
Y2	121	2	5	4.07	0.834
Y3	121	2	5	4.13	0.856
Y4	121	2	5	4.20	0.781
Y5	121	2	5	4.24	0.857
Y6	121	2	5	4.30	0.803
Y7	121	2	5	4.31	0.794
Y8	121	2	5	4.41	0.715
Y9	121	2	5	4.33	0.870
Total	121	20	45	37.89	6.311
Valid N (listwise)	121				

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 6,311 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 37,89. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.8 sehingga dapat disimpulkan bahwa *fraud* di sektor pemerintahan kabupaten Situbondo dalam kategori cenderung jarang terjadi.

**Tabel 4.16 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel *Fraud***

No	Kategori	$\Sigma$ Responden	Prosentase
1	Sangat Sering Terjadi	0	0%
2	Sering Terjadi	1	0,82%
3	Cukup	15	12,40%
4	Jarang Terjadi	36	29,75%
5	Sangat Jarang Terjadi	69	57,03%

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2016)

Diketahui pula bahwa indikator Y1 yang dinyatakan dengan “suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu biaya dicatat lebih besar dari semestinya” memiliki mean terendah yaitu 3,91. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat instansi yang menganggap wajar jika biaya dicatat lebih besar dari semestinya apabila untuk tujuan tertentu.

## 4.2 Analisis Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation*  $> 0,5$  dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner sudah memenuhi uji validitas karena *Pearson Correlation* menunjukkan  $> 0,5$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Crobach's Alpha* seluruh variabel  $> 0,7$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel untuk dilakukan analisis regresi.

### 4.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *error* model regresi tidak terdistribusi normal, maka uji statistik yang dilakukan dalam penelitian akan menjadi tidak valid.

Hasil diagram histogram menunjukkan bahwa pada penelitian ini *error* model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pola garis yang berbentuk lonceng pada hasil diagram histogram.

Hasil uji Normal P-P Plot juga menunjukkan regresi terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa *error* data terdistribusi secara normal.

Berdasarkan dua uji normalitas yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Hasil Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* dibawah 0,10. Begitu juga dengan perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai VIF diatas 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini.

#### 4.3.3. Hasil Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *Scatterplot* dimana hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa data yang ada adalah homoskedastisitas artinya terjadi kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berdasarkan hasil ketiga uji asumsi klasik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini model regresi telah memenuhi asumsi klasik sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

#### 4.4 Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, pengakan hukum/peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintah. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.519	7.795	
Kesesuaian_Kompensasi	-0.294	0.336	-0.100
Keadilan_Prosedural	-0.830	0.211	-0.416
Penegakan_Hukum	0.427	0.393	0.126
Keefektifan_pi	0.232	0.349	0.076
Budaya_Etis_Organisasi	0.884	0.283	0.268
Komitmen_Organisasi	0.754	0.189	0.370

a. Dependent Variable: Fraud

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 11,519 - 0,294X_1 - 0,830X_2 + 0,427X_3 + 0,232X_4 + 0,884X_5 + 0,754X_6 + 7,795$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) = 11,519. Ini mempunyai arti bahwa apabila variabel kesesuaian kompensasi ( $X_1$ ), keadilan prosedural ( $X_2$ ), penegakan hukum/ peraturan ( $X_3$ ), keefektifan pengendalian internal ( $X_4$ ), budaya etis organisasi ( $X_5$ ), komitmen organisasi ( $X_6$ ) adalah nol, maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) sebesar 11,519. Artinya jika variabel  $Y$  (*fraud* di instansi pemerintah) tidak dipengaruhi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ , dan  $X_6$  maka nilai konstanta adalah 11,519.
- b. Koefisien ( $B_1$ ) = -0,294. Pengaruh variabel kesesuaian kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,294 yang mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan kesesuaian kompensasi mengalami kenaikan 1% maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,294. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin baik kesesuaian kompensasi, akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.
- c. Koefisien ( $B_2$ ) = -0,830. Pengaruh variabel kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,830 yang mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan keadilan prosedural mengalami kenaikan 1% maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,830. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara keadilan prosedural dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin baik keadilan prosedural, akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.
- d. Koefisien ( $B_3$ ) = 0,427. Pengaruh variabel penegakan hukum/ peraturan ( $X_3$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,427 yang mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel penegakan hukum/ peraturan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,427. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara penegakan hukum/ peraturan dengan

- fraud* di instansi pemerintah, maka semakin tinggi penegakan hukum/peraturan, akan semakin tinggi peluang terjadinya *fraud*.
- e. Koefisien ( $B_4$ ) = 0,232. Pengaruh variabel keefektifan pengendalian internal ( $X_4$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,232 yang mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel keefektifan pengendalian internal ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka *fraud* di instansi pemerintah (Y) akan meningkat sebesar 0,232. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara keefektifan pengendalian internal dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin tinggi keefektifan pengendalian internal, akan semakin tinggi peluang terjadinya *fraud*.
- f. Koefisien ( $B_5$ ) = 0,884. Pengaruh variabel budaya etis organisasi ( $X_5$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,884 yang mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya etis organisasi ( $X_5$ ) sebesar 1 satuan, maka *fraud* di instansi pemerintah (Y) akan meningkat sebesar 0,884. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin tinggi budaya etis organisasi, akan semakin tinggi peluang terjadinya *fraud*.
- g. Koefisien ( $B_6$ ) = 0,754. Pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_6$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,754 yang mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan komitmen organisasi ( $X_6$ ) sebesar 1 satuan, maka *fraud* di instansi pemerintah (Y) akan meningkat sebesar 0,754. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin tinggi keefektifan pengendalian internal, akan semakin tinggi peluang terjadinya *fraud*.
- h. Nilai *Standart Error* ( $\epsilon$ ) didapatkan sebesar 7,795

## 4.5 Analisis Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Signifikansi Variabel (Uji-t)

Hasil signifikansi variabel (uji-t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji-T**

Model	t	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	1.478	0.142	
Kesesuaian_Kompensasi	-0.877	0.383	H1 Ditolak
Keadilan_Prosedural	-3.931	0.000	H2 Diterima
Penegakan_Hukum	1.086	0.280	H3 Ditolak
Keefektifan_PI	0.665	0.508	H4 Ditolak
Budaya_Etis_Organisasi	3.126	0.002	H5 Diterima
Komitmen_Organisasi	3.984	0.000	H6 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kesesuaian kompensasi, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal hipotesis ditolak karena nilai koefisien signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya variabel kesesuaian kompensasi, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah. Sedangkan pada variabel keadilan prosedural, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi hipotesis diterima karena nilai koefisien signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel keadilan prosedural, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.

### 4.5.2 Hasil Signifikansi Variabel (Uji F)

Hasil signifikansi variabel (uji-F) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1505.765	6	250.961	8.739	.000 <sup>b</sup>
Residual	3273.838	114	28.718		
Total	4779.603	120			

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan\_Hukum

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan uji ANOVA atau (F) pada tabel 4.19 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,739 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *fraud* di instansi pemerintah.

#### 4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.561 <sup>a</sup>	0.315	0.279	5.359

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan\_Hukum

b. Dependent Variable: Fraud

Sumber: Pengolahan Data Primer (2016)

Berdasarkan hasil tes model summary pada tabel 4.20 diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Adjusted R Square = 0,279 (berada diantara 0 dan 1) menunjukkan bahwa variabel *fraud* di instansi pemerintah (Y) dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ ). Hal ini berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 27,9% dan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.
2. *Standart Error of the Estimate* digunakan untuk mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standart Error of the Estimate* adalah sebesar 5,359

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.6.1 Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

###### 4.6.1.1 Kesesuaian Kompensasi

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan sehingga  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,383, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel kesesuaian kompensasi lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai -0,877 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,176). Dengan demikian kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) dan Sulistyowati (2007) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Namun hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014) yang

menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan.

Kesesuaian Kompensasi (KK) pada pegawai bidang keuangan di lingkungan pemerintah kabupaten Situbondo termasuk kedalam kategori sesuai. Berdasarkan pengalaman di lapangan, *fraud* tidak selalu terjadi karena faktor kompensasi yang dianggap kurang sesuai. Hal ini dikarenakan menurut responden kompensasi berupa gaji dan honor serta kenaikan jabatan atau promosi merupakan hal yang tidak dapat dipilih oleh para pegawai karena gaji dan kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan jabatan, pangkat, dan golongan responden.

#### 4.6.1.2 Keadilan Prosedural

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi keadilan prosedural di sektor pemerintahan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel keadilan prosedural lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai -3,931 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,176). Dengan demikian, keadilan prosedural di sektor pemerintahan dapat menekan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012) dan Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Namun hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan.

Keadilan Prosedural (KP) pada pegawai bidang keuangan di lingkungan pemerintah kabupaten Situbondo termasuk kedalam kategori cenderung adil.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, dalam sektor pemerintahan bukan hanya gaji maupun kompensasi lain yang adil saja yang harus dievaluasi, melainkan prosedur penggajian yang adil juga dapat berpengaruh terhadap tindakan pegawai dalam melakukan suatu penyimpangan yaitu *fraud*. Tindakan menyimpang tersebut berasal dari tekanan dalam diri pegawai dikarenakan persepsi bahwa terjadi ketidakadilan dalam dirinya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin adil keadilan prosedural dalam suatu instansi, maka akan semakin rendah *fraud* yang mungkin terjadi.

#### 4.6.1.3 Penegakan Hukum/ Peraturan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa penegakan hukum/ peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi penegakan hukum/ peraturan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa penegakan hukum/ peraturan (PH) tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H<sub>3</sub> ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa penegakan hukum/ peraturan (X<sub>3</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,280, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel penegakan hukum/ peraturan lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 1,086 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, penegakan hukum/ peraturan di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa penegakan hukum/ peraturan tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut tidak mendukung teori yang ada bahwa semakin baik penegakan hukum, maka semakin rendah *fraud* terjadi. Namun hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) yang menyatakan bahwa penegakan hukum/ peraturan berpengaruh terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan.

Hal ini disebabkan karena persepsi responden yang masih meragukan bahwa sistem penegakan hukum secara umum sudah berjalan dengan baik. Pemberian sanksi dan proses hukum bagi para pelaku *fraud* masih belum sesuai dengan harapan. Namun dengan kondisi hukum yang masih belum baik, tingkat *fraud* di lingkungan pemerintah kabupaten Situbondo adalah rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum/ peraturan tidak berpengaruh terhadap *fraud* dan termasuk kedalam kategori sangat tegak.

#### 4.6.1.4 Keefektifan Pengendalian Internal

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin efektif pengendalian internal maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal (KPI) tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga  $H_4$  ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,508, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel penegakan hukum/ peraturan lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 0,665 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, keefektifan pengendalian internal di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), Najahningrum (2013), Zulkarnain (2013), dan Apriadi (2014) yang menyatakan bahwa penegakan hukum/ peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini berarti semakin tinggi (efektif) kepatuhan pegawai terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan suatu instansi maka akan semakin rendah tingkat *fraud* di sektor pemerintahan terjadi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori *Fraud Triangle* dimana semakin tinggi persepsi pegawai tentang keefektifan pengendalian internal dalam suatu instansi maka akan mengurangi *fraud*. Hal ini disebabkan karena dalam

pengendalian internal yang ada disektor pemerintahan belum dilakukan secara baik seperti pembagian wewenang dan tanggung jawab.

#### 4.6.1.5 Budaya Etis Organisasi

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin etis budaya organisasi maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya etis organisasi (BEO) berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H<sub>5</sub> diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi (X<sub>5</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel budaya etis organisasi lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 3,126 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, budaya etis organisasi di sektor pemerintahan dapat menekan kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, budaya etis organisasi dapat menekan kecurangan di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2007), Mustikasari (2013), dan Apriadi (2014) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Namun hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Najahningrum (2013), dan Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di instansi pemerintahan.

#### 4.6.1.6 Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi pada instansi maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasi (KO) berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H<sub>6</sub> diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X<sub>6</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 3,984 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, komitmen organisasi dapat menekan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) dan Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai komitmen organisasi di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi *fraud*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Fraud Triangle* dimana komitmen organisasi termasuk dalam bentuk rasionalisasi atau pembenaran. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan pegawai dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara suatu instansi melakukan berbagai hal. Dalam hal ini termasuk juga *fraud*. Apabila pegawai disuatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya tersebut maka hal ini dapat menurunkan tingkat *fraud* di sektor pemerintahan.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan dengan mengumpulkan persepsi pegawai bidang keuangan di lingkungan pemerintah kabupaten Situbondo. Variabel-variabel tersebut antara lain kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan rumusan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan.
- b. Variabel keadilan prosedural berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan dengan kategori cenderung adil.
- c. Variabel penegakan hukum atau peraturan tidak berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan.
- d. Variabel keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan.
- e. Variabel budaya etis organisasi berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan dengan kategori cenderung etis.
- f. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan dengan kategori cenderung berkomitmen terhadap organisasi.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Penelitian yang dilakukan hanya mengenai persepsi, yaitu persepsi pegawai terhadap kecurangan (*fraud*) sehingga pengukuran tentang kecurangan belum dapat dilakukan secara pasti.

### 5.3 Saran

Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengambil obyek penelitian di sektor pemerintahan adalah:

- a. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk dapat memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai.
- b. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk lebih melibatkan pegawai secara adil dalam mengkomunikasikan prosedur penggajian kepada pegawainya khususnya kompensasi.
- c. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk dapat memberikan sanksi yang lebih tegas untuk setiap pelanggaran peraturan oleh semua lapisan pegawai baik atas maupun bawahannya misalnya dengan melakukan pemotongan gaji.
- d. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk dapat memberikan pemahaman terhadap pegawai bahwa pembagian wewenang dan tanggung jawab yang telah diatur merupakan suatu tugas dan fungsi bagi masing-masing pegawai sehingga hendaknya pegawai dapat menyelesaikan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.
- e. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk dapat mengadakan seminar mengenai budaya etis organisasi sehingga dapat diaplikasikan pada instansi masing-masing pada saat bekerja karena budaya organisasi merupakan norma yang dianut tetapi tidak tertulis.
- f. Diharapkan bagi seluruh SKPD pemerintah Kabupaten Situbondo untuk dapat memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa pegawai bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan publik atau masyarakat sehingga pegawai dapat meningkatkan rasa bangga terhadap instansinya dengan cara lebih mencintai pekerjaan mereka.
- g. Penelitian yang selanjutnya akan dilakukan dapat menggunakan observasi sebagai metode penelitiannya sehingga dapat dilakukan studi kasus yang lebih mendalam secara langsung sehingga pengukuran dapat dilakukan secara pasti.

- h. Pengukuran dengan menggunakan skala dapat menimbulkan hasil yang bias sehingga kedepannya peneliti dapat menggunakan atau mencari alat ukur yang dapat memberikan jawaban yang tidak bias atau jawaban yang mendekati keadaan sebenarnya.
- i. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah atau mengganti variabel agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Apriadi, Rangga Nuh. 2014. *Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Cressey, Donald. 1973. *Other People's Money*. Diunduh tanggal 9 Maret 2016
- Duwi. 2011. *Analisis Linier Berganda*. h.n.p. <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html> Diakses tanggal 9 Maret 2016
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indiantoro dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. *Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud)*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Fraud di sektor pemerintahan*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Ratmono dkk. 2014. *Dapatkan Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan*. Universitas Diponegoro: Skripsi
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku I. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat
- Suhartono. 2009. *Audit Forensic: Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*.

- Sulistyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*.
- Suprajadi, Lusy. 2009. *Teori Kecurangan, Fraud Awareness, dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan, Vol 13, Nomor 2 h 52-53*
- Suwardi, Eko. 2012. *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintahan Daerah*. Universitas Lambung Mangkurat: Skripsi
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Daerah
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Widjaya, Amin. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan*. Jakarta: PT Indeks.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia*. Simposium IX Padang
- Wulandari, Susi. 2015. *Determinan Terjadinya Fraud Di Instansi Pemerintahan (Persepsi Pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB)*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Zainal, Rizki. 2013. *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)*. Universitas Negeri Padang: Skripsi
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan*. Universitas Negeri Padang: Skripsi

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, Rangga Nuh. 2014. *Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Cressey, Donald. 1973. *Other People's Money*. Diunduh tanggal 9 Maret 2016
- Duwi. 2011. *Analisis Linier Berganda*. h.n.p. <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html> Diakses tanggal 9 Maret 2016
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indiantoro dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. *Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud)*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Fraud di sektor pemerintahan*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Ratmono dkk. 2014. *Dapatkah Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan*. Universitas Diponegoro: Skripsi
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku I. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat

- Suhartono. 2009. *Audit Forensic: Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*.
- Sulistyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*.
- Suprajadi, Lusy. 2009. *Teori Kecurangan, Fraud Awareness, dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan, Vol 13, Nomor 2 h 52-53*
- Suwardi, Eko. 2012. *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintahan Daerah*. Universitas Lambung Mangkurat: Skripsi
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Daerah
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Widjaya, Amin. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan*. Jakarta: PT Indeks.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia*. Simposium IX Padang
- Wulandari, Susi. 2015. *Determinan Terjadinya Fraud Di Instansi Pemerintahan (Persepsi Pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB)*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Zainal, Rizki. 2013. *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)*. Universitas Negeri Padang: Skripsi
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan*. Universitas Negeri Padang: Skripsi

**Lampiran 1**

## Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
1.	Kesesuaian Kompensasi (Gibson 1997, dalam Wilopo 2006)	1. Kompensasi keuangan	1
		2. Pengakuan instansi atas keberhasilan dalam melakukan pekerjaan	2
		3. Promosi	3
		4. Penyelesaian tugas	4
		5. Pencapaian sasaran	5
		6. Pengembangan pribadi	6
2.	Keadilan Prosedural (Colquitt, 2001 dalam Mustikasari, 2013)	1. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan	7
		2. Penetapan prosedur kompensasi melibatkan pegawai	8
		3. Prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten	9
		4. Prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu	10
		5. Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat	11
		6. Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi	12
		7. Prosedur kompensasi sesuai etika dan moral	13
3.	Penegakan Hukum/ Peraturan (Sulastrri, 1997 dalam	1. Ketaatan terhadap hukum	14
		2. Proses penegakan hukum	15
		3. Peraturan organisasi	16

	Zulkarnain, 2013)	4. Disiplin kerja	17
		5. Tanggung jawab	18
4.	Keefektifan Pengendalian Internal (PP No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP)	1. Lingkungan pengendalian	19
		2. Penilaian resiko	20
		3. Kegiatan pengendalian	21
		4. Informasi dan komunikasi	22
		5. Pemantauan pengendalian intern	23
5.	Budaya Etis Organisasi (Robbins, 2008 dalam Najahningrum, 2013)	1. Model peran yang <i>visible</i>	24
		2. Komunikasi harapan-harapan etis	25
		3. Pelatihan etis	26
		4. Hukuman bagi tindakan tidak etis	27
		5. Mekanisme perlindungan etika	28
6.	Komitmen Organisasi (Luthans, 2006 dalam Najahningrum)	1. Bekerja melalui target	29
		2. Membanggakan organisasi kepada orang lain	30
		3. Menerima semua tugas	31
		4. Kesamaan nilai	32
		5. Bangga menjadi bagian dari organisasi	33
		6. Organisasi merupakan inspirasi	34
		7. Gembira memilih bekerja pada organisasi	35
		8. Peduli pada nasib organisasi	36
7	<i>Fraud</i> di sektor pemerintahan (IAI, 2001) dalam Wilopo (2006)	1. Kecurangan laporan keuangan	37 dan 38
		2. Penyalahgunaan aset	39 dan 40
		3. Korupsi	41 dan 42
		4. Ketiadaan bukti transaksi	43 dan 44
		5. Penyalahgunaan anggaran	45

**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 : Afidatul Lailiyah  
NIM : 130810301155  
Prodi : Akuntansi, S1  
Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Memohon kesediaan dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan judul **“Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Bidang Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/ menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya. **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/ Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

*Contact Person: 085 236 809 024*

Hormat saya,

Afidatul Lailiyah

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama\* : .....(\* nama boleh tidak diisi)
2. Umur : .....tahun
3. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan
4. Nama Instansi : .....
5. Jabatan : .....
6. Pangkat/ Golongan : .....
7. Masa Kerja : .....tahun.....bulan
8. Pendidikan terakhir : .....

**Petunjuk Pengisian:**

Berikut ini merupakan pertanyaan-pertanyaan 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. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut:

**Penilaian:**

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TP : Tidak Pasti  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Daftar Pernyataan Kuesioner**

<b>Kesesuaian Kompensasi</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing					
3	Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai					
4	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian rupa sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Pekerjaan sebagai Kepala SKPD, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen, Bendahara Pengeluaran, dan/atau Bendahara Penerimaan di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu					
6	Di Instansi ini, Kepala SKPD, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen, Bendahara Pengeluaran, dan/atau Bendahara Penerimaan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian di bidangnya					

<b>Keadilan Prosedural</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
7	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan					
8	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik					
9	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah diterapkan secara konsisten					
10	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja tidak berhubungan dengan kepentingan pihak tertentu					
11	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat					
12	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi					
13	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah sesuai dengan etika dan standar moral yang berlaku					

<b>Penegakan Hukum/ Peraturan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku					
15	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan					
16	Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dari pemerintah					
17	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu					
18	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing					

<b>Keefektifan Pengendalian Internal</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Di instansi tempat saya bekerja, telah ada pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas					
20	Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan					
21	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan lain-lain)					

22	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi					
23	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan dsb)					

<b>Budaya Etis Organisasi</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
24	Di instansi tempat saya bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai					
25	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai					
26	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjalankan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul					
27	Di instansi tempat saya bekerja, segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi					
28	Di instansi tempat saya bekerja, lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika					

<b>Komitmen Organisasi</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
29	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses					
30	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus					
31	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini					
32	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini					
33	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					
34	Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi					
35	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain					
36	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini					

<b>Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
37	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya					
38	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak berwenang					

39	Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/ perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
40	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor					
41	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor					
42	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli					
43	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya, apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda					
44	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung					
45	Bukan suatu masalah bagi instansi saya bekerja, apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus					

**Skor Nilai Variabel Kesesuaian Kompensasi**

Res	Pertanyaan KK						Σ
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	5	4	25
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	4	4	5	5	27
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	5	4	4	5	4	27
8	4	4	5	4	4	4	25
9	3	5	5	4	4	5	26
10	5	4	3	3	4	4	23
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	4	5	4	4	4	25
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	3	5	3	4	4	23
15	4	3	3	3	4	4	21
16	5	3	3	4	4	5	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	5	5	27
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	5	3	5	5	5	27
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	5	4	5	5	4	27
34	4	5	4	5	5	4	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	4	4	4	5	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	5	4	4	4	25
40	5	4	3	4	5	5	26
41	4	4	4	4	4	4	24

Res	Pertanyaan KK						Σ
	1	2	3	4	5	6	
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	4	4	4	4	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	1	5	2	3	5	5	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	4	5	5	4	25
51	4	4	4	4	3	4	23
52	5	4	5	5	4	5	28
53	3	3	4	4	3	4	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	1	4	4	4	4	5	22
56	4	4	4	4	5	4	25
57	3	3	4	4	3	4	21
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	4	4	28
63	5	5	4	5	4	5	28
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	4	4	4	27
66	5	4	5	4	5	5	28
67	5	4	4	4	5	4	26
68	5	5	4	4	5	5	28
69	4	4	3	4	4	4	23
70	4	4	4	4	3	4	23
71	4	4	4	4	5	4	25
72	4	4	4	4	4	5	25
73	5	5	5	5	4	4	28
74	4	4	5	4	4	4	25
75	5	4	4	4	5	4	26
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	3	4	4	3	22
81	4	4	4	3	4	4	23
82	4	5	4	4	4	4	25

Res	Pertanyaan KK						Σ
	1	2	3	4	5	6	
83	5	5	5	5	5	5	30
84	4	4	3	4	4	4	23
85	4	4	4	4	5	4	25
86	5	5	5	5	5	5	30
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	3	4	4	5	5	25
90	4	4	4	4	5	5	26
91	5	4	5	5	4	4	27
92	5	4	5	4	4	4	26
93	4	5	5	5	3	5	27
94	5	4	3	4	4	4	24
95	4	4	5	4	5	5	27
96	4	4	4	4	4	4	24
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	5	5	4	3	5	26
99	5	4	4	4	3	4	24
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	3	4	4	5	5	25
105	5	4	4	4	5	5	27
106	5	4	4	4	5	5	27
107	4	3	4	4	5	5	25
108	4	4	4	4	5	4	25
109	4	4	4	4	5	4	25
110	3	4	3	5	5	5	25
111	4	4	5	4	4	4	25
112	5	3	4	4	5	5	26
113	4	4	5	5	4	4	26
114	5	5	4	4	4	4	26
115	3	4	3	4	4	4	22
116	3	4	3	4	4	4	22
117	4	5	4	5	5	5	28
118	4	4	4	4	4	4	24
119	4	4	3	4	4	4	23
120	4	4	4	4	4	4	24
121	3	4	4	4	4	4	23

Res	Pertanyaan KP							Σ
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	3	4	4	27
2	4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	3	4	4	27
5	4	4	5	5	4	5	5	32
6	4	5	4	5	5	5	4	32
7	4	4	4	5	5	4	5	31
8	4	2	4	2	4	4	4	24
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	4	3	3	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	5	4	4	29
14	3	3	3	4	4	4	3	24
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	5	5	5	5	32
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	3	3	4	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	5	5	5	5	5	34
21	3	3	4	4	4	4	4	26
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	4	4	5	5	5	31
34	4	4	4	4	5	5	5	31
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	4	4	4	4	4	4	29
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	5	29
39	4	2	4	4	4	4	4	26
40	4	4	5	5	4	4	4	30
41	4	5	4	4	4	4	4	29

Res	Pertanyaan KP							Σ
	1	2	3	4	5	6	7	
42	4	3	4	4	4	4	4	27
43	4	3	4	4	4	4	4	27
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	5	5	4	3	3	28
46	4	3	4	4	4	4	4	27
47	4	4	4	4	4	2	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	5	5	5	5	3	5	32
51	4	4	4	3	4	4	4	27
52	4	4	5	5	5	5	5	33
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	3	4	3	4	4	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	2	4	2	4	2	3	21
59	4	2	4	2	4	2	3	21
60	4	2	4	2	4	2	3	21
61	4	2	4	2	4	2	3	21
62	4	5	5	4	4	4	4	30
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	4	4	4	4	4	30
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	5	4	29
69	4	3	4	4	4	3	4	26
70	3	3	4	3	4	3	3	23
71	4	5	4	4	5	3	4	29
72	5	5	5	4	4	4	4	31
73	4	4	5	4	4	4	5	30
74	4	4	4	4	5	4	5	30
75	4	4	5	4	5	4	5	31
76	3	3	4	4	4	4	4	26
77	1	5	5	5	5	5	5	31
78	4	4	4	4	5	4	5	30
79	4	4	4	4	4	5	5	30
80	4	4	4	2	4	4	4	26
81	4	4	4	5	4	4	5	30
82	4	5	4	4	4	5	4	30

Res	Pertanyaan KP							$\Sigma$
	1	2	3	4	5	6	7	
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	2	2	4	4	4	2	3	21
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	4	4	3	5	4	4	28
91	4	4	5	5	5	5	5	33
92	3	3	3	4	4	4	3	24
93	3	3	4	4	4	4	4	26
94	3	4	4	4	4	3	4	26
95	5	3	4	4	4	4	4	28
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	4	4	4	4	5	4	29
99	4	4	4	4	4	4	4	28
100	5	4	4	4	4	4	4	29
101	4	4	4	4	4	4	4	28
102	5	4	4	4	4	4	4	29
103	4	4	4	4	4	4	4	28
104	3	4	4	4	4	4	5	28
105	4	4	4	4	4	4	4	28
106	4	4	4	4	4	4	4	28
107	3	4	4	4	4	4	5	28
108	3	4	3	4	4	4	3	25
109	3	4	3	4	4	4	3	25
110	4	4	4	3	4	4	4	27
111	4	4	4	5	4	5	4	30
112	5	5	5	5	5	5	5	35
113	5	4	5	5	4	5	5	33
114	5	4	3	5	4	4	4	29
115	4	4	4	3	4	4	4	27
116	4	4	4	3	4	4	4	27
117	4	4	4	4	4	4	4	28
118	4	4	4	4	4	4	4	28
119	4	4	4	4	4	4	4	28
120	4	4	4	4	4	4	4	28
121	4	2	4	4	4	4	4	26

Res	Pertanyaan PH					Σ
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	5	23
6	5	5	4	5	4	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	5	5	4	23
19	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	4	5	24
33	5	4	5	5	5	24
34	5	4	5	5	5	24
35	4	4	4	3	4	19
36	5	4	5	4	4	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	4	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	5	22
41	4	4	4	4	4	20

Res	Pertanyaan PH					Σ
	1	2	3	4	5	
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	4	3	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	5	3	5	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	3	4	19
54	4	4	4	3	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	3	4	19
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
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	3	4	19
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	5	4	4	22
67	4	4	4	2	2	16
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	3	4	19
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	4	4	22
72	5	4	4	4	4	21
73	5	4	4	4	4	21
74	5	5	5	4	4	23
75	5	4	5	4	4	22
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	5	4	4	4	5	22
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	3	4	3	18
81	5	3	4	4	4	20
82	4	5	5	4	4	22

Res	Pertanyaan PH					Σ
	1	2	3	4	5	
83	5	5	5	5	5	25
84	5	4	5	3	4	21
85	5	4	4	4	4	21
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	5	4	4	5	5	23
90	5	5	5	5	4	24
91	4	4	5	4	4	21
92	5	3	3	4	4	19
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	4	5	4	4	22
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	4	5	4	4	22
99	4	4	4	4	4	20
100	5	4	4	4	4	21
101	4	4	4	5	5	22
102	5	4	4	4	4	21
103	5	4	5	5	5	24
104	4	3	5	4	4	20
105	5	4	5	5	4	23
106	5	4	5	5	4	23
107	4	3	5	4	4	20
108	5	4	5	3	3	20
109	5	4	5	3	3	20
110	4	3	5	4	4	20
111	5	4	5	4	4	22
112	5	5	5	3	4	22
113	5	4	4	4	5	22
114	5	4	4	3	4	20
115	4	4	4	4	5	21
116	4	4	4	4	5	21
117	5	4	5	3	5	22
118	5	5	5	5	5	25
119	4	4	4	4	4	20
120	4	4	4	4	4	20
121	5	3	5	2	3	18

Res	Pertanyaan KPI					Σ
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	5	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	5	23
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	4	5	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	3	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	4	4	23
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	5	5	4	23
37	5	5	4	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	4	4	23
41	4	5	4	4	4	21

Res	Pertanyaan KPI					Σ
	1	2	3	4	5	
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	5	4	3	5	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	5	5	4	4	4	22
63	4	5	5	3	5	22
64	4	4	4	3	4	19
65	5	4	4	4	4	21
66	4	4	4	5	4	21
67	4	4	4	4	5	21
68	4	5	5	4	4	22
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	5	5	4	22
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25
74	4	5	5	5	5	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	5	4	5	4	5	23
82	4	5	4	4	4	21

Res	Pertanyaan KPI					Σ
	1	2	3	4	5	
83	5	5	5	5	5	25
84	5	4	5	5	5	24
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	5	5	4	5	23
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	3	5	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	5	4	5	4	4	22
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	4	5	4	4	4	21
97	4	4	4	4	4	20
98	5	4	4	4	4	21
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	4	5	5	5	5	24
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	4	5	5	5	5	24
108	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	4	4	20
110	3	5	4	4	4	20
111	5	5	5	4	4	23
112	5	5	5	5	5	25
113	4	5	4	5	4	22
114	4	4	4	3	4	19
115	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20
117	5	5	5	5	4	24
118	5	5	5	5	5	25
119	5	5	5	5	5	25
120	4	4	4	4	4	20
121	5	5	5	5	5	25

Res	Pertanyaan BEO					Σ
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	4	3	18
2	3	4	4	4	3	18
3	3	4	4	4	3	18
4	3	4	4	4	3	18
5	5	5	4	4	5	23
6	4	4	4	5	4	21
7	4	4	3	4	3	18
8	3	4	3	4	4	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	3	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	5	4	3	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	4	3	18
16	5	4	4	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	3	20
22	4	4	4	4	3	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	3	18
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	4	3	21
34	5	5	4	4	3	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	2	4	4	18
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	4	21
39	2	4	4	4	4	18
40	5	4	4	5	3	21
41	4	4	4	4	4	20

Res	Pertanyaan BEO					Σ
	1	2	3	4	5	
42	5	4	4	5	4	22
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	2	5	4	4	4	19
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	3	4	4	4	4	19
49	3	4	4	4	4	19
50	3	5	4	5	2	19
51	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	4	3	20
53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	4	4	4	22
58	5	4	4	5	4	22
59	5	4	4	5	4	22
60	5	4	4	5	4	22
61	5	4	4	5	4	22
62	5	5	5	4	4	23
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	3	4	3	18
65	5	5	5	5	4	24
66	5	4	4	4	4	21
67	5	4	4	4	4	21
68	5	4	4	4	4	21
69	4	4	3	4	3	18
70	4	4	4	3	4	19
71	5	4	3	4	3	19
72	5	4	5	5	4	23
73	4	5	4	4	4	21
74	4	5	4	4	4	21
75	4	5	4	4	4	21
76	4	4	3	4	3	18
77	4	5	5	5	5	24
78	5	5	4	4	4	22
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	3	4	4	19
81	3	4	4	5	3	19
82	4	5	5	4	4	22

Res	Pertanyaan BEO					Σ
	1	2	3	4	5	
83	5	5	5	5	5	25
84	3	4	4	4	4	19
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	5	4	21
90	4	5	4	4	5	22
91	5	5	3	4	3	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	3	3	3	3	16
94	4	4	4	4	4	20
95	5	4	5	4	5	23
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	4	4	4	22
99	4	4	3	4	3	18
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	3	4	19
104	5	5	4	5	4	23
105	4	4	3	4	4	19
106	4	4	3	4	4	19
107	5	5	4	5	4	23
108	4	4	3	4	3	18
109	4	4	3	4	3	18
110	3	4	4	4	4	19
111	5	5	4	5	5	24
112	4	5	3	4	4	20
113	5	4	4	5	4	22
114	5	4	3	3	4	19
115	4	4	4	3	4	19
116	4	4	4	3	4	19
117	5	4	4	5	4	22
118	5	4	4	4	4	21
119	4	4	4	4	4	20
120	5	4	4	4	4	21
121	3	4	4	4	4	19

Res	Pertanyaan KO								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	3	4	4	3	4	29
2	4	4	3	3	4	4	3	4	29
3	4	4	3	3	4	4	3	4	29
4	4	4	3	3	4	4	3	4	29
5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
6	4	4	4	5	4	4	3	4	32
7	3	4	3	4	4	4	5	4	31
8	4	4	2	4	4	4	3	4	29
9	5	3	4	4	5	4	4	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	3	4	4	5	5	4	35
12	5	5	5	5	5	5	4	4	38
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	4	3	3	3	4	4	4	4	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	4	5	5	4	5	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	3	4	4	4	4	4	3	4	30
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	5	4	5	5	5	5	5	38
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	4	4	3	4	4	4	4	4	31
30	4	4	3	4	4	4	4	4	31
31	4	4	3	4	4	4	4	4	31
32	4	4	3	4	4	4	4	4	31
33	5	5	5	5	5	5	3	4	37
34	5	5	5	5	5	5	3	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	3	4	4	4	4	4	31
37	5	5	4	4	5	5	5	5	38
38	4	4	4	4	4	5	4	4	33
39	2	4	3	4	4	3	3	4	27
40	5	4	5	5	5	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Res	Pertanyaan KO								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	3	4	4	4	4	4	31
48	4	4	4	4	4	4	3	4	31
49	4	4	4	4	4	4	3	4	31
50	4	4	3	4	4	4	3	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	4	5	39
53	4	4	3	4	4	4	3	4	30
54	4	4	3	4	4	3	4	4	30
55	5	5	5	4	5	5	4	4	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	4	4	4	3	4	30
58	4	3	3	4	4	4	4	4	30
59	4	3	3	4	4	4	4	4	30
60	4	3	3	4	4	4	4	4	30
61	4	3	3	4	4	4	4	4	30
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	3	4	4	4	4	4	31
64	4	4	3	4	4	4	4	4	31
65	5	5	4	4	4	4	4	4	34
66	5	5	4	4	5	5	4	4	36
67	4	5	4	4	4	4	5	5	35
68	4	5	4	5	4	4	4	4	34
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	3	4	4	4	4	4	31
71	5	4	4	4	4	4	5	5	35
72	4	4	4	4	5	5	4	4	34
73	5	4	4	4	5	5	5	5	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	3	3	5	5	5	3	5	34
78	4	4	4	4	4	5	4	4	33
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	3	3	4	30
81	4	4	4	4	5	4	5	4	34
82	4	4	4	4	5	4	4	4	33
83	5	5	5	5	5	5	4	5	39
84	5	5	5	5	5	4	4	5	38
85	4	5	4	4	5	4	3	4	33
86	5	5	5	5	5	5	4	5	39

Res	Pertanyaan KO								$\Sigma$
	1	2	3	4	5	6	7	8	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	5	5	5	4	5	36
90	5	4	4	4	4	4	4	4	33
91	4	5	4	4	4	5	4	4	34
92	4	4	4	4	4	3	3	4	30
93	3	4	3	3	4	3	4	4	28
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	5	4	4	4	4	4	33
96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	5	5	4	4	4	4	4	4	34
99	4	4	4	4	4	4	4	4	32
100	5	4	4	4	4	4	4	5	34
101	4	5	4	4	4	4	4	5	34
102	5	4	4	4	4	4	4	5	34
103	5	5	4	4	4	4	4	5	35
104	5	4	5	5	5	5	4	5	38
105	5	5	4	4	4	4	4	4	34
106	5	5	4	4	4	4	4	4	34
107	5	4	5	5	5	5	4	5	38
108	4	3	4	4	4	4	4	4	31
109	4	3	4	4	4	4	4	4	31
110	5	4	4	4	4	4	4	4	33
111	5	5	5	4	5	5	5	5	39
112	5	5	5	5	5	5	5	5	40
113	5	5	4	4	5	4	4	5	36
114	5	5	4	4	5	5	5	5	38
115	5	4	4	4	5	5	5	5	37
116	5	4	4	4	5	5	5	5	37
117	5	5	4	4	5	4	4	5	36
118	5	5	5	4	5	5	5	4	38
119	5	4	4	5	5	5	5	5	38
120	4	4	3	4	4	4	3	4	30
121	4	5	2	4	5	4	2	4	30





Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.236**	.349**	.365**	.222*	.145
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000	.014	.113
	N	121	121	121	121	121	121
X1.2	Pearson Correlation	.236**	1	.299**	.486**	.226*	.276*
	Sig. (2-tailed)	.009		.001	.000	.013	.002
	N	121	121	121	121	121	121
X1.3	Pearson Correlation	.349**	.299**	1	.487**	.055	.243*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.549	.007
	N	121	121	121	121	121	121
X1.4	Pearson Correlation	.365**	.486**	.487**	1	.267**	.364*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000
	N	121	121	121	121	121	121
X1.5	Pearson Correlation	.222*	.226*	.055	.267**	1	.432*
	Sig. (2-tailed)	.014	.013	.549	.003		.000
	N	121	121	121	121	121	121
X1.6	Pearson Correlation	.145	.276**	.243**	.364**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.113	.002	.007	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	.646**	.644**	.642**	.748**	.567**	.604*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1 Pearson Correlation	1	.381**	.423**	.231*	.247**	.317**	.359**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.006	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.2 Pearson Correlation	.381**	1	.441**	.581**	.390**	.586**	.562**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.3 Pearson Correlation	.423**	.441**	1	.442**	.510**	.393**	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.4 Pearson Correlation	.231*	.581**	.442**	1	.468**	.636**	.626**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.5 Pearson Correlation	.247**	.390**	.510**	.468**	1	.394**	.590**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.6 Pearson Correlation	.317**	.586**	.393**	.636**	.394**	1	.656**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	121	121	121	121	121	121	121
X2.7 Pearson Correlation	.359**	.562**	.674**	.626**	.590**	.656**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	121	121	121	121	121	121	121
Total Pearson Correlation	.571**	.787**	.717**	.787**	.665**	.789**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.316**	.529**	.262**	.295**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.001
	N	121	121	121	121	121
X3.2	Pearson Correlation	.316**	1	.358**	.344**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121
X3.3	Pearson Correlation	.529**	.358**	1	.229*	.295**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.001
	N	121	121	121	121	121
X3.4	Pearson Correlation	.262**	.344**	.229*	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.012		.000
	N	121	121	121	121	121
X3.5	Pearson Correlation	.295**	.496**	.295**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	
	N	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	.669**	.702**	.673**	.707**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

**Correlations**

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
X4.1	Pearson Correlation	1	.549**	.639**	.569**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121
X4.2	Pearson Correlation	.549**	1	.696**	.517**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121
X4.3	Pearson Correlation	.639**	.696**	1	.558**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	121	121	121	121	121
X4.4	Pearson Correlation	.569**	.517**	.558**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	121	121	121	121	121
X4.5	Pearson Correlation	.553**	.588**	.610**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	.809**	.818**	.858**	.795**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

**Correlations**

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5
X5.1	Pearson Correlation	1	.309**	.254**	.328**	.280**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.000	.002
	N	121	121	121	121	121
X5.2	Pearson Correlation	.309**	1	.422**	.373**	.299**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001
	N	121	121	121	121	121
X5.3	Pearson Correlation	.254**	.422**	1	.452**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000
	N	121	121	121	121	121
X5.4	Pearson Correlation	.328**	.373**	.452**	1	.247**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006
	N	121	121	121	121	121
X5.5	Pearson Correlation	.280**	.299**	.565**	.247**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.006	
	N	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	.666**	.661**	.769**	.674**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

**Correlations**

	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6	X6.7	X6.8
X6.1 Pearson Correlation	1	.440**	.545**	.430**	.588**	.598**	.370**	.583**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.2 Pearson Correlation	.440**	1	.475**	.347**	.415**	.383**	.188*	.314**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.039	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.3 Pearson Correlation	.545**	.475**	1	.559**	.506**	.484**	.372**	.409**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.4 Pearson Correlation	.430**	.347**	.559**	1	.528**	.489**	.194*	.422**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.033	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.5 Pearson Correlation	.588**	.415**	.506**	.528**	1	.700**	.299**	.638**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.6 Pearson Correlation	.598**	.383**	.484**	.489**	.700**	1	.430**	.527**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.7 Pearson Correlation	.370**	.188*	.372**	.194*	.299**	.430**	1	.469**
Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.033	.001	.000		.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121
X6.8 Pearson Correlation	.583**	.314**	.409**	.422**	.638**	.527**	.469**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	121	121	121	121	121	121	121	121
Total Pearson Correlation	.790**	.628**	.780**	.673**	.788**	.788**	.590**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	121	121	121	121	121	121	121	

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	.719**	.687**	.593**	.546**	.543**	.526**	.53
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y2	Pearson Correlation	.719**	1	.770**	.709**	.584**	.668**	.686**	.65
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y3	Pearson Correlation	.687**	.770**	1	.808**	.752**	.755**	.651**	.71
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y4	Pearson Correlation	.593**	.709**	.808**	1	.800**	.689**	.680**	.70
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y5	Pearson Correlation	.546**	.584**	.752**	.800**	1	.841**	.700**	.73
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y6	Pearson Correlation	.543**	.668**	.755**	.689**	.841**	1	.719**	.80
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y7	Pearson Correlation	.526**	.686**	.651**	.680**	.700**	.719**	1	.74
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y8	Pearson Correlation	.534**	.653**	.714**	.702**	.735**	.801**	.744**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Y9	Pearson Correlation	.581**	.624**	.758**	.749**	.754**	.777**	.685**	.82
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1
Total	Pearson Correlation	.752**	.836**	.899**	.875**	.873**	.882**	.828**	.86
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	121	121	121	121	121	121	121	1

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

**Reliability Statistics**

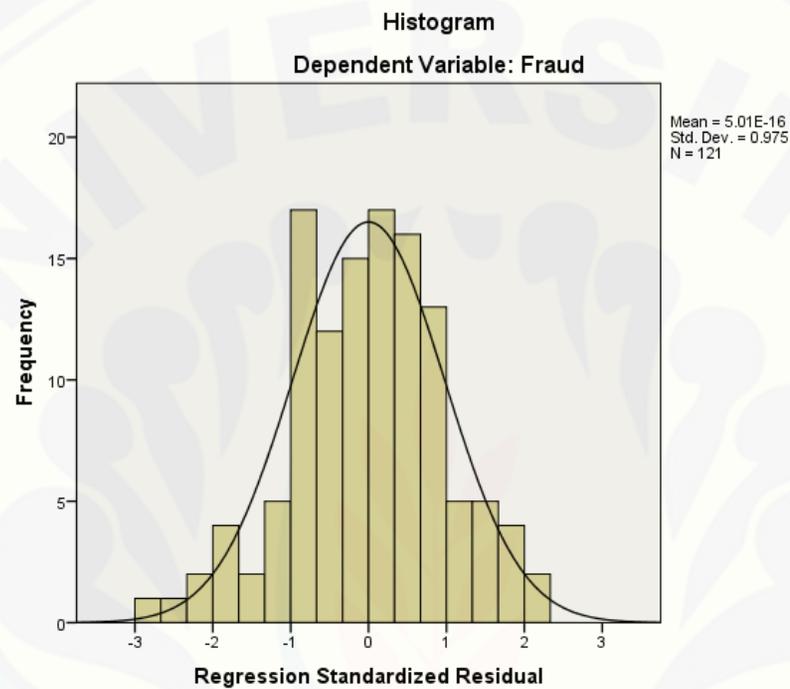
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	9

Lampiran 5

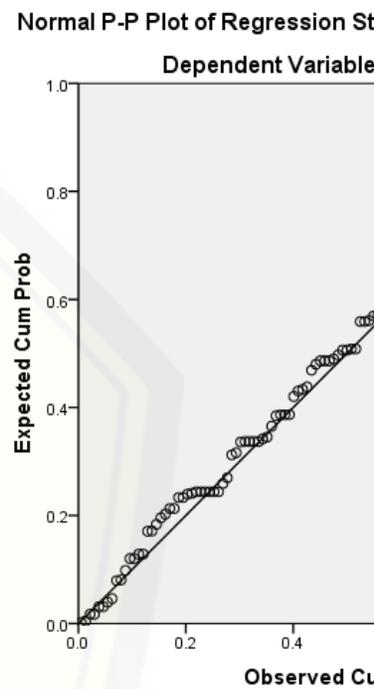
Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas → Histogram

1



2



a. Normalitas → Kosmogorov Smirnov

3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22321609
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.033
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

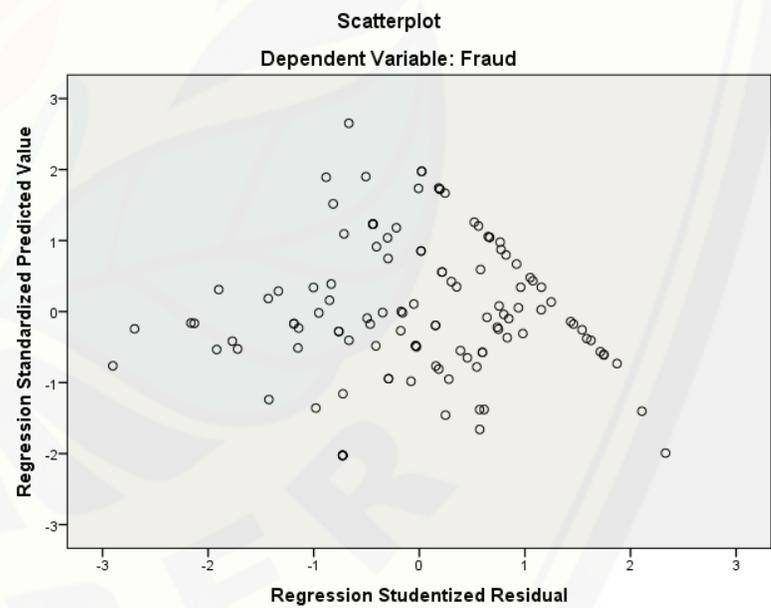
d. This is a lower bound of the true significance.

**b. Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collin Toleran
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.519	7.795		1.478	.142	
	Kesesuaian_Kompensasi	-.294	.336	-.100	-.877	.383	
	Keadilan_Prosedural	-.830	.211	-.416	-3.931	.000	
	Penegakan_Hukum	.427	.393	.126	1.086	.280	
	Keefektifan_pi	.232	.349	.076	.665	.508	
	Budaya_Etis_Organisasi	.884	.283	.268	3.126	.002	
	Komitmen_Organisasi	.754	.189	.370	3.984	.000	

a. Dependent Variable: Fraud

**c. Heteroskedastisitas**



Lampiran 6

Uji Hipotesis

a. Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.478	.142
Kesesuaian_Kompensasi	-.877	.383
Keadilan_Prosedural	-3.931	.000
Penegakan_Hukum	1.086	.280
Keefektifan_pi	.665	.508
Budaya_Etis_Organisasi	3.126	.002
Komitmen_Organisasi	3.984	.000

a. Dependent Variable: Fraud

b. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1505.765	6	250.961	8.739
	Residual	3273.838	114	28.718	
	Total	4779.603	120		

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan\_Hukum

c. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.279	5.359

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan\_Hukum

b. Dependent Variable: Fraud

## Lampiran 7

## Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.519	7.795	
Kesesuaian_Kompensasi	-.294	.336	-.100
Keadilan_Prosedural	-.830	.211	-.416
Penegakan_Hukum	.427	.393	.126
Keefektifan_pi	.232	.349	.076
Budaya_Etis_Organisasi	.884	.283	.268
Komitmen_Organisasi	.754	.189	.370

a. Dependent Variable: Fraud

Lampiran 8

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Kesesuaian_Kompensasi	121	21	30	25.25	
Keadilan_Prosedural	121	21	35	28.45	
Penegakan_Hukum	121	16	25	21.26	
Keefektifan_pi	121	19	25	21.73	
Budaya_Etis_Organisasi	121	16	25	20.59	
Komitmen_Organisasi	121	27	40	33.31	
Fraud	121	20	45	37.89	
Valid N (listwise)	121				

**Deskriptif Statistik Masing-masing Variabel**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	121	1	5	4.20	.678
X1.2	121	3	5	4.14	.552
X1.3	121	2	5	4.12	.600
X1.4	121	3	5	4.17	.472
X1.5	121	3	5	4.31	.578
X1.6	121	3	5	4.31	.480
Total	121	21	30	25.25	2.150
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	121	1	5	3.99	.626
X2.2	121	2	5	3.91	.730
X2.3	121	3	5	4.12	.476
X2.4	121	2	5	4.03	.694
X2.5	121	3	5	4.17	.495
X2.6	121	2	5	4.06	.675
X2.7	121	3	5	4.16	.563
Total	121	21	35	28.45	3.160
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	121	4	5	4.51	.502
X3.2	121	3	5	4.14	.488
X3.3	121	3	5	4.36	.516
X3.4	121	2	5	4.06	.596
X3.5	121	2	5	4.18	.548
Total	121	16	25	21.26	1.864
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	121	3	5	4.34	.493
X4.2	121	4	5	4.41	.494
X4.3	121	3	5	4.36	.514
X4.4	121	3	5	4.29	.539
X4.5	121	4	5	4.33	.472
Total	121	19	25	21.73	2.053
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	121	2	5	4.29	.664
X5.2	121	3	5	4.27	.465
X5.3	121	2	5	3.93	.559
X5.4	121	3	5	4.17	.506
X5.5	121	2	5	3.93	.565
Total	121	16	25	20.59	1.913
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.1	121	2	5	4.31	.563
X6.2	121	3	5	4.21	.566
X6.3	121	2	5	3.90	.700
X6.4	121	3	5	4.12	.458
X6.5	121	4	5	4.31	.463
X6.6	121	3	5	4.22	.508
X6.7	121	2	5	3.98	.598
X6.8	121	4	5	4.26	.438
Total	121	27	40	33.31	3.093
Valid N (listwise)	121				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	121	2	5	3.91	.885
Y2	121	2	5	4.07	.834
Y3	121	2	5	4.13	.856
Y4	121	2	5	4.20	.781
Y5	121	2	5	4.24	.857
Y6	121	2	5	4.30	.803
Y7	121	2	5	4.31	.794
Y8	121	2	5	4.41	.715
Y9	121	2	5	4.33	.870
Total	121	20	45	37.89	6.311
Valid N (listwise)	121				



# Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Bidang Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo

## *Variables Affecting the Cheating (Fraud) in the Financial District Government Situbondo*

Afidatul Lailiyah, Nining Ika Wahyuni, Taufik Kurrohman,  
Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [Aphieda07@gmail.com](mailto:Aphieda07@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai bidang keuangan mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Sampel penelitian ini sejumlah 121 pegawai dari 26 SKPD di Kabupaten Situbondo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

**Kata kunci :** *Fraud*, persepsi, sektor pemerintahan,, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, penegakan hukum/ peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi

### Abstract

This study aims to explore the perception of financial sector employees regarding the suitability influence compensation, procedural justice, rule of law / regulations, effectiveness of internal control, ethical culture of the organization, and the organization's commitment to fraud (*fraud*) in the government sector. The research sample number of 121 employees of 26 SKPD in Situbondo. The sampling technique used purposive sampling. The data collection is done by using a questionnaire. The results showed that there is no influence suitability of compensation against fraud in the government sector, there is a positive effect of procedural justice with fraud in the government sector, there is no influence of law enforcement against fraud in the government sector, there is no influence the effectiveness of internal controls against fraud in the government sector, there is a positive influence between organizational ethical culture with fraud in the government sector, there is a positive influence between organizational commitment to fraud in the government sector

**Keywords:** *Fraud*, perception, the government sector ,, suitability compensation, procedural justice, rule of law / regulations, effectiveness of internal pengendalian, ethical organizational culture, organizational commitment

### Pendahuluan

Teori *Fraud Triangle* merupakan salah satu teori tentang *fraud* yang banyak digunakan peneliti sebagai pedoman dalam penelitiannya. Teori ini dikembangkan oleh Donald Cressey. Cressey, (1953) dalam Apriadi, (2014) merupakan seorang kriminolog dan sosiolog asal Amerika Serikat yang menyatakan bahwa terdapat tiga faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*). Penelitian ini mengacu pada teori *Fraud Triangle*, karena variabel dalam penelitian ini merupakan suatu proksi dari adanya tekanan, kesempatan, dan pembenaran sesuai dengan dasar teori *Fraud Triangle*.

*Pressure* adalah tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan (*fraud*). Tekanan situasional merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh faktor keuangan atau non keuangan yang dihadapi oleh pegawai atau manajemen yang sulit dipecahkan dengan cara legal atau etis. Terdapat beberapa hal yang terkait dengan tekanan berdasarkan beberapa penelitian yang telah ada. Pada penelitian kali ini peneliti memproyeksikan suatu tekanan (*pressure*) dengan adanya kesesuaian kompensasi dan keadilan prosedural.

Kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi tindakan dan kinerja pegawai, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat membuat pegawai merasa tercukupi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi tindakan

kecurangan (*fraud*), karena apabila seorang pegawai merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan atau instansi maka akan mendorong atau menekan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan pribadi.

Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur pemberian gaji atau kompensasi kepada pegawai. Pemberian gaji atau kompensasi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan melalui undang-undang diharapkan dapat memberikan rasa keadilan bagi para pegawai dan mengurangi tingkat kecurangan (*fraud*).

Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu kondisi yang dapat membuka peluang terjadinya kecurangan (*fraud*). Biasanya disebabkan karena (*internal control*) suatu organisasi atau instansi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Diantara tiga elemen (*fraud triangle*), (*opportunity*) merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, kontrol, dan upaya deteksi dini terhadap kecurangan (*fraud*). Dalam penelitian ini (*opportunity*) diprosikan oleh variabel penegakan hukum atau peraturan dan variabel keefektifan pengendalian internal.

Penegakan hukum atau peraturan daerah harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam rangka memajukan daerah tersebut termasuk dalam pengelolaan (APBD). Peraturan itu sendiri termasuk salah satu pengendalian dari pemerintah daerah agar pengelolaan (APBD) tersebut berjalan secara transparan sesuai dengan kepentingan publik. Jika pengelolaan tersebut tidak dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku, akan memungkinkan terjadinya kecurangan (*fraud*) dari pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan tersebut.

Keefektifan pengendalian internal sangatlah penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

Pembenaran (*rationalization*) merupakan sikap atau proses berpikir dengan pertimbangan moral dari individu pegawai untuk merasionalkan tindakan kecurangan (*fraud*). Pelaku (*fraud*) selalu berusaha untuk melegitimasi perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya. Dalam penelitian ini membenaran diprosikan oleh variabel budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Etika organisasi akan menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena seorang individu akan lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi,

sehingga individu merasa apa yang dilakukannya telah benar karena sebagian besar rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukannya merupakan suatu bentuk kecurangan (*fraud*).

Komitmen organisasi dapat mengarahkan seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai yang menjabat sebagai Kepala SKPD, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Bendahara Pengeluaran dan/ atau Bendahara Penerimaan, dan Pejabat Pembuat Komitmen) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Situbondo.

Obyek penelitian dipilih berdasarkan observasi awal dimana seperti yang telah diketahui bersama bahwa pada tahun 2007 berdasarkan audit dari Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), kabupaten Situbondo mendapatkan opini tidak wajar dan tujuh tahun kemudian tepatnya pada tahun 2014 kabupaten Situbondo berhasil mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjas (bpk.go.id). Hal ini merupakan pencapaian baik yang telah dilakukan oleh seluruh jajaran pemerintahan kabupaten Situbondo yang tidak lepas dari adanya upaya pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan serta aturan-aturan yang dibuat sehingga kabupaten Situbondo dapat berbenah diri. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian tentang kecurangan (*fraud*) di kabupaten Situbondo karena dengan opini tidak wajar maka sangat memungkinkan jika kecurangan (*fraud*) adalah salah satu penyebabnya, kemudian berubah menjadi wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjas setelah 7 tahun terjadinya pergantian bupati. Hal ini jugalah yang menjadi pendorong peneliti memilih obyek.

Penelitian mengenai kecurangan (*fraud*) dilakukan di lingkungan kabupaten Situbondo karena di Situbondo belum banyak ditemui penelitian tentang kecurangan sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan peraturan dan kebijakan di kabupaten Situbondo telah berjalan baik atau sebaliknya serta untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya khususnya di kabupaten Situbondo.

## Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indiantoro dan Supomo, 2014: 145).

Sumber data berasal dari data primer. Data primer

merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2014: 146-147). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa opini subyek penelitian (responden) secara individual.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survey. Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis yaitu dalam bentuk kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

**Teknik Analisa**

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple Linier Regretion*) dengan bantuan *software* statistik SPSS. Analisis ini digunakan 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.

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

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2009)

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner sudah memenuhi uji validitas karena *Pearson Correlation* menunjukkan >0,5 dan nilai signifikansi <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliailitas dapat diketahui bahwa nilai *Crobach's Alpha* seluruh variabel >0,7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel untuk dilakukan analisis regresi.

**Uji Normalitas**

Hasil diagram histogram menunjukkan bahwa pada penelitian ini *error* model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pola garis yang berbentuk lonceng pada hasil diagram histogram.

Hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa *error* data terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* dibawah 0,10. Begitu juga dengan perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai VIF diatas 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *Scatterplot* dimana hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa data yang ada adalah homoskedastisitas artinya terjadi kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.519	7.795	
Kesesuaian Kompensasi	-0.294	0.336	-0.100
Keadilan Prosedural	-0.830	0.211	-0.416
Penegakan Hukum	0.427	0.393	0.126
Keefektifan pi	0.232	0.349	0.076
Budaya Etis Organisasi	0.884	0.283	0.268
Komitmen Organisasi	0.754	0.189	0.370

Dependent Variable: Fraud

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 11,519 - 0,294X_1 - 0,830X_2 + 0,427X_3 + 0,232X_4 + 0,884X_5 + 0,754X_6 + 7,795$$

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.18 Hasil Uji-T**

Model	t	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	1.478	0.142	
Kesesuaian Kompensasi	-0.877	0.383	H1 Ditolak
Keadilan Prosedural	-3.931	0.000	H2 Diterima
Penegakan Hukum	1.086	0.280	H3 Ditolak
Keefektifan PI	0.665	0.508	H4 Ditolak
Budaya Etis Organisasi	3.126	0.002	H5 Diterima
Komitmen Organisasi	3.984	0.000	H6 Diterima

**Tabel 4.19 Hasil Uji-F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1505.765	6	250.961	8.739	.000 <sup>b</sup>
Residual	3273.838	114	28.718		
Total	4779.603	120			

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan Hukum

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.561 <sup>a</sup>	0.315	0.279	5.359

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kesesuaian\_Kompensasi, Budaya\_Etis\_Organisasi, Keadilan\_Prosedural, Keefektifan\_pi, Penegakan Hukum

b. Dependent Variable: Fraud

## Pembahasan

### Kesesuaian Kompensasi

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H1 ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,383, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel kesesuaian kompensasi lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai -0,877 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,176). Dengan demikian kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

### Keadilan Prosedural

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi keadilan prosedural di sektor pemerintahan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H2 diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel keadilan prosedural lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai -3,931 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,176). Dengan demikian, keadilan prosedural di sektor pemerintahan dapat menekan kecurangan (*fraud*).

### Penegakan Hukum/ Peraturan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa penegakan hukum/ peraturan berpengaruh negatif

terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi penegakan hukum/ peraturan maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa penegakan hukum/ peraturan (PH) tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H3 ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa penegakan hukum/ peraturan (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,280, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel penegakan hukum/ peraturan lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 1,086 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, penegakan hukum/ peraturan di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

### Keefektifan Pengendalian Internal

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin efektif pengendalian internal maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal (KPI) tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H4 ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,508, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel penegakan hukum/ peraturan lebih besar dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 0,665 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, keefektifan pengendalian internal di sektor pemerintahan tidak dapat menekan kecurangan (*fraud*).

### Budaya Etis Organisasi

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin etis budaya organisasi maka semakin rendah kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya etis organisasi (BEO) berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H5 diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi (X5) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel budaya etis organisasi lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 3,126 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, budaya etis organisasi di sektor pemerintahan dapat menekan kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, budaya etis organisasi dapat menekan kecurangan di sektor pemerintahan.

### Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi pada instansi maka semakin rendah

kemungkinan kecurangan yang terjadi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasi (KO) berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan sehingga H6 diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X6) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai sig pada variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05 dan uji-t menunjukkan nilai 3,984 yang berarti lebih besar dari t tabel (0,176). Dengan demikian, komitmen organisasi dapat menekan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan rumusan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor keadilan prosedural, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan. Adapun kategori variabel keadilan prosedural di sektor pemerintah kabupaten Situbondo termasuk dalam kategori cenderung adil, kemudian variabel budaya etis organisasi di sektor pemerintah kabupaten Situbondo termasuk dalam kategori cenderung etis, dan variabel komitmen organisasi di sektor pemerintah kabupaten Situbondo termasuk dalam kategori cenderung berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan faktor kesesuaian kompensasi, penegakan hukum/ peraturan, dan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap persepsi kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintah kabupaten Situbondo.

### Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- Penelitian yang dilakukan hanya mengenai persepsi pegawai terhadap kecurangan (*fraud*) sehingga pengukuran tentang kecurangan belum dapat dilakukan secara pasti.
- Penelitian masih menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## Daftar Pustaka

- Apriadi, Rangga Nuh. 2014. *Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Cressey, Donald. 1973. *Other People's Money*. Diunduh tanggal 9 Maret 2016
- Duwi. 2011. *Analisis Linier Berganda*. h.n.p. <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/>  
2011/11/ analisis-regresi-linier berganda.html Diakses tanggal 9 Maret 2016
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indiantoro dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk*
- Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. *Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud)*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Fraud di sektor pemerintahan*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi
- Ratmono dkk. 2014. *Dapatkan Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan*. Universitas Diponegoro: Skripsi
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku I. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat
- Suhartono. 2009. *Audit Forensic: Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*.
- Sulistiyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*.
- Suprajadi, Lusy. 2009. *Teori Kecurangan, Fraud Awareness, dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan, Vol 13, Nomor 2 h 52-53*
- Suwardi, Eko. 2012. *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintahan Daerah*. Universitas Lambung Mangkurat: Skripsi
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Daerah
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Widjaya, Amin. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan*. Jakarta: PT Indeks.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia*. Simposium IX Padang
- Wulandari, Susi. 2015. *Determinan Terjadinya Fraud Di Instansi Pemerintahan (Persepsi Pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB)*. Universitas Brawijaya Malang: Skripsi
- Zainal, Rizki. 2013. *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)*. Universitas Negeri Padang: Skripsi
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan*. Universitas Negeri Padang: Skripsi