



**PERSEPSI PEGAWAI DINAS SE-KABUPATEN
BATANG TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KECURANGAN (*FRAUD*)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**DHERMAWATI PUTRI MUSTIKASARI
PERPUSTAKAAN
NIM 7211409056**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 28 Mei 2013

Pembimbing I



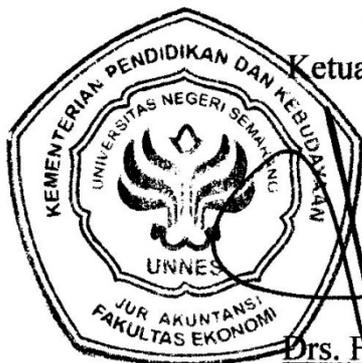
Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011001

Pembimbing II



Nanik Sri Utaminingsih, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 197112052006042001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Drs. Fachrurrozie, M.Si.
NIP. 196206231989011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 28 Juni 2013

Penguji Skripsi



Maylia Pramono Sari, S.E., M.Si., Akt.

NIP. 198005032005012001

Anggota I

Anggota II



Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si

NIP. 195004161975011001



Nanik Sri Utaminingsih, S.E., M.Si., Akt.

NIP. 197112052006042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. S. Martono, M.Si.

NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul **“Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)”** benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 20 Mei 2013

Yang menyatakan

Dhermawati Putri Mustikasari

NIM. 7211409056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Ketika kamu mendapatkan sesuatu tidak sesuai yang diharapkan, tetaplah bersyukur karena apa yang Tuhan berikan itulah yang terbaik dan luar biasa.”

Persembahan

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahku H.M. Untung, S.Pd. M.Pd dan Ibuku Kusniyati tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan motivasi dalam menggapai masa depanku.
2. Kakakku Ledi Dianasari, M.Kom dan Adikku Ady Putra Dhermawan tercinta yang memberikan semangat dan doa.
3. Keponakan-keponakan tersayang Azra Faiqa Ardhana dan Lukyan Zafran Ardhana yang selalu memberiku senyum ceria.
4. Farid Mustofa, S.H yang selalu menemani hari-hariku, menjadi tempat berkeluh kesahku, selalu memberikan doa dan dukungan.
5. Sahabat-sahabat dan teman-teman terbaikku yang menjadi penyemangatku.
6. Keluarga besar Akuntansi B 2009 yang aku sayangi.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang tentang Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)”

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh studi strata 1 di Universitas Negeri Semarang guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bantuan, masukan, saran, bimbingan, dukungan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., Dosen Pembimbing I telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Nanik Sri Utaminingsih, S.E.,M.Si., Akt., Dosen Pembimbing II telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Maylia Pramono Sari, S.E.,M.Si.,Akt, selaku Ketua Tim Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis.

7. Drs. Subowo, M.Si, Dosen Wali Prodi Akuntansi B 2009, yang selalu memberi arahan dan motivasi selama menjalani perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah membimbing, mengarahkan, dan menularkan ilmu pengetahuannya.
9. Teman-teman Jurusan Akuntansi, S1 angkatan 2009 atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan.
10. Pak Agus (TU Jurusan Akuntansi) dan Karyawan Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu proses kuliah hingga saat ini.
11. Seluruh responden pegawai dinas se-Kabupaten Batang yang bersedia meluangkan waktu demi berjalannya penelitian ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan senantiasa mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa dan penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya. Akhir kata, besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya, dan berguna bagi perkembangan studi akuntansi.

Semarang, 20 Mei 2013

Penulis

SARI

Mustikasari, Dhermawati Putri, 2013. “Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Pembimbing II. Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si, Akt.

Kata Kunci : Fraud, Persepsi, Sektor Pemerintahan

Instansi pemerintahan merupakan salah satu layanan kepada masyarakat untuk mewujudkan tercapainya *good governance* di Indonesia. Namun, pada kenyataannya para pegawai banyak yang melakukan kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) adalah suatu penyimpangan yang disengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang persepsi pegawai pemerintah Kabupaten Batang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Faktor-faktor tersebut meliputi penegakan hukum/peraturan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini terdiri dari 6780 pegawai, sampel penelitian sejumlah 153 pegawai instansi pemerintahan di Kabupaten Batang. Teknik penarikan sampel menggunakan *convenience sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *smartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif antara penegakan hukum/peraturan dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara budaya manajemen dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada instansi pemerintah di Kabupaten Batang yaitu diharapkan untuk memberi penyuluhan tentang penegakan hukum/peraturan kepada para pegawai, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pemeriksaan fisik, melakukan transparansi laporan keuangan kepada masyarakat, member penghargaan kepada pegawai berprestasi dan mengkomunikasikan prosedur penggajian kepada para pegawainya. Bagi para pegawai instansi diharapkan untuk menaati kode etik, dan meningkatkan rasa bangga pegawai instansi pemerintahan terhadap organisasinya. Bagi penelitian selanjutnya meneliti persepsi kecurangan (*fraud*) dari segi auditor dan menambahkan metode wawancara.

ABSTRACT

Mustikasari, Dhermawati Putri., 2013. “The Employee Perception In Batang Regency Government Service about Affecting Fraud”. Thesis Accounting Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Supervisor II. Nanik Sri Utaminingsih, S.E, M.Si, Akt.

Keywords: Fraud, Perception, Government Sector

Government agencies is one of service to the community to realize the achievement of good governance in Indonesia. However, in reality many of the staff members who commit fraud (fraud). Fraud (fraud) is the deliberate deviation for personal gain. Based on this background, the purpose of this study to obtain empirical evidence about the Batang government employee perceptions of the factors that influence fraud. Such factors include the enforcement of laws / regulations, effectiveness of internal control, information asymmetry, the suitability of compensation, procedural fairness, cultural ethical management, and organizational commitment.

The study population consisted of 6780 employees, 153 employees sample a number of government agencies in Batang. Sampling technique using convenience sampling. This research uses the questionnaires to collect the data. Data analysis in this research using a model full analysis Structural Equation Modeling (SEM) with a smart analysis of PLS.

The results showed that there is a negative effect between law enforcement/regulatory with *fraud* in the government sector, there is a negative effect beetwen the effectiveness of internal controls with *fraud* in the government sector, there is a positive effect beetwen the information asymmetry with *fraud* in the government sector, there is a negative effect of the suitability of compensation by *fraud* in government sector, there is no influence of the procedural fairness to *fraud* in the government sector, there is a negative effect between management's ethical culture with *fraud* in the government sector, there is a negative effect organization's commitment with *fraud* in the government sector.

Based on the results of the study it is suggested that government agencies are expected to Batang counseling members of the law enforcement / regulations to employees, giving sanction to discipline employees who do not perform a physical examination, perform transparansi financial statements to the public, members and awards to achievment employees communicate to their employees payroll procedures. For agency employees are expected to abide by the code of ethics, and increase employee pride to the organization of government agencies. For future studies examining the perception of *fraud* in terms of auditor and add the interview method.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Persepsi	13
2.1.2 Teori <i>Fraud Triangle</i>	14
2.1.2.1 Tekanan (<i>Preasure</i>).....	15

2.1.2.2 Kesempatan (<i>Opportunity</i>).....	15
2.1.2.3 Pembenaran (<i>Rationalization</i>).....	16
2.1.3 Kecurangan (<i>Fraud</i>)	17
2.1.3.1 Pengertian Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	17
2.1.3.2 Klasifikasi Kecurangan (<i>Fraud</i>)	18
2.1.3.3 Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan	19
2.1.3.4 Faktor Penyebab Kecurangan (<i>Fraud</i>)	20
2.1.4 Penegakan Hukum/Peraturan	21
2.1.5 Keefektifan Pengendalian Internal	21
2.1.6 Asimetri Informasi	24
2.1.7 Kesesuaian Kompensasi	25
2.1.8 Keadilan Prosedural	28
2.1.9 Budaya Etis Manajemen	30
2.1.10 Komitmen Organisasi	32
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.3.1 Pengaruh Penegakan Hukum/Peraturan terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	41
2.3.2 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	41
2.3.3 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	42
2.3.4 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan	

(<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	42
2.3.5 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan	
(<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	43
2.3.6 Pengaruh Budaya Etis Manajemen terhadap Kecurangan	
(<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	44
2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan	
(<i>Fraud</i>) di Sektor Pemerintahan	44
2.4 Perumusan Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	47
3.1 Populasi dan Sampel.....	47
3.3 Variabel Penelitian.....	49
3.3.1 Variabel Dependen.....	49
3.3.2 Variabel Independen	50
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5 Metode Analisis Data	56
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.5.1.1 Kategori Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	56
3.5.1.2 Kategori Variabel Penegakan Hukum/Peraturan	57
3.5.1.3 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal.....	58
3.5.1.4 Kategori Variabel Asimetri Informasi.....	58
3.5.1.5 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi	59

3.5.1.6 Kategori Variabel Keadilan Prosedural	60
3.5.1.7 Kategori Variabel Budaya Etis Manajemen	61
3.5.1.8 Kategori Variabel Komitmen Organisasi	61
3.5.2 Analisis Inferensial	62
3.5.2.1 Evaluasi <i>Outer Model</i> atau Model Pengukuran.....	64
3.5.2.2 Evaluasi <i>Inner Model</i> atau Model Struktural	65
3.5 Uji Coba Instrument	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian.....	68
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	68
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.1.2.1 Deskripsi Variabel Penegakan Hukum/Peraturan	69
4.1.2.2 Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	70
4.1.2.3 Deskripsi Variabel Asimetri Informasi.....	72
4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi	73
4.1.2.5 Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural.....	74
4.1.2.6 Deskripsi Variabel Budaya Etis Manajemen.....	76
4.1.2.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	77
4.1.2.8 Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	78
4.2 Analisis Infefensial	80
4.2.1 Uji <i>Outer Model</i> atau Model Pengukuran	80
4.2.1.1 Uji <i>Convergent Validity</i>	80

4.2.1.2 Uji <i>Composite Reliability</i>	82
4.2.1.3 Uji <i>Discriminant Validity</i>	83
4.2.2 Uji <i>Inner Model</i> atau Model Struktural	86
4.2.3 Uji <i>Struktural Equation Model (SEM)</i>	87
4.3 Pengujian Hipotesis	89
4.4 Pembahasan	93
4.4.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	93
4.4.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	97
4.4.2.1 Penegakan Hukum/Peraturan Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	97
4.4.2.2 Keefektifan Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	98
4.4.2.3 Asimetri Informasi Berpengaruh Positif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	100
4.4.2.4 Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	102
4.4.2.5 Keadilan Prosedural Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	104
4.4.2.6 Budaya Etis Manajemen Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	105
4.4.2.7 Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan	107

BAB V PENUTUP	109
5.1 Simpulan.....	109
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	118



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	48
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	49
Tabel 3.3	Kategori Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	57
Tabel 3.4	Kategori Variabel Penegakan Hukum/Peraturan	57
Tabel 3.5	Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	58
Tabel 3.6	Kategori Variabel Asimetri Informasi	59
Tabel 3.7	Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi	60
Tabel 3.8	Kategori Variabel Keadilan Prosedural	60
Tabel 3.9	Kategori Variabel Budaya Etis Manajemen	61
Tabel 3.10	Kategori Variabel Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data	68
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum/Peraturan	69
Tabel 4.3	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Penegakan Hukum/Peraturan	70
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Pengendalian Internal ...	70
Tabel 4.5	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	71
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Asimetri Informasi.....	72
Tabel 4.7	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Asimetri Informasi.....	72

Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi	73
Tabel 4.9	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kesesuaian Kompensasi	74
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural	74
Tabel 4.11	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keadilan Prosedural	75
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Etis Manajemen	76
Tabel 4.13	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Budaya Etis Manajemen	76
Tabel 4.14	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	77
Tabel 4.15	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi	78
Tabel 4.16	Statistik Deskriptif Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	78
Tabel 4.17	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	79
Tabel 4.18	Hasil Pengujian <i>Composite Reability</i>	82
Tabel 4.19	Hasil Pengujian <i>Cronbach Alpha</i>	83
Tabel 4.20	Hasil Pengujian AVE dan akar AVE.....	84
Tabel 4.21	Hasil Pengujian <i>Correlation of Latent Variables</i>	85
Tabel 4.22	Nilai <i>R-Square</i>	86
Tabel 4.23	Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient.....	89
Tabel 4.24	Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fraud Triangle	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	45
Gambar 2.3 Desain Penelitian	45
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> SEM PLS Algorithm	87
Gambar 4.2 <i>Full Model</i> SEM PLS Algorithm (Drop 2)	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	119
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 3	: Tabulasi Data	128
Lampiran 4	: Uji Coba Instrument	136
Lampiran 5	: Uji <i>Convergent Validity</i>	138
Lampiran 6	: Uji <i>Composite Reliability</i>	141
Lampiran 7	: Uji <i>Discriminant Validity</i>	142
Lampiran 8	: <i>R-Square</i>	144
Lampiran 9	: <i>Path Coefficient</i>	145



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan (*Fraud*) menurut standar Institute of Internal Auditors (IIA) dalam Sawyer (2006:339) adalah suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan illegal yang ditandai dengan penipuan disengaja. Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu tindakan penyimpangan yang disengaja oleh individu atau kelompok dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi ataupun kelompok. *Association of Certified Fraud Examinations (ACFE)* membagi kecurangan (*fraud*) dalam tiga jenis berdasarkan perbuatannya, yaitu: penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), pernyataan palsu atau salah pernyataan rekayasa laporan keuangan (*Fraudulent Statement*), dan korupsi (*Corruption*). Tindakan-tindakan tersebut tentu saja sangat merugikan bagi perusahaan yang bersangkutan. Kasus kecurangan yang sering terjadi baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta adalah kasus korupsi. Di instansi pemerintah, kasus korupsi tidak hanya melibatkan orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi tetapi juga orang-orang yang berada dibawahnya serta tidak hanya terjadi di lingkungan pemerintah pusat melainkan juga lingkungan pemerintah daerah. Tindak korupsi yang seringkali dilakukan di antaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan ini biasanya dipicu oleh adanya keinginan untuk menampilkan atau menyajikan laporan keuangan yang baik atau

laporan keuangan yang surplus. Selain itu kecurangan bisa juga terjadi karena 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.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *fraud triangle* yang diungkapkan oleh Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007:105) bahwa tindakan kecurangan (*fraud*) didasari oleh adanya kesempatan (*opportunity*), tekanan (*pressure*), dan pembenaran (*rationalization*). Variabel yang akan diteliti merupakan proksi dari ketiga faktor tersebut.

Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu kondisi yang dapat membuka peluang terjadinya kecurangan (*fraud*). Dalam penelitian ini *opportunity* diproksikan oleh variabel penegakan peraturan/hukum, variabel keefektifan pengendalian internal, dan variabel asimetri informasi.

Penegakan hukum/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 dari orang yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan tersebut.

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 yang menyimpang atau kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

Terjadinya asimetri informasi akan dapat membuka peluang bagi pegawai untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja pegawai, karena pihak *principal* (masyarakat) tidak memiliki informasi yang lebih tentang kinerja *agent* (pegawai) dan *agent* (pegawai) mempunyai informasi yang lebih banyak dari pada *principal* (masyarakat).

Tekanan (*pressure*) merupakan faktor yang berasal dari kondisi individu yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Dalam penelitian ini *pressure* diproksikan oleh variabel kesesuaian kompensasi dan variabel 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/instansi maka akan mendorong/menekan seorang pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan pribadinya.

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*).

Pembenaran (*rationalization*) merupakan sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindak kecurangan. Dalam penelitian ini *rationalization* diproksikan oleh variabel budaya etis manajemen dan komitmen organisasi.

Etika manajemen akan menjadi tolok ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena seorang individu itu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan, jadi individu merasa apa yang dilakukannya sudah benar karena sebagian besar rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukan itu suatu bentuk kecurangan.

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

Kasus-kasus tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi di instansi pemerintah daerah kini kian marak terjadi. Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah pada bulan Mei

2008 telah menetapkan Bambang Bintoro yang saat itu aktif menjabat sebagai Bupati Batang sebagai tersangka kasus dugaan korupsi APBD pada tahun 2004. Dari hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Jateng, perbuatan terdakwa telah merugikan keuangan negara senilai Rp796 juta. Kasus dugaan korupsi terkait dengan pemberian premi asuransi anggota DPRD sebagai uang purnatugas bagi 45 anggota DPRD Kabupaten Batang yang dilakukan di Ruang Mawar gedung DPRD setempat itu juga melibatkan beberapa mantan pejabat daerah dan pimpinan DPRD yang saat ini telah menjalani masa hukuman. Tersangka kasus tersebut yakni Bambang Bintoro (mantan Bupati Batang) kini telah mendekam di penjara, tetapi kasus tersebut hingga saat ini masih dalam penyelidikan Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah. Selain menjadikan Bambang Bintoro sebagai tersangka, Sri Sugiarti, eks Kabag Keuangan Pemkab Batang juga didakwa ikut terlibat dalam kasus tersebut karena diduga mencairkan dana purnabakti DPRD Batang atas perintah dari Bambang Bintoro (Solo Pos, Mei 2012).

Kasus lain yang menjerat Bupati Batang pada tahun 2005 adalah kasus pelanggaran Keppres No. 80/2003 Pasal 10 yang mengharuskan adanya tender bagi proyek yang nilainya diatas Rp 50 juta. Dalam kasus ini DPRD langsung menyetujui usulan Bupati dalam proyek itu kendati tidak ada dalam skala prioritas rencana anggaran daerah. Bupatiya sendiri, juga melakukan penunjukan langsung kepada PT Balai Pustaka sebagai pelaksana proyek yang nilainya Rp 7,3 miliar itu (Tempo Interaktif, 2005).

Selain kasus yang menjerat mantan Bupati Batang dan para mantan pejabat DPRD Kabupaten Batang tersebut, pada tahun 2007 telah terjadi kasus dugaan korupsi anggaran dana Pilkada tahun 2007 sebesar Rp 300,5 juta yang melibatkan bendahara Komisi Pemilihan Umum (KPU) Batang Djaka Mulyadi. (Info Korupsi Online, Maret 2010).

Pada tahun 2008 kasus dugaan korupsi pemotongan dana retribusi lelang di Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Batang sebesar Rp 1,2 Milyar yang menjerat Manajer KUD Ngupoyo Mino, Rozi Sahidin (Info Korupsi Online, Maret 2010).

Kasus lainnya yaitu pada tahun 2011 juga terjadi tindak pidana korupsi yang melibatkan Dodi Bayu Purnama, pelaksana proyek betonisasi jalan desa Gerlang Kecamatan Blado Batang tahun 2008. Dalam pemeriksaan persidangan, terdakwa terbukti meminjam bendera CV Tempel dan menjanjikan komisi sebesar 2 persen dari nilai proyek ditambah pembagian keuntungan. Namun faktanya, proyek yang didanai APBD Batang 2008 dengan pagu anggaran Rp 1,174 miliar dari pos Dana Alokasi Khusus (DAK) ini tidak dikerjakan sesuai kontrak. Terdakwa terbukti mengurangi volume beton mutu K225 dan dalam struktur beton yang terpasang tidak ditemukan besi sesuai kesepakatan kontrak. Berdasarkan audit BPKP Jateng, Pemkab Batang telah dirugikan sebesar Rp 724,6 juta. Atas kasus tersebut terdakwa harus menyetorkan uang pengganti kerugian negara senilai Rp 637,7 juta atau disita harta benda dengan hukuman pengganti tiga bulan kurungan (Infokorupsi.com, 31 Oktober 2012).

Akibat dari kasus-kasus diatas tentu saja sangat merugikan bagi pemerintah Kabupaten Batang karena tersangka telah melenyapkan sebagian besar dari aset daerah. Hal itu tentunya menjadi persoalan besar bagi pemerintah Jawa tengah khususnya pemerintah Kabupaten Batang. Pihak yang berwajib dituntut untuk lebih bekerja ekstra keras dalam menangani kasus tersebut. Selain itu, perlu adanya pembenahan kinerja para penanggung jawab keuangan dari masing-masing instansi atau dinas yang ada di Kabupaten Batang.

Walaupun pihak yang berwenang telah mengungkap dan memproses kasus-kasus kecurangan (*fraud*) tetapi belum ada indikasi bahwa tindakan kecurangan (*fraud*) akan segera terhenti. Justru seiringnya waktu kasus tindak kecurangan makin marak terjadi. Entah karena penanganannya yang kurang handal atau karena individunya tidak mempunyai kesadaran untuk tidak berbuat curang.

Penelitian tentang faktor-faktor yang menyebabkan kecurangan (*fraud*) telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti baik di Indonesia maupun di Negara-negara lain. Di Indonesia, diantaranya yaitu Wilopo (2006) melakukan penelitian terkait kecurangan (*fraud*) dan perilaku tidak etis di BUMN *go public* & BUMN *non-go public* yang ada di seluruh Indonesia memperoleh hasil keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Semakin tinggi tingkat keefktifan pengendalian internal, semakin taatnya individu terhadap aturan akuntansi dan semakin baik moralitas manajemen maka kecenderungan untuk berbuat tidak etis dan melakukan

kecurangan akan semakin rendah. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis karena semakin tinggi tingkat asimetri informasi maka semakin tinggi pula individu untuk melakukan perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi. Sedangkan perilaku tidak etis itu sendiri berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dimana jika individu berperilaku tidak etis maka individu tersebut juga akan melakukan kecurangan akuntansi.

Sulistyowati (2007) dalam penelitiannya di beberapa dinas di Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan bahwa Hubungan antara kepuasan gaji dengan persepsi tentang tindak korupsi menunjukkan hubungan yang tidak searah atau negatif, sedangkan hubungan antara kultur organisasi dengan persepsi tentang tindak korupsi menunjukkan hubungan yang searah atau positif.

Rahmawati dan Soetikno (2012) juga melakukan penelitian di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang yang menunjukkan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi dan moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan di luar negeri diantaranya oleh Chen dan Elder (2007) menyatakan bahwa *pressure risk factors*, *opportunity factors*, dan *rationalization factors* berpengaruh terhadap *fraud*. Pornchai (2010) dalam penelitiannya di perusahaan *non go public* di Thailand menunjukkan hasil *living*

beyond means, wheeler-dealer attitude, financial difficulties, corporate governance, dan internal control berpengaruh terhadap *fraud*.

Keanekaragaman hasil penelitian yang diperoleh mungkin dikarenakan adanya ketidakkonsistenan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Penggunaan variabel yang berbeda-beda pada setiap penelitian mungkin akan menyebabkan hasil yang bervariasi antara penelitian yang satu dengan yang lain. Penelitian ini merupakan refleksi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggali persepsi dari para pegawai instansi atau dinas yang berada di Kabupaten Batang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Obyek penelitian dipilih berdasarkan observasi awal dimana banyak ditemukan kasus korupsi yang terjadi di instansi-instansi Kabupaten Batang yang melibatkan pejabat-pejabat yang berada di dalamnya. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel diantaranya yaitu penegakan peraturan/hukum, keefektifan pengendalian internal dan asimetri informasi sebagai proksi dari kesempatan (*opportunity*), kesesuaian kompensasi dan keadilan prosedural sebagai proksi dari tekanan (*pressure*), budaya etis organisasi dan komitmen organisasi sebagai proxy pembenaran (*rationalization*).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PERSEPSI PEGAWAI DINAS SE-KABUPATEN BATANG**

**TENTANG FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECURANGAN (*FRAUD*)”.**

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana pengaruh penegakan peraturan/hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 2 Bagaimana pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 3 Bagaimana pengaruh asimetri informasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 4 Bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 5 Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 6 Bagaimana pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?
- 7 Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh penegakan peraturan/hukum terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

2. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh asimetri informasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
5. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

1.4 Manfaat Penelitian

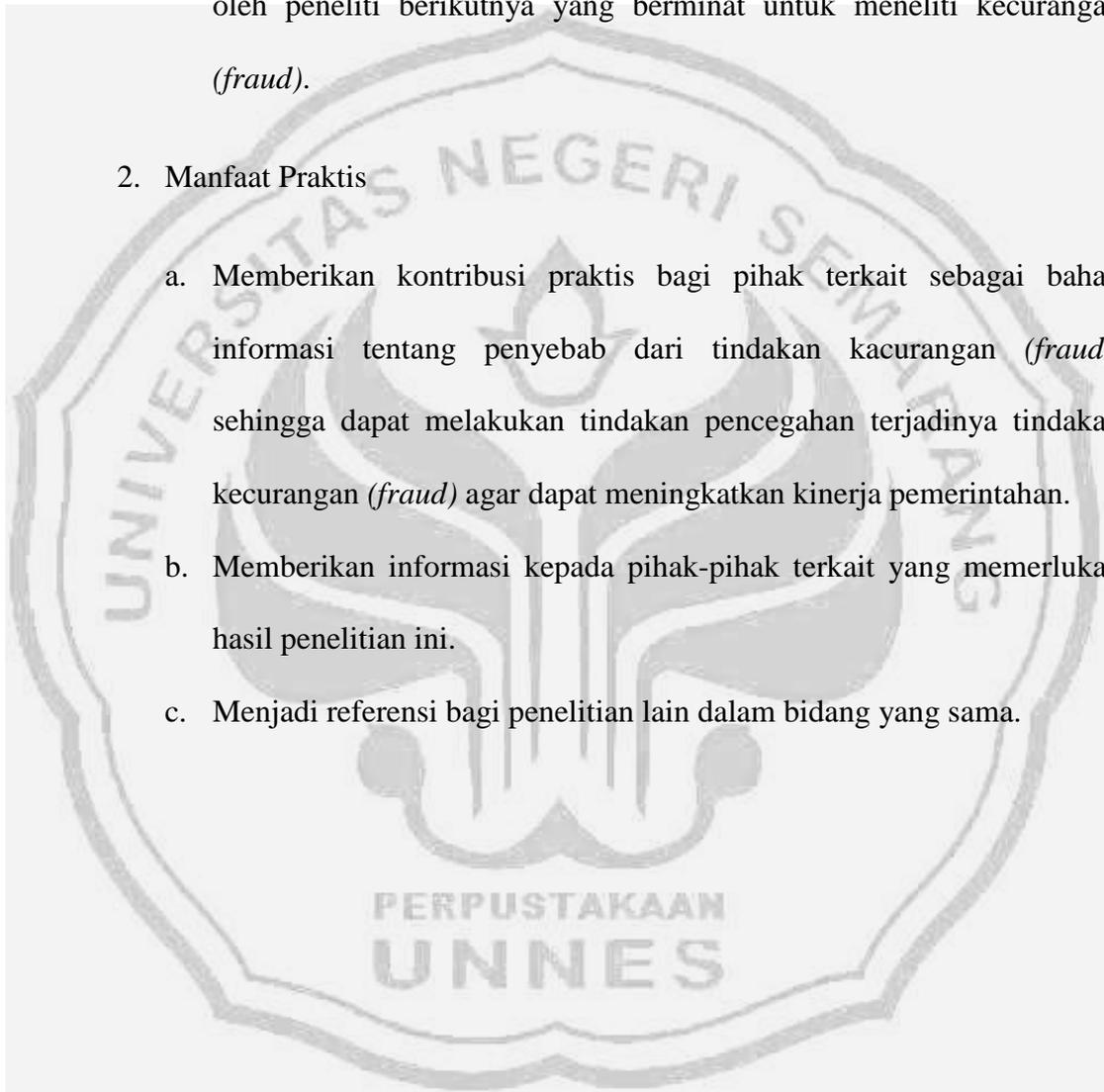
Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan pemikiran berdasarkan disiplin ilmu dan sebagai media latihan dalam memecahkan suatu masalah secara ilmiah

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, khususnya kajian tentang kecurangan (*fraud*).
- c. Untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan menjadi dasar oleh peneliti berikutnya yang berminat untuk meneliti kecurangan (*fraud*).

2. Manfaat Praktis

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



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Persepsi

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

Menurut Sukirman (2009) dalam Rudianto (2012:13) persepsi merupakan suatu fenomena atau rangsangan yang sama bias menghasilkan persepsi dan penafsiran yang berbeda-beda pada individu yang berbeda.

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

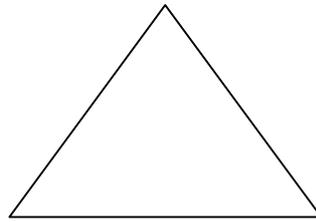
Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi persepsi dibagi menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal berupa rangsangan itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan tanggapan dari individu terhadap suatu objek, subjek, dan peristiwa yang dialaminya. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memberikan opini terhadap suatu obyek yaitu tindakan kecurangan (*fraud*). Faktor – faktor tersebut yaitu penegakan hukum/peraturan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi.

2.1.2 Teori *Fraud Triangle*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *fraud triangle theory* atau konsep segitiga kecurangan. *Fraud triangle theory* ini pertama kali dikemukakan oleh Cressey (1953). Dalam *fraud triangle theory* yang dijelaskan oleh Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007:105) bahwa ada tiga kondisi yang umumnya timbul pada saat terjadinya kecurangan (*fraud*), yaitu: tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*).

Tekanan (*Pressure*)



Kesempatan (*Opportunity*)

Pembenaran (*Rationalization*)

Gambar 2.1 Fraud Triangle

2.1.2.1 Tekanan (*Pressure*)

Tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari diri individu karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi (kepemimpinan, tugas yang terlalu berat). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*pressure*) antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Masalah keuangan, seperti hidup melebihi kemampuan, banyak hutang, biaya kesehatan yang besar, kebutuhan tak terduga.
- b. Masalah non keuangan yaitu sifat buruk, seperti pejudi, peminum, pemakai narkoba, tindakan untuk menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

2.1.2.2 Kesempatan (*Opportunity*)

Ketidakefektifan kebijakan-kebijakan, prosedur, proses untuk mengendalikan karyawan serta terjadinya asimetri informasi yang disebabkan karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan

agent yang memiliki informasi-informasi keuangan perusahaan lebih banyak akan membuka peluang bagi karyawan untuk bertindak tidak jujur. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang atau kesempatan (*opportunity*) seseorang untuk bertindak *fraud* antara lain sebagai berikut:

- a. Sistem pengendalian internal yang sering juga disebut pengendalian internal, yang lemah.
- b. Tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak mempunyai alat atau kriteria pengukurannya.
- c. Kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi sehingga tidak memahami keadaan yang sebenarnya.
- d. Gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud*.
- e. Lalai, apatis, acuh tak acuh.
- f. Kurang atau tidak adanya audit trail (jejak audit), sehingga tidak dapat dilakukan penelusuran data.

Organisasi perlu untuk membangun sebuah proses, prosedur dan kontrol membuat karyawan dalam posisi tidak dapat melakukan *fraud* dan yang efektif dapat mendeteksi aktivitas kecurangan jika hal itu terjadi.

2.1.2.3 Pembenaaran (*Rationalization*)

Pembenaaran (*rationalization*) adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk marasionalkan tindakan kecurangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang mencari pembenaaran (*rationalization*) atas tindakannya melakukan *fraud*, antara lain sebagai berikut:

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

2.1.3 Kecurangan (*Fraud*)

2.1.3.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

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

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Hardianto, 2011:3). Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Penggelapan disini dimaksudkan adalah dengan merubah kekayaan atau aset perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan.

Ikatan Akuntan Indonesia (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai:

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

Berdasarkan uraian definisi-definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan suatu tindakan penyimpangan yang disengaja oleh individu atau kelompok dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi ataupun kelompok.

2.1.3.2 Klasifikasi Kecurangan (*Fraud*)

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) adalah salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan. Menurut *The ACFE* ada tiga kategori kecurangan, yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*); Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat financial atau kecurangan non financial.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*); Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam ‘Kecurangan Kas’ dan ‘Kecurangan atas Persediaan dan Aset Lainnya’, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*).
3. Korupsi (*Corruption*); korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*). *Fraud* jenis ini bersifat *simbiosis mutualisme* sehingga seringkali tidak dapat dideteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan.

2.1.3.3 Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintahan

Jenis kecurangan (*fraud*) menurut AFCE antara lain kesalahan pencatatan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Dari ketiga jenis kecurangan (*fraud*) tersebut, jenis *fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi (*Corruption*). Hal tersebut sesuai hasil survei Corruption Perception Index (CPI) yang dilakukan terhadap 183 negara di dunia, Indonesia menempati peringkat ke-100 dengan skor 3,0 poin bersama 11 negara lainnya. Pelakunya sendiri sebagian besar adalah aparatur pemerintah. Dalam hal ini dapat dikatakan aparatur pemerintah melakukan kecurangan untuk meraih keuntungan pribadi bagi anggota organisasi atau kelompok. Di Indonesia sendiri korupsi sudah menjadi budaya yang telah tertanam sejak dulu, tidak hanya dari instansi pusat tetapi juga dalam instansi instansi yang berada dibawahnya.

2.1.3.4 Faktor Penyebab Kecurangan (*Fraud*)

Faktor-faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang atau melakukan kecurangan (*fraud*) menurut Bologna (1993) dalam Soepardi (2010:6) dapat dijelaskan dengan GONE Theory, yaitu:

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

Sedangkan Menurut *Oversights Systems Report on Corporate Fraud* (2007), dalam Hardianto (2011:2) alasan utama yang menyebabkan terjadinya *fraud* adalah:

1. Adanya tekanan untuk memenuhi kebutuhan (81%)
2. Untuk mendapatkan keuntungan (72%)
3. Tidak menganggap apa yang dilakukannya adalah menyangkut termasuk *fraud* (40%)

2.1.4 Penegakan Peraturan/Hukum

Menurut Asshiddiqie (2008) 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 subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Sedangkan dalam arti sempit proses penegakan hukum merupakan upaya aparat 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 Pemerintahan 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.

2.1.5 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.

Mulayadi dan Puradiredja (1998) dalam Rahmawati dan Soetikno (2012:8) menjelaskan bahwa Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Sedangkan menurut Bastian (2006) dalam Puspasari dan Soewardi (2008:8), pengendalian akuntansi merupakan bagian dari sistem pengendalian internal, meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi serta mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.

Menurut Wilopo (2008:86) pengendalian internal birokrasi pemerintahan terdiri atas tiga unsur, antara lain:

1. 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 di antara 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.

2. Risiko yang Melekat untuk Berkorupsi

Risiko 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.

3. 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.

Keberhasilan SPIP tidak hanya bertumpu pada rancangan pengendalian yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga kepada setiap orang dalam organisasi sebagai faktor yang dapat membuat pengendalian tersebut berfungsi. PP SPIP juga menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

Unsur sistem pengendalian internal pemerintah berdasarkan PP SPIP nomor 60 tahun 2008, yaitu :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Kegiatan pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

Berdasarkan uraian diatas 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 yang menyimpang atau kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

2.1.6 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo, 2006:26). Sedangkan Nasution dan Doddy (2007) dalam Rahmawati dan Soetikno (2012:10) menjelaskan bahwa asimetri informasi timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan. Keadaan tersebut dapat memberikan kesempatan

kepada *agent* untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja *agent*. Hal ini memacu *agent* untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya.

Terdapat dua macam asimetri informasi menurut Scott (2000), dalam Rahmawati dan Soetikno (2012:10), yaitu:

1. *Adverse selection*, yaitu bahwa para manajer serta orang-orang dalam lainnya biasanya mengetahui lebih banyak informasi tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan investor pihak luar. Dan fakta yang mungkin dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh pemegang saham tersebut tidak disampaikan informasinya kepada pemegang saham.
2. *Moral hazard*, yaitu bahwa kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham maupun pemberi pinjaman. Sehingga manajer dapat melakukan tindakan diluar pengetahuan pemegang saham dengan melanggar kontrak yang sebenarnya secara etika atau norma mungkin tidak layak dilakukan.

2.1.7 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). Menurut Rahmawati dan Soetikno (2012:9) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh

organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119) mengemukakan pendapatnya tentang kompensasi yaitu:

Compensation is what employee receive in exchange of their work.

Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.

Berdasarkan definisi diatas dapat dikemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Mangkunegara (2008:84) sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

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

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

3. Standard an Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5. Permintaan dan Persediaan

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

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2002:119) adalah sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah. Ada dua kategori gaji pokok, yaitu gaji harian dan gaji tetap. Gaji harian merupakan upah yang pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji tetap adalah

pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

2. Gaji Variabel

Kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan imbalan eksentrik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai treukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun.

Berdasarkan penjelasan dapat diketahui bahwa Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat terjadi karena adanya tekanan bahwa pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Sehingga kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi 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*).

2.1.8 Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur

organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2007:161), Di dalam suatu kelompok, organisasi ataupun lembaga kemasyarakatan bisa ditemukan berbagai prosedur. Meskipun demikian, ada komponen dalam aturan yang universal pada prosedur, demikian juga halnya keadilan prosedural.

Leventhal dalam Colquitt (2001:12) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan ini dapat dipenuhi, suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud antara lain :

1. Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
2. Meminimalisasi bias. Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan.
3. Informasi yang akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus didasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.
4. 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 ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.

5. Representatif. Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompoknya yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.
6. Etis. Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal di atas terperinci, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral tidak bisa dikatakan adil.

2.1.9 Budaya Etis Manajemen

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:). 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 dalam Wirawan, 2007:8). Sedangkan Robbins dan Judge (2008:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-

anggota organisasi itu yang membedakan organisasi satu dengan lainnya. Hal ini merupakan satu set dari karakteristik nilai organisasi.

Budaya organisasi Manajemen harus memberikan teladan dan kemauan yang kuat untuk membangun suatu kultur yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Peranan moral/kepribadian yang baik dari seorang pimpinan dan komitmennya yang kuat sangat mendorong tegaknya suatu etika perilaku dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan dasar bertindak dan suri teladan bagi seluruh pegawai. Pimpinan tidak bisa menginginkan suatu etika dan perilaku yang tinggi dari suatu organisasi sementara pimpinan itu sendiri tidak sungguh-sungguh untuk mewujudkannya. Manajemen juga harus memperlihatkan kepada karyawan tentang adanya kesesuaian antara kata dengan perbuatan dan tidak memberikan toleransi terhadap perbuatan-perbuatan yang melanggar kaedah-kaedah etika organisasi yaitu dengan diberikan sanksi hukuman yang jelas dan demikian pula sebaliknya terhadap pegawai yang berprestasi dan bermoral baik diberikan penghargaan yang proporsional. Adanya pelaksanaan hukuman dan penghargaan yang konsisten akan memberikan nilai tambah bagi terciptanya suatu etika perilaku dan struktur organisasi yang kuat. Pegawai akan merasakan diperlakukan secara adil dan merasa bersyukur atas posisi yang diraihinya bilamana etika organisasi dapat ditegakkan secara konsisten oleh manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa budaya etis manajemen merupakan suatu gambaran dari perilaku manajemen yang dapat dicontoh dan ditiru oleh para pegawainya. Sekalipun itu merupakan tindakan kecurangan (*fraud*) pegawai akan melakukan suatu pembenaran atas tindakannya tersebut

karena merasa bahwa tindakannya itu sudah dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen. Oleh sebab itu budaya etis manajemen yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan dapat menurunkan tindakan kecurangan (*fraud*).

2.1.10 Komitmen Organisasi

Jenifer dan Jones (2002:76) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

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

Sedangkan Rigio (2000:227) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

Organizational commitment is a worker's feelings and attitudes about the entire work organization.

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 Hatmoko, 2012;26). Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pembedaan sikap dari rasa loyalitasnya terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menaati aturan-

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kecurangan (*fraud*), antara lain sebagai berikut:

Chen dan Elder (2007) melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* pada laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di TSEC dan GTSM Taiwan. Penelitian ini menggunakan variabel *Fraudulent Financial Reporting*, *Pressure risk factors*, *Opportunity factors*, *Rationalization factors*. Menggunakan metode analisis *logistic regression*. Hasil penelitiannya menunjukkan *Pressure risk factors*, *Opportunity factors*, dan *Rationalization factors* berpengaruh terhadap *Fraudulent Financial Reporting*. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* dalam perspektif *fraud triangle*. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada variabel penelitian, objek penelitian, dan metode analisisnya.

Irianto et. al (2009) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* berdasarkan persepsi staf bagian keuangan dan pengadaan barang dari suatu lembaga pendidikan tinggi. Variabel yang digunakan adalah *unethical behavior*, *integrity*, dan *compensation system*. Metode analisisnya menggunakan *multiple regression* dengan hasil *Integrity* dan *Compensation system* tidak berpengaruh terhadap *Unethical behavior*. *Unethical behavior* berpengaruh terhadap *fraud*

Relevansi terhadap penelitian ini adalah mempunyai persamaan menggunakan sampel staf bagian keuangan, menggunakan variabel perilaku tidak etis dan sistem kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada metode analisis datanya, pada penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan *partial least square* (PLS).

Thoyibatun (2009) dalam penelitiannya pada pejabat pengguna anggaran, pelaksana akuntansi, dan penyusunan laporan akuntabilitas di beberapa universitas. Menggunakan variabel *Unethical behavior*, *Internal control compliance* dan *Compensation system* dengan menggunakan metode analisis multiple regresi. Menghasilkan *Internal control compliance* berpengaruh negatif terhadap *unethical behavior* dan *tendency of accounting fraud*. *Compensation system* tidak berpengaruh terhadap *unethical behavior*. *Compensation system* berpengaruh positif terhadap *tendency of accounting fraud*. Relevansinya dengan penelitian ini mempunyai persamaan variabel. Sedangkan perbedaannya adalah pada metode analisis datanya.

Lou et al (2009) melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* pada laporan keuangan *Taiwan Stock Exchange* (TSE) dan *Taiwan Over the Counter Market* (OTC). Variabel yang digunakan adalah *analyst's forecast error*, *debt ratio*, *directors' and supervisors' stock pledged ratio*, *percentage of sales related party transaction*, *number of historical restatements* dan *number of auditor switch*. Metode analisisnya menggunakan *simple logistic*. Menunjukkan hasil *fraudulent financial reporting*, *analyst's forecast error*, *debt ratio*, *directors' and supervisors' stock pledged ratio*, *percentage of sales related party transaction*

berpengaruh positif terhadap *fraudulent financial reporting*. *Number of historical restatements* dan *number of auditor switch* berpengaruh negatif terhadap *fraudulent financial reporting*. Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud*. Perbedaannya dengan penelitian ini ada pada variabel, sampel, dan metode analisis datanya.

Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan publik dan BUMN. Penelitian ini juga menggunakan variabel yang berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal, yaitu sistem pengendalian internal dan kepatuhan pengendalian internal, akan tetapi instrumen yang digunakan dan alat analisisnya berbeda. Menyatakan bahwa Keefektifan pengendalian internal, ketaatan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi. Dari penelitian tersebut relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang menyebabkan *fraud*. Perbedaan pada penelitian ini, akan menguji dengan variabel yang berbeda. Objek penelitian berbeda dengan penelitian tersebut, yaitu pada sektor pemerintahan.

Sulistyowati (2007) melakukan penelitian Tentang Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintahan Daerah Tentang Tindak Korupsi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil yang

diperoleh dari penelitian ini ternyata membuktikan adanya pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi secara bersama-sama terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Dalam penelitian ini kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Penelitian ini sama-sama dilakukan dengan menggali persepsi aparatur pemerintah daerah, namun yang membedakan penelitian kali ini dengan sebelumnya adalah penelitian kali ini dilakukan di Kabupaten Batang, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di DIY. Perbedaan lain dalam penelitian ini dengan sebelumnya adalah jumlah variabel yang digunakan dan alat analisis yang digunakan berbeda.

Wilopo (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah Serta Perilaku Tidak Etis Dari Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi di Badan Pengawas Keuangan (BPK). Data responden yang digunakan pada penelitian ini adalah para pejabat auditor yang bekerja sebagai pengawas dan pemeriksa pada Badan Pengawas Keuangan (BPK). Menunjukkan hasil pengendalian internal dan Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Dari penelitian tersebut relevansi dengan penelitian ini adalah mempunyai persamaan pada objek penelitaian yang akan diteliti yaitu pada sektor pemerintahan, metode yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuisisioner. Perbedaan pada penelitian ini yaitu dalam penelitian tersebut menggali persepsi auditor pemerintahan, sedangkan penelitian ini menggali persepsi *auditee* pemerintahan yaitu instansi yang diaudit untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *fraud* di sektor pemerintahan.

Puspasari dan Suwardi (2008) meneliti persepsi mahasiswa pascasarjana dan magister ekonomi pembangunan Universitas Gajah Mada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan dengan menggunakan variabel moralitas individu dan pengendalian internal. Metode analisisnya menggunakan regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa moralitas individu dan Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Relevansi pada penelitian ini meneliti persepsi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan. Bedanya pada penelitian ini menggali persepsi dari pegawai dinas di Kabupaten Batang.

Rahmawati dan Soetikno (2012) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan dengan menggali persepsi pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang dengan variabel keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi. Metode analisisnya dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, ketaatan aturan akuntansi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Relevansi terhadap penelitian ini adalah mempunyai persamaan di beberapa variabel penelitiannya serta alat analisisnya yaitu menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tentang persepsi pengaruh penegakan hukum/peraturan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, keadilan procedural, budaya etis manajemen,

dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Batang.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wilopo (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Kecurangan akuntansi • Perilaku tidak etis • Keefektifan pengendalian internal • Ketaatan akuntansi • Moralitas manajemen • Asimetri informasi • Kesesuaian kompensasi 	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal, ketaatan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis • Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis • Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis • Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi
2.	Firma Sulistyowati (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Tindak korupsi • Kepuasan gaji • Kultur organisasi 	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap tindak korupsi • Kultur organisasi berpengaruh positif terhadap tindak korupsi
3.	Ken Y Chen dan Randal J. Elder (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fraudulent Financial Reporting</i> • <i>Pressure risk factors</i> • <i>Opportunity factors</i> • <i>Rationalization factors</i> 	<i>logistic regression model</i>	<i>Pressure risk factors, Opportunity factors, dan Rationalization factors</i> berpengaruh terhadap <i>Fraudulent Financial Reporting</i>

4.	Novita Puspasari & Eko Suwardi (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Kecurangan akuntansi • Moralitas individu • Pengendalian internal 	<i>logistic regression model</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Moralitas individu dan Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi
5.	Wilopo (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Kecurangan akuntansi • Pengendalian internal • Perilaku tidak etis 	<i>logistic regression model</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal dan Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi
6.	Gugus Irianto, dkk (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fraud</i> • <i>Unethical behavior</i> • <i>Integrity</i> • <i>Compensation system</i> 	<i>Multiple Linear Regression Method</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Integrity</i> dan <i>Compensation system</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Unethical behavior</i> • <i>Unethical behavior</i> berpengaruh terhadap <i>fraud</i>
7.	Siti Thoyibatun (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unethical behavior</i> • <i>Tendency of accounting fraud</i> • <i>Internal control compliance</i> • <i>Compensation system</i> 	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internal control compliance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>unethical behavior</i> dan <i>tendency of accounting fraud</i> • <i>Compensation system</i> tidak berpengaruh terhadap <i>unethical behavior</i> • <i>Compensation system</i> berpengaruh positif terhadap <i>tendency of accounting fraud</i>
8.	Yung-I Lou et al (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>fraudulent financial reporting</i> • <i>analyst's forecast error</i> • <i>debt ratio</i> • <i>directors' and supervisors' stock pledged ratio</i> 	<i>Simple logistic models</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>fraudulent financial reporting, analyst's forecast error, debt ratio, directors' and supervisors' stock pledged ratio, percentage of sales related party transaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>fraudulent financial reporting</i> • <i>number of historical restatements</i> dan <i>number</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>percentage of sales related party transaction</i> • <i>number of historical restatements</i> • <i>number of auditor switch</i> 		<i>of auditor switch</i> berpengaruh negatif terhadap <i>fraudulent financial reporting</i>
9.	Pornchai Naruedom, et al. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organization fraud</i> • <i>Living beyond means</i> • <i>Wheeler-dealer attitude</i> • <i>Financial difficulties</i> • <i>Corporate governance</i> • <i>Internal control</i> 	<i>Regresion models</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Living beyond means, wheeler-dealer attitude, financial difficulties, corporate governance, dan internal control</i> berpengaruh terhadap <i>Organization fraud</i>
10.	Ardiana Peni Rahmawati & Idjang Soetikno (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Kecurangan akuntansi • Keefektifan pengendalian internal • Kesesuaian kompensasi • Moralitas manajemen • Ketaatan aturan akuntansi • Asimetri informasi 	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi • Kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, ketaatan aturan akuntansi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi

Sumber: Pengolahan Data 2012

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Penegakan Hukum/Peraturan terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Penegakan hukum merupakan suatu tindakan nyata oleh subjek hukum terhadap hukum yang berlaku di suatu Negara. Kecurangan merupakan suatu tindakan menyimpangan dari hukum yang berlaku. Kecurangan dapat disebabkan oleh adanya ketidaksadaran akan pentingnya menaati hukum/peraturan maupun kurangnya ketegasan dalam penegakan hukum/peraturan. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak mematuinya. Kesadaran untuk mematuhi hukum akan timbul apabila penegakan hukum dapat berjalan semestinya. Dengan adanya penegakan hukum/peraturan yang baik diharapkan dapat mengurangi kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

2.3.2 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

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. 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 yang menyimpang atau kecurangan (*fraud*) karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal itu sebagai suatu titik lemah perusahaan atau instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud*). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Soetikno (2012) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*).

2.3.3 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Asimetri informasi merupakan keadaan dimana terjadi ketidakseimbangan informasi yang diperoleh pihak *principal* dan *agent*. Kondisi tersebut dapat membuka peluang bagi pegawai untuk menyajikan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Tujuannya semata-mata karena ingin mendapatkan penilaian yang baik atas kinerjanya. Dalam penelitian Wilopo (2006) dihasilkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Dapat diartikan bahwa apabila dalam perusahaan atau instansi terjadi asimetri informasi akan menimbulkan terjadinya kecurangan (*fraud*).

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

Kompensasi merupakan balas jasa berupa uang atau barang yang diberikan kepada pegawai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Wilopo

(2006) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurang (*fraud*). Sedangkan menurut penelitian Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). 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/instansi maka akan mendorong/menekan seorang pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan pribadinya.

2.3.5 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006:161). Apabila prosedur dijalankan dengan baik maka akan menciptakan suatu keadilan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Hal itu dapat mengurangi tingkat tindakan kecurangan (*fraud*).

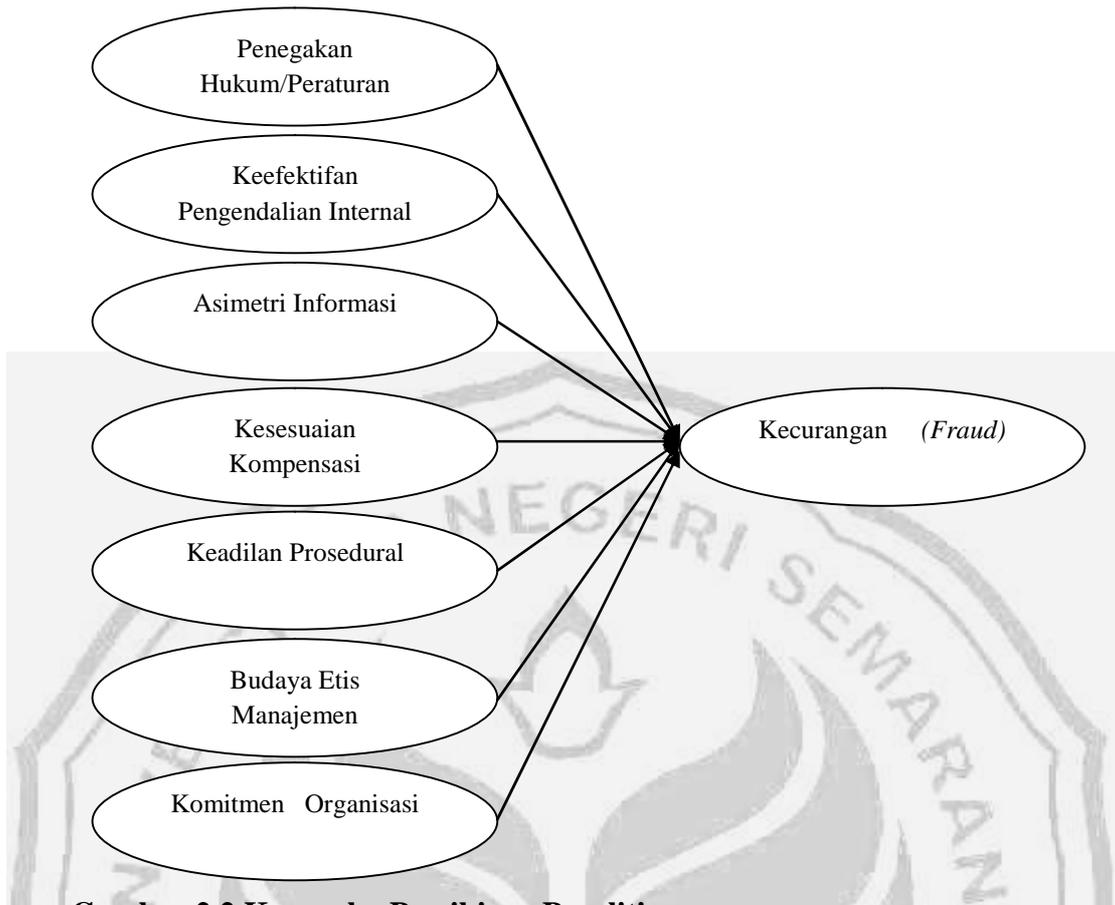
2.3.6 Pengaruh Budaya Etis Manajemen terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

Etika manajemen akan menjadi tolok ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena seorang individu itu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan, jadi individu merasa apa yang dilakukannya sudah benar karena sebagian besar rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukan itu suatu bentuk kecurangan. Sulistyowati (2007) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Penerapan budaya atau kebiasaan manajemen yang sesuai dengan etika yang ditetapkan akan menurunkan tingkat tindakan kecurangan (*fraud*).

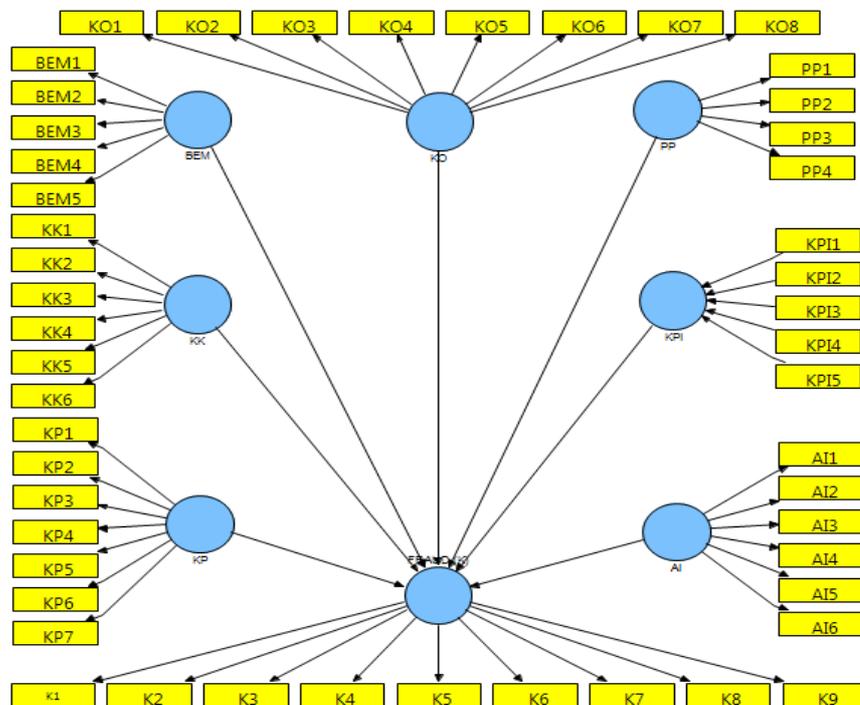
2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan

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

Berdasarkan uraian diatas, menghasilkan kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.3 Desain Penelitian

Keterangan:

○ : Variabel laten

□ : Variabel manifest/Indikator

2.4 Perumusan Hipotesis

Dari kerangka berpikir yang telah disajikan tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat disimpulkan dari asumsi di atas adalah sebagai berikut:

H1 : Penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H2 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H3 : Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H4 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H5 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H6 : Budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

H7 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana jenis data yang digunakan yaitu adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Bungin, 2005:120). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengiriman kuisisioner pada responden. Sumber data merupakan pendapat dan persepsi dari setiap pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pemerintah se-Kabupaten Batang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan alat analisis *Smart PLS 2.0*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Batang. Pegawai tetap yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pemkab se-Kabupaten Batang. Tabel 3.1 disajikan untuk menunjukkan jumlah populasi penelitian.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Nama Instansi	Jumlah Pegawai
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	5178
2.	Dinas Kesehatan	759
3.	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	77
4.	Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air	171
5.	Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan	111
6.	Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi	121
7.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	52
8.	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	42
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	42
10.	Dinas Pertanian dan Peternakan	61
11.	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	27
12.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	40
13.	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	99
	Jumlah	6780

Sumber data: Badan Kepegawaian Kabupaten Batang, 2012

Tahap penentuan sampel yaitu dengan menentukan sampel responden menggunakan teknik *convenience sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan keinginan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Suharyadi, 2004:167). Teknik *convenience sampling* hanya mengumpulkan informasi dan elemen populasi yang tersedia saat dilakukannya penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Alasan menggunakan metode ini adalah karena keterbatasan jumlah pegawai yang dapat ditemui untuk dijadikan responden karena kesibukan para pegawai instansi tersebut serta sulitnya mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian di instansi sektor pemerintahan Kabupaten Batang.

Tabel 3.2 menyajikan data jumlah pegawai yang bersedia menjadi responden berdasarkan survei awal pada saat penelitian.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No.	Nama Instansi	Jumlah Responden
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	13
2.	Dinas Kesehatan	13
3.	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	13
4.	Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air	12
5.	Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan	12
6.	Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi	12
7.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	10
8.	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	10
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	10
10.	Dinas Pertanian dan Peternakan	10
11.	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	12
12.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	12
13.	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	13
	Jumlah	227

Sumber: pengolahan data, 2012

3.3 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini ada dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

3.3.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Kecurangan (*fraud*) di sector pemerintahan meliputi penyalahgunaan aset, kecurangan penyusunan laporan keuangan, dan korupsi. Pengukuran ini memiliki sembilan item pertanyaan yang dikembangkan oleh *Association of Cerified Fraud Examinations* (AFCE) dalam Tuanakotta (2007:96) dan diukur menggunakan skala likert 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

Variabel kecurangan diukur dengan menggunakan indikator:

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

3.3.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penegakan peraturan/hukum

Penegakan hukum merupakan suatu tindakan nyata oleh subjek hukum terhadap hukum yang berlaku di suatu Negara. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Pengukurannya terdiri dari empat item pertanyaan dan diukur dengan skala likert 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel penegakan hukum diukur menggunakan indikator:

- a. Peraturan organisasi
- b. Disiplin kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

2. Keefektifan pengendalian internal

Keefektifan pengendalian internal adalah persepsi pegawai tentang keefektifan proses yang diterapkan dan dijalankan dalam perusahaan atau instansi. Pengukurannya menggunakan indikator lima item pertanyaan

yang dikembangkan oleh Wilopo (2006:43) dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel keefektifan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a. Penerapan wewenang dan tanggungjawab
- b. Pencatatan transaksi
- c. Pengendalian fisik
- d. Sistem akuntansi
- e. Pemantauan dan evaluasi

3. Asimetri informasi

Asimetri informasi adalah persepsi pegawai tentang ketidaksesuaian informasi yang dimiliki oleh pihak *principal* dan *agent*. Pengukuran menggunakan enam item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti dari Dunk (1993) dalam Wilopo (2006:43) dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel asimetri informasi adalah:

- a. Situasi di mana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas *aktivitas* yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
- b. Situasi di mana manajemen lebih mengenal *hubungan input-output* dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.

- c. Situasi di mana manajemen lebih mengetahui *potensi kinerja* yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
- d. Situasi di mana manajemen lebih mengenal *teknis pekerjaan* yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
- e. Situasi di mana manajemen lebih mengetahui *pengaruh faktor eksternal* dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.
- f. Situasi di mana manajemen lebih mengerti *apa yang dapat dicapai* dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.

4. Kesesuaian kompensasi

Kesesuaian kompensasi adalah persepsi pegawai tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengukurannya menggunakan instrument yang dikembangkan Wilopo (2006:43) yang terdiri dari enam item pertanyaan dan diukur dengan skala likert 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran kesesuaian kompensasi meliputi:

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

f. Pengembangan pribadi

5. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006:161). Pengukurannya menggunakan instrument yang dikembangkan Colquitt (2001) yang terdiri dari tujuh item pertanyaan dan diukur dengan skala likert 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran kesesuaian kompensasi meliputi:

- a. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan
 - b. Penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan
 - 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 dengan etika dan moral
- ## 6. Budaya etis manajemen

Budaya etis manajemen adalah persepsi pegawai tentang tindakan, pola tingkah laku, dan kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi seluruh pegawai yang berada di dalam instansi. Pengukuran menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan dari teori Robins (2008:118)

dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

Indikator pengukuran variabel budaya etis manajemen meliputi:

1. Model peran yang visibel
2. Komunikasi harapan-harapan etis
3. Pelatihan etis
4. Hukuman bagi tindakan etis
5. Mekanisme perlindungan etika
7. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai tentang rasa kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitasnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Pengukuran menggunakan indikator lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hatmoko (2012:52) dari penelitian Luthan (2006) dengan skala Likert 1 – 5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bekerja melalui target
2. Gembira memilih bekerja pada organisasi
3. Menerima semua tugas
4. Kesamaan nilai
5. Bangga menjadi bagian organisasi
6. Membanggakan organisasi pada orang lain
7. Organisasi merupakan inspirasi

8. Peduli pada nasib organisasi

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2005:123). Dalam penelitian kuantitatif ada beberapa metode pengumpulan data yaitu metode angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi (Bungin, 2005:123). Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode angket. Menurut Bungin (2005:123) metode angket/kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini angket/kuesioner dikirimkan kepada pegawai negeri sipil di masing-masing dinas yang ada di Kabupaten Batang.

Dalam penelitian ini menggunakan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah alternatif jawaban yang sudah disediakan dengan tanda checklist pada jawaban yang disediakan. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. = sangat tidak setuju
2. = tidak setuju
3. = netral
4. = tidak setuju
5. = sangat setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran objek penelitian, menjelaskan gambaran 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, dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sederhana.

3.5.1.1 Kategori Variabel Kecurangan (*fraud*)

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel kecurangan (*fraud*) adalah 8.

Tabel 3.3 Kategori Variabel Kecurangan (*fraud*)

No	Interval	Kategori
1	9 – 16,99	Sangat Jarang Terjadi
2	17 – 23,99	Jarang Terjadi
3	24 – 30,99	Cukup
4	31 – 37,99	Sering Terjadi
5	38 – 45,99	Sangat Sering Terjadi

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5.1.2 Kategori Variabel Penegakan Hukum/Peraturan

1. Rentang:

Skor nilai maksimal adalah 4 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 20

Skor nilai minimal adalah 4 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 4

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

$$P = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(20-4)+1}{5} = 3,4 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Maka panjang kelas interval variabel penegakan hukum adalah 4.

Tabel 3.4 Kategori Variabel Penegakan Hukum/Peraturan

No	Interval	Kategori
1	2 – 6,99	Sangat Tidak Tegak
2	7 – 10,99	Tidak Tegak
3	11 – 14,99	Cukup Tegak
4	15 – 18,99	Tegak
5	19 – 22,99	Sangat Tegak

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5.1.3 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel keefektifan pengendalian internal adalah 5.

Tabel 3.5 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

No	Interval	Kategori
1	3 – 7,99	Sangat Tidak efektif
2	8 – 12,99	Tidak efektif
3	13 – 17,99	Cukup efektif
4	18 – 22,99	Efektif
5	23 – 27,99	Sangat Efektif

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5.1.4 Kategori Variabel Asimetri Informasi

1. 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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel asimetri informasi adalah 5.

Tabel 3.6 Kategori Variabel Asimetri Informasi

No	Interval	Kategori
1	6 – 10,99	Sangat Asimetri
2	11 – 15,99	Asimetri
3	16 – 20,99	Cukup Asimetri
4	21 – 25,99	Tidak Asimetri
5	26 – 30,99	Sangat Tidak Asimetri

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5.1.5 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

1. 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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel kesesuaian kompensasi adalah 5.

Tabel 3.7 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

No	Interval	Kategori
1	6 – 10,99	Sangat Tidak Sesuai
2	11 – 15,99	Tidak Sesuai
3	16 – 20,99	Cukup Sesuai
4	21 – 25,99	Sesuai
5	26 – 30,99	Sangat Sesuai

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5.1.6 Kategori Variabel Keadilan Prosedural

1. 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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 6.

Tabel 3.8 Kategori Variabel Keadilan Prosedural

No	Interval	Kategori
1	7 – 12,99	Sangat Tidak Adil
2	13 – 18,99	Tidak Adil
3	19 – 24,99	Cukup Adil
4	25 – 30,99	Adil
5	31 – 36,99	Sangat Adil

Sumber: Pengolahan data, 2012

3.5.1.7 Kategori Variabel Budaya Etis Manajemen

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel budaya etis manajemen adalah 5.

Tabel 3.9 Kategori Variabel Budaya Etis Manajemen

No	Interval	Kategori
1	3 – 7,99	Sangat Tidak Etis
2	8 – 12,99	Tidak Etis
3	13 – 17,99	Cukup Etis
4	18 – 22,99	Etis
5	23 – 27,99	Sangat Etis

Sumber: Pengolahan data, 2012

3.5.1.8 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

1. Rentang:

Skor nilai maksimal adalah 8 (jumlah soal) x 5 (skor maksimal) = 40

Skor nilai minimal adalah 8 (jumlah soal) x 1 (skor minimal) = 8

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel komitmen organisasi adalah 7.

Tabel 3.10 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

No	Interval	Kategori
1	7 – 13,99	Sangat Tidak Berkomitmen
2	14 – 20,99	Tidak Berkomitmen
3	21 – 27,99	Cukup Berkomitmen
4	28 – 34,99	Berkomitmen
5	35 – 41,99	Sangat Berkomitmen

Sumber: Pengolahan data, 2012

3.5.2 Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Hair et al, 1995 dalam Yamin dan Kurniawan, 2009:3). Begitu pula yang dikemukakan oleh Bollen (1989) dalam Ghazali dan Fuad (2008:3) bahwa tidak seperti analisis multivariate biasa (regresi berganda, analisis faktor), SEM dapat menguji secara bersama-sama model struktural yaitu hubungan antara konstruk independen dan dependen. Serta model measurement yaitu hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (variabel laten). Tujuan utama analisis SEM menurut

Ghozali dan Fuad (2008:25) ada dua, yang pertama untuk menentukan apakah model *plausible* (masuk akal) atau fit dan yang kedua untuk menguji berbagai hipotesis yang telah dibangun sebelumnya.

Pada penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Menurut Yamin dan Kurniawan (2009:212) *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Model* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan dalam hubungan tersebut. PLS dapat bekerja untuk model hubungan konstruk laten dan variabel manifest (*manifest variable* atau indikator) yang bersifat refleksif dan formatif (Yamin dan Kurniawan, 2009:212). Selain itu menurut Wold (1985) dalam Ghozali (2008:4) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi *normal multivariate*, sampel tidak harus besar, dapat mengkonfirmasi teori, dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga cocok untuk menganalisis data. Oleh karena itu berdasarkan uraian kelebihan PLS tersebut penulis menggunakan PLS dalam penelitian ini.

Evaluasi model dalam *Partial Least Square* (PLS) menurut Yamin dan Kurniawan (2009:214) antara lain:

1. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran, meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity* melalui *cross loading* dan akar rata-rata *variance extracted* serta *composite reliability*.

2. Evaluasi *inner model* atau model struktural, dievaluasi melalui R^2 (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur.

3.5.2.1 Evaluasi *Outer Model* atau Model Pengukuran

1. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2008:24). Sedangkan untuk konstruk dengan indikator formatif dievaluasi atas dasar *substantive content* dan membandingkan signifikansi statistik dari nilai *estimasi weight* (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2008:71).
2. *Discriminant validity* dengan indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali, 2008:25). Cara lainnya adalah dengan membandingkan akar kuadrat *average variance extracted* (AVE). Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE

untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi konstruk dan konstruk lainnya, atau dengan melihat nilai AVE, apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar 0,50 maka dapat dikatakan model mempunyai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2008:42).

3. *Composite reliability* dan *cronbach alpha* merupakan kreteria untuk mengukur reliabilitas konstruk. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2008:43).

3.5.2.2 Evaluasi *Inner Model* atau Model Struktural

1. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantif (Ghozali, 2008:26).
2. Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari nol (0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari nol (0) menunjukkan bahwa model kurang mempunyai nilai *predictive relevance* (Ghozali, 2008:26).

3. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model Struktural Equatoin Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten . Menurut Ghozali (2008:22) terdapat tiga model spesifikasi dengan PLS, yaitu sebagai berikut:

1. Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
2. Outer model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya.
3. Weight relation dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Melihat nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas 0.50 (positif) dan *T-stasistic* diatas nilai T-tabel untuk $p < 0.10$; $p < 0.50$; dan $p < 0.01$. Indikator yang memiliki nilai dibawah ketentuan tersebut harus didrop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai *T-statistic* diatas T-tabel untuk $p < 0.10$; $p < 0.50$; dan $p < 0.01$.
3. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah positif dengn nilai *T-stasistic* di atas T-tabel untuk $p < 0.10$; $p < 0.50$; dan $p < 0.01$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah negatif dan

nilai *T-stasistic* dibawah nilai T-tabel untuk $p < 0.10$; $p < 0.50$; dan $p < 0.01$.

Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,645 untuk signifikansi $p < 0,05$. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.

3.6 Uji Coba Instrument Penelitian

Uji coba instrument penelitian dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dan pertanyaan masing-masing variabel dalam kuesioner. Pada penelitian ini, uji coba instrument dilakukan dengan menyebarkan sebanyak 30 kuesioner kepada calon responden di salah satu dinas di kabupaten Batang yaitu dinas Pendidikan.

Berdasarkan lampiran 4 tabel *outer loadings* tersebut dapat dilihat bahwa dari semua variabel yang menggunakan indikator reflektif memiliki loading factor diatas 0.50 sehingga dinyatakan seluruh indikator valid untuk mengukur konstruk. Sedangkan berdasarkan lampiran 4 tabel *outer weights* dapat diketahui bahwa variabel yang menggunakan konstruk indikator formatif yaitu Kepatuhan Pengendalian Internal seluruh indikator dinyatakan valid karena koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien regresi memiliki nilai diatas 2, $\alpha 0,05$.

Berdasarkan lampiran 4 tabel *composite reliability* dan tabel *cronbach alpha* menunjukkan nilai masing-masing variabelnya memuaskan karena berada diatas nilai minimum yaitu 0,07.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Batang. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis jumlah populasinya adalah 6.780 pegawai.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan menyebarkan kuisisioner ke pada dinas-dinas se Kabupaten Batang. Kuisisioner yang disebarkan adalah sebanyak 227 kuesioner dan disebar di 13 dinas yang ada di Kabupaten Batang pada bulan Februari 2013. Jumlah kuesioner tersebut merupakan jumlah pegawai yang bersedia dijadikan responden berdasarkan hasil survei awal penelitian. Namun pada akhirnya kuisisioner yang kembali hanya sebanyak 153 kuisisioner.

Hasil pengumpulan data berupa kuisisioner yang berhasil dikembalikan dan memenuhi syarat adalah sebagai berikut

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuisisioner yang disebar	227	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	55	24,22%
Kuisisioner yang kembali	172	75,77%
Kuisisioner yang rusak	19	8,37%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	153	67,40%

Sumber : Pengolahan data, 2013

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa jumlah kuisisioner yang disebarkan ke responden sebanyak 227 (100%). Dari sejumlah 227 kuisisioner yang telah disebarkan, ada 172 (75,77%) kuisisioner yang telah diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti dan 55 (24,22%) tidak kembali ke tangan peneliti. Dari 172 kuisisioner yang kembali yang rusak adalah sebanyak 19 (8,37%) sehingga kuisisioner yang memenuhi syarat penelitian ini sebanyak 153 (67,40%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Penegakan Hukum/Peraturan

Tabel 4.2 Statistik Deskripsi Variabel Penegakan Hukum/Peraturan

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
PP1	153	1	4	300	2	1.96078	0.48507
PP2	153	1	5	377	3	2.46405	0.83529
PP3	153	1	5	357	2	2.33333	0.66886
PP4	153	1	5	380	3	2.48366	0.68925
PP	153	4	13	1414	8	9.24183	1.95686

Sumber: Pengolahan data, 2013

PP = Penegakan Hukum/Peraturan

Hasil pengolahan data pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 1,96 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 9,25. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.4, sehingga dapat dikatakan penegakan hukum/peraturan masuk dalam kategori tidak tegak. Dapat diketahui pula indikator variabel penegakan hukum/peraturan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah PP1 sebesar 1,97 maka dapat dikatakan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai dinas se-Kabupaten Batang tentang peraturan organisasi.

**Tabel 4.3 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel
Penegakan Hukum/Peraturan**

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	2 – 6,99	Sangat Tidak Tegak	10	6,6%
2	7 – 10,99	Tidak Tegak	95	62,1%
3	11 – 14,99	Cukup Tegak	48	31,3%
4	15 – 18,99	Tegak	0	0
5	19 – 22,99	Sangat Tegak	0	0

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan data pada tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori tidak tegak yaitu sebanyak 95 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, penegakan hukum/peraturan di masing-masing dinas se-Kabupaten Batang sudah berjalan sesuai dengan hukum/peraturan yang berlaku.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

**Tabel 4.4 Statistik Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian
Internal**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
KPI1	153	1	5	530	4	3.46405	1.16431
KPI2	153	1	5	535	4	3.49673	1.19276
KPI3	153	1	4	276	2	1.80392	0.70765
KPI4	153	1	4	297	2	1.94118	0.98164
KPI5	153	1	5	551	4	3.60131	1.02816
KPI	153	6	18	2189	15	14.3072	2.85455

Sumber: Pengolahan data, 2013

KPI = Keefektifan Pengendalian Internal

Hasil pengolahan data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 2,86 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 14,30. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.5, sehingga dapat dikatakan keefktifan pengendalian internal dalam kategori cukup efektif. Dapat diketahui pula indikator variabel keefektifan pengendalian internal yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah KPI3 sebesar 1,80 maka dapat dikatakan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang keefektifan pengendalian fisik.

Tabel 4.5 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	3 – 7,99	Sangat Tidak efektif	12	7,9%
2	8 – 12,99	Tidak efektif	11	7,1%
3	13 – 17,99	Cukup efektif	124	81%
4	18 – 22,99	Efektif	6	4%
5	23 – 27,99	Sangat Efektif	0	0

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab pada kategori cukup efektif yaitu sebanyak 124 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, pengendalian internal di masing-masing dinas se-Kabupaten Batang telah dijalankan cukup efektif sesuai dengan sistem pengendalian internal yang telah ditetapkan.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Asimetri Informasi

Tabel 4.6 Statistik Deskripsi Variabel Asimetri Informasi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
AI1	153	1	5	445	2	2.9085	1.42052
AI2	153	1	5	373	2	2.43791	1.1461
AI3	153	1	5	343	2	2.24183	1.05148
AI4	153	1	5	366	2	2.39216	1.09566
AI5	153	1	5	410	2	2.67974	1.13933
AI6	153	1	5	470	4	3.0719	1.19816
AI	153	5	25	1962	12	12.8235	4.32422

Sumber: Pengolahan data, 2013

AI = Asimetri Informasi

Hasil pengolahan data pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 4,32 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 12,82. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.6, sehingga dapat dikatakan asimetri informasi dalam kategori asimetri. Dapat diketahui pula indikator variabel asimetri informasi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah AI3 sebesar 2,24 maka dapat dikatakan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang potensi kerja dalam akuntansi.

Tabel 4.7 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Asimetri Informasi

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	6 – 10,99	Sangat Asimetri	23	15%
2	11 – 15,99	Asimetri	59	38,6%
3	16 – 20,99	Cukup Asimetri	53	34,7%
4	21 – 25,99	Tidak Asimetri	8	5,2%
5	26 – 30,99	Sangat Tidak Asimetri	10	6,5%

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.7 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori asimetri yaitu sebanyak 59 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, pihak intern instansi mengetahui lebih banyak tentang informasi keuangan instansi dari pada pihak ekstern.

4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

Tabel 4.8 Statistik Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
KK1	153	2	5	594	4	3.88235	0.81063
KK2	153	1	5	518	3	3.38562	0.77054
KK3	153	1	5	591	4	3.86275	0.83555
KK4	153	1	5	587	4	3.8366	0.86949
KK5	153	2	5	527	3	3.44444	0.87275
KK6	153	2	5	603	4	3.94118	0.86781
KK	153	10	29	3420	27	22.3529	4.27273

Sumber: Pengolahan data, 2013

KK = Kesesuaian Kompensasi

Hasil pengolahan data pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 4,28 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 22,36. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.7, sehingga dapat dikatakan kesesuaian kompensasi dalam kategori sesuai. Dapat diketahui pula indikator variabel kesesuaian kompensasi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah KK2 sebesar 3,39 maka dapat dikatakan masih rendahnya persepsi pegawai di dinas se-

Kabupaten Batang tentang pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kesesuaian Kompensasi

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	6 – 10,99	Sangat Tidak Sesuai	1	0,7%
2	11 – 15,99	Tidak Sesuai	11	7,2%
3	16 – 20,99	Cukup Sesuai	28	18,4%
4	21 – 25,99	Sesuai	74	25,4%
5	26 – 30,99	Sangat Sesuai	39	48,3%

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.9 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori sesuai yaitu sebanyak 74 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, yang berarti kompensasi yang diterima telah sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

4.1.2.5 Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

Tabel 4.10 Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
KP1	153	2	5	595	4	3.88889	0.87776
KP2	153	2	5	526	3	3.43791	0.86473
KP3	153	2	5	558	4	3.64706	0.87713
KP4	153	2	5	597	4	3.90196	0.79277
KP5	153	2	5	590	4	3.85621	0.88421
KP6	153	2	5	594	4	3.88235	0.77749
KP7	153	2	5	603	4	3.94118	0.86781
KP	153	14	31	4063	31	26.5556	4.88134

Sumber: Pengolahan data, 2013

KP = Keadilan Prosedural

Hasil pengolahan data pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 4,89 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 26,56. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.8, sehingga dapat dikatakan keadilan prosedural dalam kategori adil. Dapat diketahui pula indikator variabel keadilan prosedural yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah KP2 sebesar 3,43 maka dapat dikatakan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang penetapan prosedur kompensasi yang melibatkan karyawan.

Tabel 4.11 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keadilan Prosedural

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	7 – 12,99	Sangat Tidak Adil	0	0
2	13 – 18,99	Tidak Adil	15	9,9%
3	19 – 24,99	Cukup Adil	23	15%
4	25 – 30,99	Adil	74	48,3%
5	31 – 36,99	Sangat Adil	41	26,8%

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.11 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori adil yaitu sebanyak 74 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, prosedur pemberian kompensasi yang dijalankan oleh instansi telah dijalankan secara adil dan merata.

4.1.2.6 Deskripsi Variabel Budaya Etis Manajemen

Tabel 4.12 Statistik Deskripsi Variabel Budaya Etis Manajemen

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
BEM1	153	2	5	588	4	3.84314	0.66012
BEM2	153	1	4	320	2	2.0915	0.70112
BEM3	153	2	5	595	4	3.88889	0.87776
BEM4	153	2	4	472	3	3.08497	0.61716
BEM5	153	1	5	470	4	3.0719	1.19816
BEM	153	11	19	2445	15	15.9804	2.25794

Sumber: Pengolahan data, 2013

BEM = Budaya Etis Manajemen

Hasil pengolahan data pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 2,26 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 15,99. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.9, sehingga dapat dikatakan budaya etis manajemen dalam kategori cukup etis. Dapat diketahui pula indikator variabel keadilan prosedural yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah BEM2 sebesar 2,10 maka dapat dikatakan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang komunikasi harapan-harapan etis manajemen.

Tabel 4.13 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Budaya Etis Manajemen

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	3 – 7,99	Sangat Tidak Etis	0	0
2	8 – 12,99	Tidak Etis	12	7,9%
3	13 – 17,99	Cukup Etis	95	62%
4	18 – 22,99	Etis	46	30,1%
5	23 – 27,99	Sangat Etis	0	0

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.13 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori cukup etis yaitu sebanyak 95 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, manajemen di masing-masing dinas se-Kabupaten Batang cukup etis dalam bertindak.

4.1.2.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.14 Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
KO1	153	1	5	355	2	2.32026	0.87098
KO2	153	1	5	353	2	2.30719	1.08991
KO3	153	1	2	259	2	1.69281	0.46284
KO4	153	1	2	275	2	1.79739	0.40327
KO5	153	1	4	267	1	1.7451	0.94958
KO6	153	1	2	259	2	1.69281	0.46284
KO7	153	1	2	275	2	1.79739	0.40327
KO8	153	1	5	353	2	2.30719	1.08991
KO	153	9	27	2396	16	15.6601	4.62994

Sumber: Pengolahan data, 2013

KO = Komitmen Organisasi

Hasil pengolahan data pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 4,62 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar sebesar 15,67. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.10, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi dalam kategori tidak berkomitmen. Dapat diketahui pula indikator variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai rata-rata nilai rata-rata terendah adalah KO3 dan KO6 yaitu sebesar 1,69 maka dapat dikatakan bahwa masih

rendahnya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang penerimaan semua tugas dan pengembangan organisasi pada orang lain.

**Tabel 4.15 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel
Komitmen Organisasi**

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	7 – 13,99	Sangat Tidak Berkomitmen	46	30,1%
2	14 – 20,99	Tidak Berkomitmen	89	58,1%
3	21 – 27,99	Cukup Berkomitmen	18	11,8%
4	28 – 34,99	Berkomitmen	0	0
5	35 – 41,99	Sangat Berkomitmen	0	0

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.15 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori tidak berkomitmen yaitu sebanyak 89 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, mereka tidak berkomitmen atas apa yang dilakukan dalam instansi tempat mereka bekerja.

4.1.2.8 Deskripsi Variabel Kecurangan (*fraud*)

Tabel 4.16 Statistik Deskripsi Variabel Kecurangan (*fraud*)

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mode	Mean	Std. Deviation
K1	153	1	4	336	2	2.19608	0.6289
K2	153	1	4	268	1	1.75163	0.98863
K3	153	1	5	337	1	2.20261	1.38298
K4	153	1	4	279	2	1.82353	0.78738
K5	153	1	4	268	2	1.75163	0.81338
K6	153	1	4	250	1	1.63399	0.84099
K7	153	1	4	267	1	1.7451	0.99028
K8	153	1	4	271	2	1.77124	0.80701

K9	153	1	4	268	1	1.75163	0.98863
K	153	9	37	2544	10	16.6275	7.00000

Sumber: Pengolahan data, 2013

K = Kecurangan (*Fraud*)

Hasil pengolahan data pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa standar deviasi sebesar 7,00 lebih kecil dari mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar rata-rata hitungnya sebesar 16,62. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel 3.3, sehingga dapat dikatakan kecurangan (*fraud*) cenderung dalam kategori sangat jarang terjadi. Dapat diketahui pula indikator variabel kecurangan (*fraud*) yang memiliki nilai mean tertinggi adalah K4 sebesar 1,82 yang artinya masih tingginya persepsi pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tentang penyalahgunaan aset instansi.

Tabel 4.17 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kecurangan (*Fraud*)

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	9 – 16,99	Sangat Jarang Terjadi	104	68%
2	17 – 23,99	Jarang Terjadi	29	19%
3	24 – 30,99	Cukup Terjadi	8	5,2%
4	31 – 37,99	Sering Terjadi	12	7,8%
5	38 – 45,99	Sangat Sering Terjadi	0	0%

Sumber: Pengolahan data, 2013

Demikian pula dengan hasil pengolahan pada tabel 4.17 yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada kategori sangat jarang terjadi yaitu sebanyak 104 orang. Hal tersebut berarti menurut persepsi para pegawai, tindakan kecurangan (*fraud*) sangat jarang terjadi di dinas se-Kabupaten Batang.

4.2 Analisis Inferensial

4.2.1 Uji *Outer Model* atau Model Pengukuran

4.2.1.1 Uji *Convergent Validity*

Dalam teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* penilaian indikator refleksif menggunakan tiga kriteria untuk menilai model, yaitu *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/componen score* yang dihitung dengan *SmartPLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.50 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2008:24). Sedangkan untuk konstruk dengan indikator formatif dievaluasi atas dasar *substantive content* dan membandingkan signifikansi statistic dari nilai *estimasi weight* (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2008:71). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Pada pengukuran dengan indikator reflektif konstruk diukur dengan nilai *loading factor* pada *convergent validity*. Konstruk dengan nilai *loading factor* diatas 0.50 yang dapat digunakan untuk mengukur model penelitian sehingga konstruk dengan nilai *loading* kurang dari 0.50 harus di drop atau dihapus agar mampu menghasilkan model yang baik. Berdasarkan lampiran 5 tabel *outer loadings* terdapat satu indikator reflektif yang memiliki *loading factor* dibawah

0.50 yaitu BEM2 (-0,855) yang berarti bahwa indikator tersebut tidak valid sehingga indikator tersebut harus didrop.

Berdasarkan lampiran 5 tabel outer loadings drop setelah BEM2 (indikator yang tidak valid) didrop atau dihapus, dapat dilihat bahwa seluruh indikator reflektif memiliki *loading factor* diatas 0,50 yang berarti seluruh indikator reflektif dinyatakan valid.

Konstruk indikator formatif tidak dapat dianalisis dengan melihat *convergent validity*. Maka konstruk akan dinilai dengan melihat koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien regresi tersebut (Ghozali, 2008:77). Jadi kita akan melihat nilai outer weight masing-masing indikator dan nilai signifikansinya seperti yang tampak pada lampiran 5 tabel outer weights konstruk Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) diukur dengan menggunakan indikator formatif. Indikator yang menunjukkan t-statistic di atas nilai $\pm 1,977$ (untuk signifikansi 0,05 uji one tailed) dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. Dari lampiran 5 tabel outer weights, diketahui bahwa t-statistic dari semua indikator pembentuk Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) yang masing-masing menunjukkan nilai sebesar KPI1 (9.129436), KPI2 (8.155693), KPI3 (0.15524), KPI4 (2.481825), KPI5 (8.553432). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator KPI3 memiliki nilai T-statistic dibawah $\pm 1,977$ (untuk signifikansi 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut tidak valid untuk mengukur konstruk.

4.2.1.2 Uji *Composite Reliability*

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2008:43).

Tabel 4.18 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Asimetri Informasi	0.886878
Budaya Etis Manajemen	0.883289
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.963275
Kesesuaian Kompensasi	0.939682
Komitmen Organisasi	0.931215
Keadilan Prosedural	0.93759
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	0.813472

Sumber: Output PLS, 2013

Hasil pengujian pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang *fit*, dan semua pertanyaan yang

digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian *Cronbachs Alpha*

	Cronbachs Alpha
Asimetri Informasi	0.846186
Budaya Etis Manajemen	0.824364
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.956078
Kesesuaian Kompensasi	0.922963
Komitmen Organisasi	0.917451
Keadilan Prosedural	0.920701
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	0.694915

Sumber: ouput PLS, 2013

Hasil pengujian pada tabel 4.19 *cronbachs alpha* menunjukkan bahwa hanya variabel PP yang memiliki nilai yang tidak reliabel karena nilainya 0,694915 atau $< 0,70$. Jadi, dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Namun demikian, uji reliabilitas sifatnya pertimbangan, data tetap dapat dipertahankan bila data tersebut sifatnya penting sekali/vital sehingga bila dihilangkan/tidak dipakai, tujuan penelitian menjadi tidak terjawab.

4.2.1.3 Uji *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loadings* antara indikator dengan konstraknya. Berdasarkan lampiran 7 tabel *cross loadings* dapat diketahui bahwa korelasi masing-masing konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya. Hal

ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya.

Metode lain untuk mengukur *Discriminant Validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Data dari hasil analisis pengujian *discriminant validity* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Pengujian AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
Asimetri Informasi	0.571394	0.755907
Budaya Etis Manajemen	0.654449	0.808981
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.746336	0.863908
Kesesuaian Kompensasi	0.722048	0.849735
Komitmen Organisasi	0.631942	0.794948
Keadilan Prosedural	0.684997	0.827646
Keefektifan Pengendalian Internal		
Penegakan Hukum/Peraturan	0.522484	0.722831

Sumber: Output PLS, 2013

Tabel 4.21 Hasil Pengujian *Correlation of Latent Variables*

	AI	BEM	FRAUD (K)	KK	KO	KP	KPI	PP
AI	1							
BEM	0.614946	1						
FRAUD (K)	-0.645657	-0.87503	1					
KK	0.489297	0.871583	-0.841818	1				
KO	0.893633	0.454843	-0.648879	0.352018	1			
KP	0.452921	0.870501	-0.846694	0.94071	0.355646	1		
KPI	0.622303	0.819716	-0.922174	0.733568	0.641895	0.743719	1	
PP	0.565403	0.859119	-0.88982	0.833751	0.5102	0.834554	0.79327	1

Sumber: Output PLS, 2013

Dari tabel 4.20 dan 4.21 di atas dapat disimpulkan bahwa akar AVE konstruk Asimetri Informasi (AI) sebesar 0.755907, lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Asimetri Informasi (AI) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk Budaya Etis Manajemen (BEM) sebesar 0.808981, lebih tinggi daripada korelasi antara Budaya Etis Manajemen (BEM) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk Fraud (K) sebesar 0.863908, lebih tinggi daripada korelasi antara Fraud (K) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk Kesesuaian Kompensasi (KK) sebesar 0.849735, lebih tinggi daripada korelasi antar Kesesuaian Kompensasi (KK) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk Komitmen Organisasi (KO) sebesar 0.794948, lebih tinggi daripada korelasi antar Komitmen Organisasi dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE Keadilan Prosedural (KP) sebesar 0.827646, lebih tinggi daripada korelasi antar Keadilan Prosedural (KP) dengan konstruk lainnya dalam model. AVE konstruk Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) tidak tampak karena merupakan indikator formatif. Akar AVE konstruk Penegakan Hukum/Peraturan (PP) sebesar 0.722831 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Penegakan Hukum/Peraturan (PP) konstruk lainnya dalam model. Nilai

korelasi anatar konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.20 dan tabel 4.21 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada sebagian besar nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2008:42).

4.2.2 Uji *Inner Model* atau Model Struktural

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 4.22 Nilai R-Square

	R Square
Asimetri Informasi	
Budaya Etis Manajemen	
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.952014
Kesesuaian Kompensasi	
Komitmen Organisasi	
Keadilan Prosedural	
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	

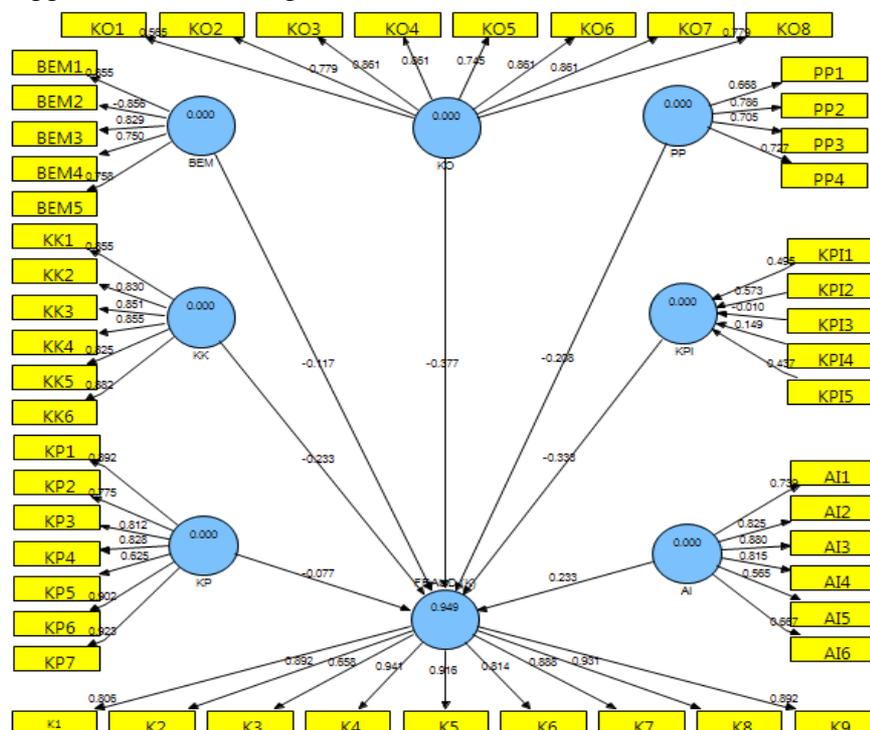
Sumber: Output PLS, 2013

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* Kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan FRAUD (K) 0,952. Nilai *R-square* sebesar 0,952 memiliki

arti bahwa variabilitas konstruk kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Penegakan Hukum/Peraturan (PP), Keefektifan Pengendalian Internal (KPI), Asimetri Informasi (AI), Kesesuaian Kompensasi (KK), Keadilan Prosedural (KP), Budaya Etis Manajemen (BEM), Komitmen Organisasi (KO) sebesar 95,2 % sedangkan 4,8 % dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

4.2.3 Pengujian *Struktural Equation Model* (SEM)

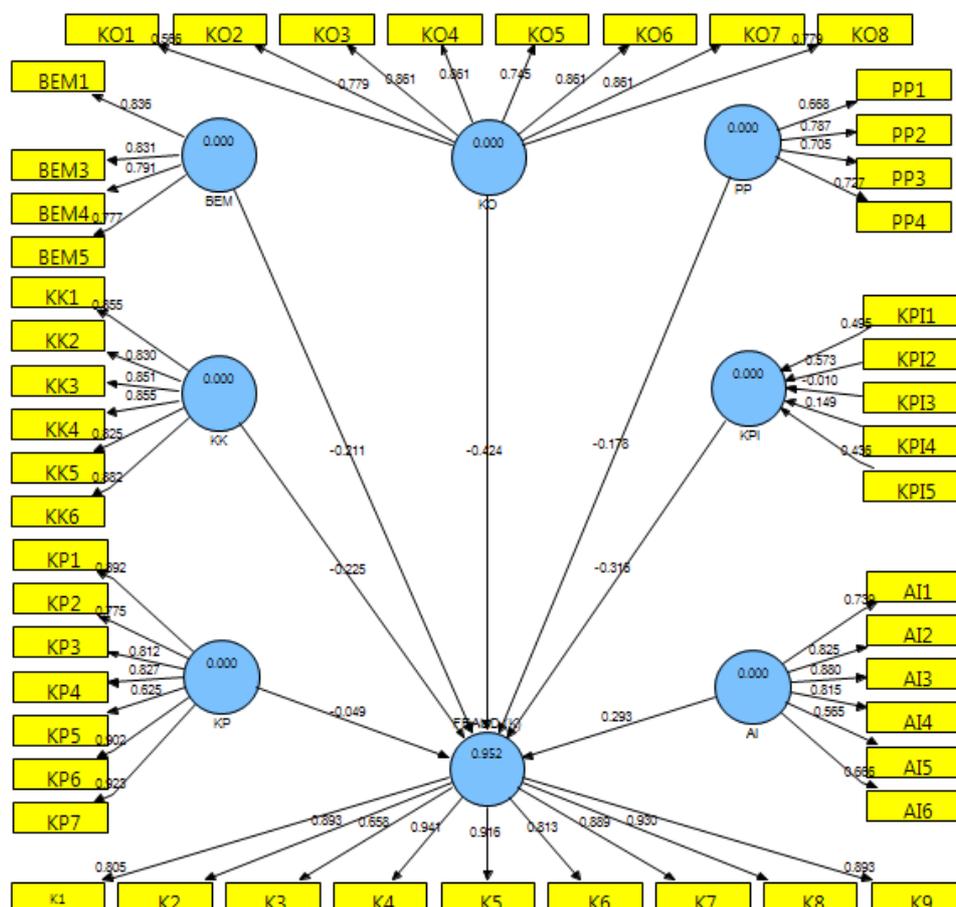
Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS*. Gambar 4.1 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model SEM* menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.1 Full Model SEM PLS Algorithm

Sumber : Output SmartPLS, 2013

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada gambar 4.1, dapat diketahui bahwa masih terdapat indikator Budaya Etis Manajemen (BEM) dengan nilai *weight* yang tidak signifikan yaitu BEM2. Indikator BEM2 tidak valid untuk mengukur konstruk BEM sehingga harus didrop dalam penelitian ini agar memperoleh *goodness-fit model*. Gambar 4.2 berikut ini menyajikan hasil pengujian Full Model SEM (Drop 2) menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.2 Full Model SEM PLS Algorithm (Drop 2)

Sumber : Output SmartPLS, 2013

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah 1,977 untuk $p < 0.05$. Tabel berikut ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.23 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient (Mean,STDEV,T-Values)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keputusan
PP -> FRAUD (K)	-0.178291	-0.20425	0.062305	0.062305	2.861601	H1 diterima
KPI -> FRAUD (K)	-0.316184	-0.31363	0.037763	0.037763	8.372826	H2 diterima
AI -> FRAUD (K)	0.293339	0.288906	0.059832	0.059832	4.902742	H3 diterima
KK -> FRAUD (K)	-0.225474	-0.23063	0.078802	0.078802	2.861258	H4 diterima
KP -> FRAUD (K)	-0.049083	-0.03531	0.06028	0.06028	0.814248	H5 ditolak
BEM -> FRAUD (K)	-0.210781	-0.19835	0.054017	0.054017	3.902098	H6 diterima
KO -> FRAUD (K)	-0.424396	-0.42228	0.069935	0.069935	6.068426	H7 diterima

Sumber: Output PLS, 2013

1 H1: Penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis pertama menyatakan penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil

perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa penegakan hukum/peraturan berpengaruh negative terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar -0.179 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,861 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$.

Dengan demikian H1 diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi penegakan hukum/peraturan pegawai di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

2 H2 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis kedua menyatakan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar -0.317 dan nilai *t-statistic* sebesar 8.372 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H2 diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi keefektifan pengendalian internal pegawai di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

3 H3 : Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis ketiga menyatakan asimetri berpengaruh positif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa asimetri informasi berpengaruh

positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar 0,293 dan nilai *t-statistic* sebesar 4,902 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H3 diterima yang berarti bahwa semakin rendah persepsi asimetri informasi di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

4 H4 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis keempat menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar -0.226 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.861 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H4 diterima yang berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi pegawai di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

5 H5 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis keempat menyatakan keadilan prosedural berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan meskipun nilai koefisien parameternya sebesar -0.049 tetapi

nilai *t-statistic* sebesar 0.814 tersebut berada dibawah nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H5 tidak diterima yang berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi pegawai di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

6 H6 : Budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis keenam menyatakan budaya etis manajemen berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui bahwa budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar -0,211 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,902 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H6 diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi budaya etis manajemen di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

7 H7 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis ketujuh menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif kecurangann (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan gambar diatas diketahui komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai koefisien parameternya sebesar 0,424 dan nilai *t-statistic* sebesar 6,069 tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,977$. Dengan demikian H7 diterima

yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi komitmen organisasi di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan berdasarkan nilai *inner weight*, dikembangkan dan disajikan pada tabel 4.28.

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima
H2	Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima
H3	Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima
H4	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima
H5	Keadilan procedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Ditolak
H6	Budaya Etis Manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima
H7	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan	Hipotesis Diterima

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, yang terkait dengan judul, permasalahan, dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

4.4.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Di dalam pembahasan ini akan diulas lagi secara umum kriteria penilaian untuk semua variabel penelitian.

1 Penegakan Hukum/Peraturan

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PP1 yang mengacu pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah”. Hal ini dikarenakan para pegawai instansi pemerintah di Kabupaten Batang kurang mempunyai kesadaran akan pentingnya menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi dan pemerintah dalam melaksanakan operasional instansi.

2 Keefektifan Pengendalian Internal

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KPI3 yang mengacu pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan dan lain-lain) hanya dilakukan pada saat yang telah ditetapkan”. Hal ini dikarenakan para pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Batang kurang memiliki kedisiplinan terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga pemeriksaan fisik atas aset instansi dapat dilaksanakan sewaktu-waktu tidak hanya pada saat yang telah ditetapkan saja.

3 Asimetri Informasi

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator AI3 yang menyatakan ” Pihak luar instansi ini, baik langsung atau tidak langsung, selalu mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang

selesai dikerjakan”. Hal ini dikarenakan kurang adanya komunikasi yang baik antara pihak intern instansi dengan pihak ekstern instansi sehingga pihak ekstern instansi tidak selalu mengetahui dan memahami isi dan angka laporang keuangan instansi.

4 Kesesuaian Kompensasi

Dari tabel 4.8 dapat diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KK2 yang menunjukkan pernyataan “Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing”. Hal ini dikarenakan menurut persepsi pegawai, tidak adanya pengakuan dari instansi atas keberhasilan pegawainya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

5 Keadilan Prosedural

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KP2 yang menyatakan “Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik”. Hal ini dikarenakan prosedur penggajian pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan oleh PP No. 15 tahun 2012 tentang perubahan keempat belas atas PP No. 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil, sehingga para pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Batang tidak dilibatkan dalam penyusunan prosedur penggajian.

6 Budaya Etis Manajemen

Dari tabel 4.12 dapat diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator BEM2 yang menunjukkan pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai”. Hal tersebut dikarenakan pihak manajemen kurang mengkomunikasikan dengan baik kepada para pegawainya tentang nilai-nilai organisasi dan aturan etis, selain itu kurang adanya kesadaran dari pegawai untuk menaati aturan-aturan etis tersebut. Sehingga pegawai instansi pemerintah Kabupaten Batang kurang mematuhi kode etik yang diterapkan dalam instansi.

7 Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KO3 yang menyatakan “Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja di instansi ini” dan indikator KO6 yang menyatakan “Saya merasa bangga saat memperkenalkan pada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang baik”. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi serta tidak adanya perasaan bangga menjadi pegawai di instansi tersebut.

8 Kecurangan (*Fraud*)

Dari tabel 4.16 dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator K4 yang menunjukkan pernyataan “Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila melakukan penjualan aset dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar”. Hal ini berarti berdasarkan persepsi pegawai, tidak menjadi suatu masalah apabila pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan aset instansi menjual aset instansi dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar. Hal tersebut dikarenakan para pegawai kurang mempunyai kesadaran untuk tidak menjual aset instansi dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar, sehingga dapat merugikan pemerintah Kabupaten Batang.

4.4.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.2.1 Penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai penegakan hukum/peraturan di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan hukum/peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis pertama (H1).

Teori *fraud triangle* yang tentang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*), salah satu diantaranya adalah kesempatan (*opportunity*). Apabila penegakan hukum/peraturan di instansi lemah maka akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan, sebaliknya apabila penegakan hukum/peraturan di instansi baik maka tidak ada kesempatan bagi para pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

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

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa penegakan hukum/peraturan di dinas se-Kabupaten Batang tergolong dalam kategori tegak. Sehingga hal tersebut dapat mengurangi peluang para pegawainya untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

4.4.2.2 Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai keefektifan pengendalian internal di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh

negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis kedua (H2).

Kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sektor pemerintahan dilakukan oleh pegawai yang mengalami masalah keuangan dan dilakukan karena melihat adanya peluang kelemahan pada pengendalian internal instansi tersebut. Berdasarkan pendapat Smith *et al.* dan Beasley *et al.* (2000) dalam Falah (2010) penerapan pengendalian internal yang efektif akan mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*). Tanpa adanya kepatuhan terhadap sistem pengendalian intern maka sistem tersebut tidak akan berguna secara efektif, khususnya dalam pencegahan *fraud*. Maka diperlukan suatu partisipasi dari pegawai atau karyawan serta pihak manajemen atau atasan dalam mematuhi sistem pengendalian intern yang ada, untuk menjamin keefektifan pengendalian internal. Jika suatu pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan. (Thoyyibatun,2009).

Hasil ini mendukung penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa semakin efektif pengendalian internal suatu instansi akan menekan terjadinya tindak kecurangan (*fraud*). Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyyibatun (2009) yang menemukan bahwa bahwa *Internal Control Compliance* berpengaruh negatif terhadap *Accounting Fraud Tendency*. yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Rahmawati (2012) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi yang berarti semakin efektifnya pengendalian internal, maka kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dihindarkan. Didalam lingkungan DPKAD telah memiliki sistem pengendalian internal yang baik sehingga segala perilaku tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan dapat terdeteksi. Kinerja para karyawan di pantau secara berkala sehingga mereka berkerja sesuai pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal di dinas se-Kabupaten Batang tergolong dalam kategori cukup efektif, sehingga dapat mengurangi adanya peluang untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Karena apabila pengendalian internal dalam suatu instansi dijalankan dengan efektif maka dapat mengurangi peluang bagi para pegawai untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

4.4.2.3 Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai asimetri informasi di suatu pemerintahan, maka dapat meningkatkan terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asimetri

informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis ketiga (H3).

Nasution dan Doddy (2007) dalam Rahmawati dan Soetikno (2012) menjelaskan bahwa asimetri informasi timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan. Keadaan tersebut dapat memberikan kesempatan kepada *agent* untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja *agent*. Hal ini memacu *agent* untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya.

Hasil ini mendukung penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) yang berarti apabila terjadi asimetri informasi maka akan terjadi pula kecenderungan tindakan kecurangan (*fraud*). Menurut Scott (2003:7-8) dalam Wilopo (2006) Asimetri informasi membuat manajemen memanfaatkan ketidakselarasan informasi untuk keuntungan mereka serta sekaligus merugikan pihak luar perusahaan, seperti membiaskan informasi yang terkait dengan investor.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Rahmawati dan Soetikno (2012) yang menunjukkan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini dikarenakan ketidakselarasan informasi yang diterima oleh pihak intern instansi dan pihak ekstern instansi tidak dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini menunjukkan apabila di suatu instansi terjadi asimetri informasi antara pihak pegawai (intern) dan masyarakat (ekstern) instansi maka akan membuka peluang bagi para pegawai (intern) instansi untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

4.4.2.4 Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai kesesuaian kompensasi di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*Fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis keempat (H4).

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Salah satunya adalah tekanan (*preassure*). Pegawai dengan tingkat ekonomi rendah akan menekan dirinya untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian Johnson *et al.* (2003) dalam Fitriana (2010) menyatakan bahwa penipuan dan kecurangan yang terjadi di perusahaan yang memiliki ekuitas yang besar berbasis kompensasi. Hasil penelitiannya adalah langkah-langkah perusahaan yang optimal

dalam meminimalisasi adanya kecurangan (*fraud*) tergantung pada kekuatan kompensasi yang ada dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriana (2010) menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan penelitian Fitriana (2010) menunjukkan semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi yang diterima pegawai dan manajemen suatu perusahaan akan menurunkan kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh pegawai dan manajemen perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Falah (2010) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negative terhadap *fraud*. Hal tersebut berarti kompensasi yang sesuai akan menurunkan tingkat kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Wilopo (2006) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa hal ini disebabkan karena di Indonesia baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan, dalam mengelola organisasi serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian Rahmawati dan Soetikno (2012) yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan

bahwa pemberian kompensasi belum tentu dapat menekan kecurangan yang dapat terjadi di lingkungan organisasi. Hal tersebut mungkin disebabkan karena pejabat pemerintahan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan dan kinerja para pegawainya, sehingga hasil yang diperoleh dari melakukan kecurangan lebih besar dibanding kompensasi yang diterimanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi yang diterima oleh para pegawai telah sesuai dengan kinerja dan tingkat pemenuhan kebutuhan sehingga dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*).

4.4.2.5 Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai kesadilan prosedural di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*Fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menolak hipotesis kelima (H5).

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2007:161). Kecurangan (*fraud*) biasanya terjadi karena tekanan dari

dalam pelaksanaannya karena merasa prosedur yang diterapkan dalam proses penggajian tidak adil.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan tingkat keadilan prosedural di dinas se-Kabupaten Batang sudah tergolong adil. Namun, hal tersebut tidak menjadi jaminan untuk mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan karena para pegawai di dinas se-Kabupaten Batang merasa bahwa penentuan prosedur penggajian Pegawai Negeri Sipil telah ditentukan oleh peraturan pemerintah.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Sulistyowati (2007) yang mengatakan bahwa para pegawai pemerintahan memahami bahwa aturan gaji pokok untuk PNS sangat dipengaruhi oleh golongan dan lama masa kerja dan mereka menyadari sepenuhnya semua kewenangan yang berkaitan dengan penentuan gaji pokok mutlak di tangan Pemerintah Pusat dan telah dicantumkan dalam peraturan pemerintah.

4.4.2.6 Budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai budaya etis manajemen di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*Fraud*) di sektor

pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis keenam (H6).

Budaya etis manajemen merupakan suatu gambaran dari perilaku manajemen yang dapat dicontoh dan ditiru oleh para pegawainya. Sekalipun itu merupakan tindakan kecurangan (*fraud*) pegawai akan melakukan suatu pembenaran atas tindakannya tersebut karena merasa bahwa tindakannya itu sudah dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen. Oleh sebab itu budaya etis manajemen yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan dapat menurunkan tindakan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulistyowati (2007) yang menemukan hasil bahwa semakin baik kultur organisasi di suatu pemerintahan maka akan semakin rendah persepsi aparat pemerintah mengenai tindak korupsi. Dalam penelitiannya di jelaskan bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

Hal ini juga didukung dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan adanya pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan akuntansi yang tinggi. Sehingga hal ini mendukung penelitian kali ini yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi yang tinggi dapat menurunkan resiko *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis manajemen dalam pelaksanaan operasional di dinas se-Kabupaten Batang tergolong dalam kategori cukup etis sehingga dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*).

4.4.2.7 Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan

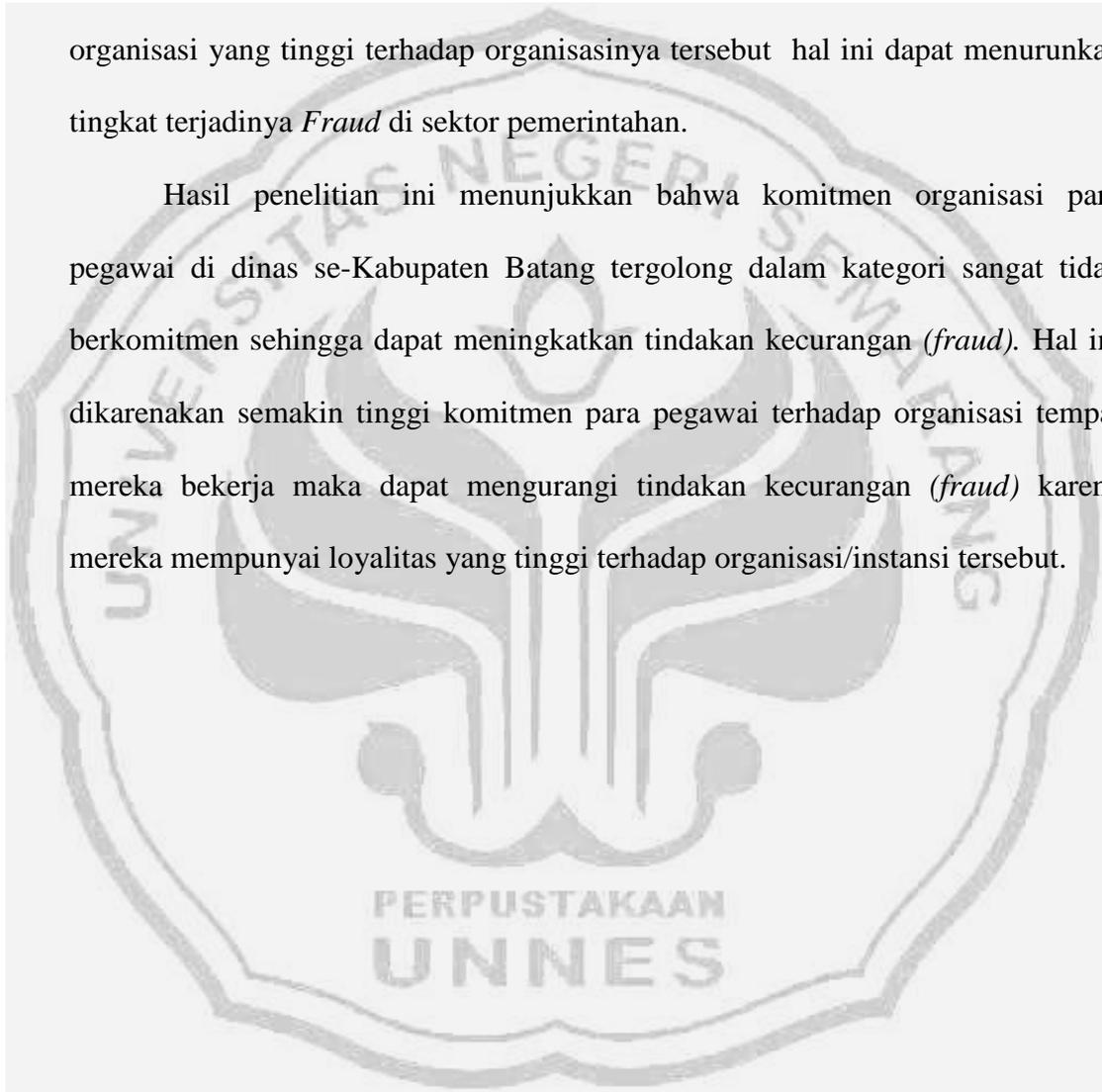
Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai komitmen organisasi di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*Fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis ketujuh (H7).

Komitmen organisasi merupakan suatu pembenaran sikap dari rasa loyaltasnya terhadap suatu perusahaan/instansi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menaati aturan-aturan yang ada dalam perusahaan/instansi sehingga akan dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*). Rae and Subramaniam (2008) menjelaskan bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral.

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 karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae and Subramaniam, 2008). Dalam hal ini termasuk juga dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila pegawai di suatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya tersebut hal ini dapat menurunkan tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi para pegawai di dinas se-Kabupaten Batang tergolong dalam kategori sangat tidak berkomitmen sehingga dapat meningkatkan tindakan kecurangan (*fraud*). Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen para pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja maka dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*) karena mereka mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi/instansi tersebut.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum/peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Penegakan hukum/peraturan termasuk dalam kategori tidak tegak terutama pada indikator PP1 karena di instansi pemerintah Kabupaten Batang para pegawainya masih melakukan pelanggaran peraturan dan standar yang berlaku dalam melaksanakan kegiatan operasional instansi. Hal tersebut disebabkan para pegawai instansi pemerintah di Kabupaten Batang kurang mempunyai kesadaran akan pentingnya menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi dan pemerintah.
2. Terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Keefektifan pengendalian internal termasuk dalam kategori cukup efektif kecuali pada indikator KPI3 karena di instansi pemerintah Kabupaten Batang pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi tidak dilakukan pada saat yang telah ditetapkan. Hal tersebut disebabkan para pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Batang kurang memiliki kedisiplinan terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga pemeriksaan fisik atas aset instansi dapat dilaksanakan sewaktu-waktu tidak hanya pada saat yang telah ditetapkan saja.

3. Terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Asimetri informasi termasuk dalam kategori asimetri terutama pada indikator AI3 karena pihak luar instansi tidak selalu mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang selesai dikerjakan. Hal tersebut disebabkan kurang adanya komunikasi yang baik dari para pegawai instansi kepada pihak luar instansi dalam menjelaskan maksud isi dan angka laporan keuangan.
4. Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Kesesuaian kompensasi termasuk dalam kategori sesuai kecuali pada indikator KK2 karena menurut persepsi pegawai pihak instansi pemerintah Kabupaten Batang tidak mengakui keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas.
5. Tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil kecuali indikator KP2 karena di instansi pemerintah Kabupaten Batang para pegawainya tidak dilibatkan dalam penyusunan prosedur penggajian. Hal disebabkan prosedur penggajian pegawai negeri sipil telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah.
6. Terdapat pengaruh negatif antara budaya etis manajemen terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Budaya etis manajemen termasuk dalam kategori cukup etis kecuali pada indikator BEM2 karena kode etik yang diterapkan tidak dipatuhi oleh para pegawai. Hal tersebut disebabkan pihak manajemen kurang mengkomunikasi dengan baik kepada para pegawainya

tentang nilai-nilai organisasi dan aturan etis, selain itu kurang adanya kesadaran dari pegawai untuk menaati aturan-aturan etis tersebut.

7. Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori tidak berkomitmen terutama pada indikator KO3 dan KO6 karena pegawai instansi pemerintah Kabupaten Batang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi serta kurang memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari instansi.

5.2 Saran

Saran yang didasarkan pada beberapa keterbatasan sebagaimana telah disebutkan diatas adalah:

1. Diharapkan bagi instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk melakukan penyuluhan tentang penegakan hukum/peraturan kepada para pegawai agar para pegawai lebih disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku.
2. Diharapkan bagi instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk memberikan sanksi kepada pegawainya yang tidak disiplin dalam melakukan pemeriksaan fisik pada waktu yang telah ditetapkan agar aset instansi dapat terpantau dengan baik keberadaannya.
3. Diharapkan bagi instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk melakukan transparansi laporan keuangan dengan cara memuatnya di media cetak ataupun website instansi pemerintah kabupaten Batang agar masyarakat lebih mudah memperoleh pemahaman atas laporan keuangan instansi terkait.

4. Diharapkan bagi instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk lebih menghargai keberhasilan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
5. Diharapkan bagi instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk mengkomunikasikan prosedur penggajian kepada para pegawainya.
6. Diharapkan bagi pegawai instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk menaati kode etik yang telah diterapkan oleh instansi.
7. Diharapkan bagi para pegawai instansi pemerintah di Kabupaten Batang untuk meningkatkan rasa tanggung jawaab terhadap pekerjaan dan rasa bangga pegawai instansi pemerintahan terhadap organisasinya dengan cara lebih mencintai pekerjaan mereka.
8. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan penelitian terkait kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, dari segi persepsi auditor di BPK maupun BPKP.
9. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan metode angket (kuesioner) tetapi juga dapat menambahkan metode lain seperti metode wawancara dalam memperoleh data agar hasilnya lebih menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Asshiddiqie, Jimly. 2008. *Penegakan Hukum*

Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Edisi I Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana.

Chen, Ken Y dan Randal J. Elder. 2007. *Fraud Risk Factors and the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting: Evidence from Statement on Auditing Standards No. 43 in Taiwan*. Taiwan: National Taiwan University.

Colquit, Jason A. 2001. *On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of Measure*. *Journal of Applied Psychology*: 86(3): 386-400.

Cooper dan Emory. 1995. *Metode Penelitian Bisnis Jilid I*. Jakarta: Erlangga.

Falah, Riski. 2010. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Perum Penggadaian Syariah Cabang Majapahit Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Fernanda. 2006. *Etika Organisasi Pemerintah Modul Pendidikan dan Pelatihan Golongan I dan II*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Fitriana, Annisa. 2010. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Pura Group Perseroan di Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling: Model Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam dan Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel, Edisi II*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardianto. 2011. *Pengendalian Manajemen: Fraud*. <http://lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/foldl/janllfraud.pdf>. (28 Oktober 2012).

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hatmoko, Taufan Tri. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Perbankan Berdasarkan Persepsi Karyawan Bank*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. Skripsi.

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Irianto, Gugus dkk. 2009. *Integrity Unethical Behaviour and Tendency of Fraud*. Malang: Universitas Brawijaya. Jurnal Ekonomi dan Keuangan iNo. 110/DIKTI/Kep/2009.

Ivancevich, et al. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Lou, Yung-I et al. 2009. *Fraud Risk Factor of The Fraud Triangle Assesing the Likelihood of Fraudulent Reporting*. Journal of Business and Economics Research, Volume 7, no. 2.

Lubis, Nurcholis Anhari. 2011. *Indonesia Duduki Peringkat Ke-100 Negara Terkorup*. <http://www.vivanews.com/Indonesia-Duduki-Peringkat-Ke-100-Negara-Terkorup> (Diakses tanggal 25 Juni 2013 pukul 21.23 WIB)

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Naruedomkul, Pornchai, Pannipa Rodwana dan Jarunee Wonglimpiyarat. *Organization Frauds in Thailand: A Survey on Risk Factors*. Thailand: Chulalongkorn University.

NN. 2010. *Dua Koruptor Di Batang Jateng Ditetapkan Buron*. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=5245&l=dua-koruptor-di-batang-jateng-ditetapkan-buron>. (Diakses Tanggal 30 November 2012, Pukul 09.50 WIB).

NN. 2011. *Korupsi, Pelaksana Proyek Betonisasi Gerlang Batang Divonis 4,5 Tahun*. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=9173&l=korupsi-pelaksana-proyek-betonisasi-gerlang-batang-divonis-45-tahun>. (Diakses Tanggal 31 Oktober 2012, pukul 11:40 WIB).

NN. 2005. *Laporkan Dugaan Korupsi Pengadaan Buku*. <http://www.tempo.co/read/news/2005/02/19/05556713/ICW-Laporkan-Dugaan-Korupsi-Pengadaan-Buku>. (Diakses Tanggal 3 Januari 2013, pukul 10:17 WIB).

Peraturan Pemerintah no. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 2012 tentang perubahan keempat belas atas PP No. 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil.

Puspasari, Novita dan Eko Suwardi. 2008. *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Rae and Subramaniam.2008. *Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud*. Managerial Auditing Journal Vol. 23 No. 2, 2008

Rahmawati, Ardiana Peni dan Idjang Soetikno. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Rudianto. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi keuangan(Fraud): Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) se-kota semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. Skripsi.

Robins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rigio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, Third Edition*. New Jersey: Printice Hall, Upper Saddle River.

Sawyer, Lawrence B, Mortimer A. Dittenhofer dan James H. Scheiner. 2006. *Sawyer's Internal Auditing*. Jakrta: Salemba Empat.

Soepardi, Eddy Mulyadi. 2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultasi Instansi Pemerintah*. Jakarta.

Solo Pos Online. 2012. *KORUPSI: Mantan Bupati Bambang Bintoro Mulai di Sidang*. <http://www.solopos.com/2012/05/17/korupsi-mantan-bupati-batang-bambang-bontoro-mulai-disidang-186482>. (Diakses 30 November 2012 pukul 09.44 WIB).

Suharyadi dan Purwanto S.K. 2004. *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Sulistyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Thoyibatun, Siti. 2009. *Analysing the Influence of Internal Control Compliance and Compensation System Against Unethical Behavior and Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java)*. Palembang: Simposium Nasional Akuntansi XII.

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

UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

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

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

Wirawan, Nata. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi – Kisi Instrument

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
1.	Penegakan Peraturan/Hukum	1. Peraturan organisasi	1
		2. Disiplin kerja	2
		3. Pelaksanaan tugas	3
		4. Tanggung jawab	4
2	Keefektifan Pengendalian Internal (IAI 2001 dalam Wilopo 2006)	1. Penerapan wewenang dan tanggung jawab	5
		2. Pencatatan transaksi	6
		3. Pengendalian fisik	7
		4. Sistem akuntansi	8
		5. Pemantauan dan evaluasi	9
3.	Asimetri Informasi (Dunk 1993 dalam Wilopo 2006)	1. Situasi di mana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas <i>aktivitas</i> yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	10
		2. Situasi di mana manajemen lebih mengenal <i>hubungan input-output</i> dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	11
		3. Situasi di mana manajemen lebih mengetahui <i>potensi kinerja</i> yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	12
		4. Situasi di mana manajemen lebih mengenal <i>teknis pekerjaan</i> yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	13
		5. Situasi di mana manajemen lebih mengetahui <i>pengaruh faktor eksternal</i> dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	14
		6. Situasi di mana manajemen lebih mengerti <i>apa yang dapat dicapai</i> dalam	15

		bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	
4.	Kesesuaian Kompensasi (Gibson 1997, dalam Wilopo 2006)	1. Kompensasi keuangan 2. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Promosi 4. Penyelesaian tugas 5. Pencapaian sasaran 6. Pengembangan pribadi	16 17 18 19 20 21
5.	Keadilan Prosedural (Colquitt,2001)	1. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan 2. Penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan 3. prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten 4. Prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu 5. Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat 6. Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi 7. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral	22 23 24 25 26 27 28
6.	Budaya Etis Manajemen (Robins 2008)	1. Model peran yang visible 2. Komunikasi harapan-harapan etis 3. Pelatihan etis 4. Hukuman bagi tindakan etis 5. Mekanisme perlindungan etika	29 30 31 32 33
7.	Komitmen Organisasi (Luthans, 2006)	1. Bekerja melalui target 2. Gembira memilih bekerja pada organisasi 3. Menerima semua tugas 4. Kesamaan nilai 5. Bangga menjadi bagian organisasi	34 35 36 37 38

		6. Membanggakan organisasi pada orang lain	39
		7. Organisasi merupakan inspirasi	40
		8. Peduli pada nasib organisasi	41
8.	Kecurangan / Fraud di Sektor Pemerintahan	1. Kecurangan laporan keuangan	42 , 43, 44
		2. Penyalahgunaan aset	45, 46 , 47
		3. Korupsi	48 , 49, 50



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Instansi Pemerintah

Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhermawati Putri Mustikasari
NIM : 7211409056
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk kiranya berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan guna penyelesaian program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)”**.

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

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

*Contact Person: 087747882337

Hormat saya,

Dhermawati Putri Mustikasari

NIM. 7211409056

DAFTAR PERTANYAAN

Untuk mengisi daftar pertanyaan ini, Bapak/Ibu/Sdr/i Responden cukup memberikan tanda (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/i Responden. Setiap pertanyaan membutuhkan hanya satu jawaban.

Pilihan jawaban:

STS =Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

Nama Responden : (*boleh tidak diisi)

Umur Responden : tahun

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Nama Instansi :

Sub Bagian :

Masa Kerja : tahun bulan



Daftar Pernyataan Kuesioner

Penegakan Peraturan/Hukum		STS	TS	N	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu					
3	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan tidak menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada rekan kerja di instansi yang tidak memiliki kewenangan dalam pekerjaan tersebut.					

Keefektifan Pengendalian Internal		STS	TS	N	S	SS
5	Di instansi tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab tidak terlalu dipentingkan.					
6	Di instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi dan bukti pendukung dapat diabaikan.					
7	Di instansi tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan dan lain-lain) dilakukan pada saat yang telah ditetapkan.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, prosedur dan sistem pencatatan sesuai dengan alur tugas dan tanggung jawab.					
9	Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya, derajat keamanan kas, persediaan, dsb) tidak dilakukan secara terus menerus.					

Asimetri Informasi		STS	TS	N	S	SS
10	Atas pekerjaan di bidang akuntansi, pihak luar instansi ini, baik langsung atau tidak langsung, juga mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi instansi yang mempunyai dampak keuangan.					
11	Dalam instansi ini, tidak hanya penanggung jawab penyusunan laporan keuangan saja yang memahami seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dengan proses penyusunan laporan keuangan.					
12	Pihak luar instansi ini, baik langsung atau tidak langsung, selalu mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang selesai dikerjakan.					

13	Di instansi ini, tidak hanya penanggung jawab penyusunan laporan keuangan saja yang mengerti lika-liku pembuatan laporan keuangan.					
14	Pihak luar instansi ini, baik langsung atau tidak langsung, juga mengetahui faktor yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan.					
15	Di instansi ini, pihak luar perusahaan, baik langsung atau tidak langsung, mengetahui isi dan angka yang sebenarnya dari laporan keuangan yang disusun instansi.					

Kesesuaian Kompensasi		STS	TS	N	S	SS
16	Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
17	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.					
18	Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai.					
19	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
20	Pekerjaan sebagai penanggung jawab penyusun laporan keuangan di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu.					
21	Di instansi ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya					

Keadilan Prosedural		STS	TS	N	S	SS
22	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan.					
23	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah melibatkan para karyawan sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik.					
24	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah diterapkan secara konsisten.					
25	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja tidak berhubungan dengan					

	kepentingan pihak tertentu.					
26	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat					
27	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja memungkinkan saya member masukan dan koreksi					
28	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah sesuai dengan etika dan standar moral yang berlaku					

Budaya Etis Manajemen		STS	TS	N	S	SS
29	Di instansi tempat saya bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai.					
30	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai.					
31	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntunan organisasi yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang muncul.					
32	Di instansi tempat saya bekerja, teguran dan sanksi diberikan kepada pegawai yang melakukan tindakan tidak etis atau melanggar aturan.					
33	Di instansi tempat saya bekerja, masalah perlindungan etika merupakan lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat terkait.					

Komitmen Organisasi		STS	TS	N	S	SS
34	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses.					
35	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lainnya.					
36	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja di instansi ini.					
37	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini.					
38	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini.					
39	Saya merasa bangga saat memperkenalkan pada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang baik.					

40	Instansi ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi.					
41	Saya sangat peduli terhadap nasib instansi ini.					

Kecurangan / Fraud Di Sektor Pemerintahan		STS	TS	N	S	SS
42	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila biaya dicatat lebih besar dari semestinya untuk suatu tujuan tertentu.					
43	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					
44	Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
45	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila melakukan penjualan aset dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar.					
46	Suatu hal wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang lainnya.					
47	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
48	Suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					
49	Suatu hal wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan meminjam uang di bank untuk keperluan pribadi dengan atas nama instansi.					
50	Bukan suatu masalah bagi instansi tempat saya bekerja, apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus.					

Tabulasi Data

Variabel Penegakan Hukum/Peraturan

No.	PP1	PP2	PP3	PP4	No.	PP1	PP2	PP3	PP4	No.	PP1	PP2	PP3	PP4
1	2	5	3	3	58	2	3	2	3	115	2	4	2	2
2	2	3	3	3	59	2	2	2	3	116	2	3	2	3
3	2	3	3	3	60	2	3	3	2	117	2	2	2	3
4	2	3	3	3	61	2	2	2	2	118	2	3	3	2
5	2	3	3	5	62	2	2	2	2	119	2	2	2	2
6	4	4	2	3	63	2	4	2	2	120	2	2	2	2
7	2	3	3	3	64	2	3	2	3	121	2	2	2	3
8	2	3	3	3	65	2	2	2	3	122	2	3	2	2
9	2	3	3	3	66	2	3	3	2	123	2	2	2	2
10	2	3	3	3	67	2	2	2	2	124	2	2	2	4
11	2	3	3	3	68	2	2	2	2	125	3	3	3	3
12	2	2	4	3	69	2	2	2	3	126	3	3	3	3
13	2	3	3	3	70	2	3	2	2	127	3	3	3	3
14	2	3	3	3	71	2	3	2	2	128	1	2	2	3
15	2	3	3	3	72	2	2	2	2	129	1	2	2	3
16	2	4	3	3	73	2	3	2	3	130	1	2	2	3
17	2	3	3	3	74	2	2	2	3	131	1	1	1	1
18	2	3	3	3	75	2	3	3	2	132	1	1	1	1
19	2	3	3	3	76	2	2	2	2	133	1	1	1	1
20	2	3	3	3	77	2	2	2	3	134	1	1	1	1
21	2	3	3	3	78	2	3	2	2	135	1	1	1	1
22	2	3	3	3	79	2	3	2	2	136	1	1	1	1
23	2	3	4	3	80	2	2	2	2	137	1	1	1	1
24	2	3	3	3	81	2	2	2	3	138	1	1	1	1
25	2	3	3	3	82	2	3	3	2	139	1	1	1	1
26	2	3	3	3	83	2	2	2	2	140	1	1	1	1
27	2	3	3	3	84	2	2	2	2	141	1	1	5	1
28	2	3	3	3	85	2	2	2	2	142	1	1	4	1
29	2	3	3	3	86	2	3	2	3	143	1	2	2	2
30	2	3	3	3	87	2	2	2	3	144	2	1	2	3
31	2	3	3	3	88	2	3	3	2	145	2	1	2	3
32	2	3	3	3	89	2	2	2	2	146	2	1	2	3
33	2	3	3	3	90	2	2	2	4	147	4	2	2	2
34	4	3	2	3	91	2	2	2	3	148	2	1	2	3
35	2	3	3	3	92	2	3	2	2	149	2	1	2	3
36	2	3	3	3	93	2	3	2	2	150	2	1	2	3
37	2	3	4	3	94	2	2	2	2	151	2	1	2	3
38	2	3	3	3	95	2	3	2	3	152	1	2	2	2
39	2	3	3	3	96	2	2	2	3	153	2	1	2	3
40	2	5	2	2	97	2	3	3	2					
41	2	3	3	3	98	2	2	2	2					
42	2	3	3	3	99	2	2	2	2					
43	2	4	3	3	100	2	2	2	2					
44	2	5	2	2	101	2	3	2	3					
45	4	3	2	2	102	2	2	2	3					
46	2	2	2	2	103	2	3	3	2					
47	2	2	2	3	104	2	2	2	2					
48	2	3	2	2	105	2	2	2	2					
49	2	3	2	2	106	2	2	2	3					
50	2	2	2	2	107	2	3	2	2					
51	2	2	2	3	108	2	3	2	2					
52	2	3	3	2	109	2	2	2	2					
53	2	2	2	2	110	2	2	2	3					
54	2	2	2	2	111	2	3	3	2					
55	2	3	2	2	112	2	2	2	2					
56	2	3	2	2	113	2	2	2	3					
57	2	2	2	2	114	2	3	2	2					

Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

No.	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5	No.	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5	No.	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	4	4	2	2	4	58	4	4	1	1	4	115	5	4	2	2	2
2	3	5	1	1	4	59	3	4	2	1	4	116	4	3	2	1	4
3	3	5	1	2	4	60	4	4	2	3	4	117	4	2	2	2	4
4	4	4	1	1	4	61	5	2	2	2	4	118	2	5	2	4	4
5	2	2	4	4	5	62	5	2	1	1	4	119	3	4	2	2	4
6	3	4	2	1	4	63	4	3	2	2	4	120	3	4	1	1	4
7	4	4	2	2	4	64	4	3	2	1	4	121	4	2	3	4	4
8	5	3	1	1	4	65	2	4	2	2	4	122	5	3	2	2	4
9	4	4	1	2	4	66	4	5	2	2	4	123	5	4	2	2	2
10	3	5	1	1	4	67	3	4	2	2	4	124	5	4	2	2	2
11	4	4	2	2	5	68	5	4	1	1	2	125	4	4	3	3	4
12	4	4	3	2	4	69	2	4	3	4	4	126	3	5	3	3	4
13	3	5	2	2	4	70	3	5	2	1	4	127	3	5	3	3	4
14	5	3	1	1	4	71	5	3	2	2	4	128	4	4	2	4	4
15	5	3	1	2	4	72	4	3	2	2	4	129	4	2	4	4	4
16	5	5	1	1	2	73	2	5	2	1	4	130	2	4	4	4	4
17	4	5	2	3	3	74	4	2	2	2	4	131	1	1	2	1	1
18	5	3	2	2	4	75	4	3	2	4	4	132	1	1	1	1	2
19	5	5	1	1	2	76	2	3	3	3	4	133	2	1	1	1	1
20	5	3	1	2	4	77	4	4	3	2	4	134	1	1	1	1	2
21	3	5	1	1	4	78	3	5	2	1	4	135	1	2	1	1	1
22	2	5	2	3	5	79	5	3	2	2	4	136	1	2	1	1	1
23	2	5	2	1	4	80	3	4	2	2	4	137	1	2	1	1	1
24	5	3	2	2	4	81	4	2	2	2	4	138	1	2	1	1	1
25	3	5	1	1	4	82	4	5	2	4	2	139	2	1	1	1	1
26	5	3	1	2	4	83	3	4	2	2	4	140	1	2	1	1	1
27	5	5	1	1	2	84	3	4	1	1	4	141	2	1	1	1	1
28	4	5	2	3	3	85	3	4	2	2	4	142	2	1	1	1	1
29	5	3	2	2	4	86	4	3	2	1	4	143	3	3	2	2	2
30	5	3	1	1	4	87	4	2	2	2	4	144	3	2	1	2	4
31	3	5	1	2	4	88	2	5	2	4	4	145	2	2	1	2	5
32	3	5	1	1	4	89	5	2	2	2	4	146	4	2	1	1	4
33	4	3	2	3	5	90	3	4	1	1	4	147	2	4	2	2	2
34	4	3	2	1	4	91	2	4	3	4	4	148	3	2	1	1	5
35	3	5	2	2	4	92	3	5	2	1	4	149	5	2	1	1	3
36	5	3	1	1	4	93	3	5	2	2	4	150	3	2	1	1	5
37	5	3	1	2	4	94	5	4	2	2	2	151	3	2	1	1	5
38	3	5	1	1	4	95	4	5	2	1	2	152	4	2	2	2	2
39	2	5	2	3	5	96	2	4	2	2	4	153	3	2	1	1	5
40	3	5	2	1	4	97	2	5	2	4	4						
41	5	3	1	2	4	98	3	4	2	2	4						
42	5	3	1	1	4	99	5	2	1	1	4						
43	4	3	2	3	5	100	3	4	2	2	4						
44	3	5	2	1	4	101	2	5	2	1	4						
45	5	3	2	2	4	102	4	2	2	2	4						
46	3	2	3	3	4	103	4	3	2	4	4						
47	4	2	3	4	4	104	3	4	2	2	4						
48	2	4	2	3	4	105	3	4	1	1	4						
49	3	4	4	3	2	106	4	2	3	4	4						
50	5	4	1	1	4	107	5	5	2	1	2						
51	4	4	2	2	2	108	5	3	2	2	4						
52	4	3	2	4	4	109	5	5	2	2	1						
53	3	4	2	2	4	110	2	4	2	2	4						
54	4	3	1	1	4	111	4	3	2	4	4						
55	3	5	2	1	4	112	1	4	3	3	4						
56	4	4	2	2	4	113	4	2	3	4	4						
57	4	3	2	2	4	114	3	5	2	2	4						

Variabel Asimetri Informasi

No.	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6	No.	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6	No.	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6
1	5	2	2	2	2	4	58	5	5	5	5	4	5	115	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	59	2	2	4	3	2	2	116	5	4	4	5	3	4
3	5	4	2	2	2	4	60	1	1	1	1	2	4	117	5	2	2	2	2	4
4	5	3	2	2	2	4	61	2	2	2	2	2	2	118	2	1	1	1	2	4
5	5	2	2	2	2	4	62	4	4	2	2	2	2	119	2	2	2	2	2	4
6	5	2	4	5	5	4	63	4	2	3	2	2	4	120	2	2	2	3	4	2
7	2	4	3	2	2	4	64	2	2	2	3	4	2	121	1	1	1	1	2	1
8	2	1	1	1	2	4	65	5	5	4	5	5	5	122	4	3	3	2	2	2
9	2	2	2	2	2	4	66	4	3	2	2	2	2	123	2	1	1	1	1	1
10	3	3	3	2	2	2	67	1	1	2	1	1	4	124	2	4	2	4	2	2
11	2	2	2	2	5	2	68	4	2	3	2	3	4	125	2	2	2	3	5	4
12	1	1	1	1	2	1	69	5	2	2	2	2	4	126	1	1	1	2	1	4
13	2	3	3	2	4	2	70	5	5	4	3	4	4	127	1	1	1	1	2	1
14	2	2	2	2	5	4	71	2	2	2	4	3	4	128	1	1	1	2	2	2
15	4	2	3	2	2	2	72	1	1	1	2	2	4	129	4	4	2	2	2	2
16	4	5	5	5	5	5	73	2	2	2	2	2	4	130	2	2	2	3	4	2
17	2	2	2	3	4	2	74	4	3	2	2	2	2	131	1	2	1	1	2	4
18	2	2	2	2	2	2	75	2	2	2	3	4	2	132	2	2	2	2	2	4
19	5	3	2	2	2	4	76	1	1	2	1	1	1	133	4	3	2	2	2	2
20	2	2	2	2	5	4	77	4	3	2	2	2	2	134	2	3	2	2	4	2
21	5	3	4	4	5	4	78	5	5	5	4	5	5	135	2	1	1	1	1	1
22	5	5	1	1	1	4	79	4	3	2	2	2	2	136	4	2	3	3	2	2
23	1	1	1	2	2	4	80	1	1	1	1	2	4	137	4	3	2	2	2	4
24	2	2	2	2	2	4	81	2	2	2	2	2	2	138	2	2	2	3	4	2
25	5	2	2	2	2	2	82	2	1	1	1	1	1	139	5	5	5	5	4	5
26	2	2	2	3	4	2	83	4	4	2	2	2	2	140	3	2	3	3	3	4
27	1	1	1	1	2	1	84	4	3	2	2	2	2	141	4	3	2	2	2	2
28	2	2	2	4	4	2	85	5	5	5	5	4	5	142	3	2	4	2	2	2
29	2	2	2	3	4	4	86	4	3	2	2	2	2	143	3	4	3	2	3	4
30	2	3	2	2	4	2	87	1	1	1	1	2	4	144	2	2	2	3	4	2
31	5	5	5	4	5	5	88	2	2	2	2	2	2	145	1	1	1	1	2	1
32	3	3	3	2	2	2	89	4	4	2	2	2	4	146	2	2	2	2	2	2
33	2	1	1	1	1	4	90	5	4	4	5	3	4	147	2	2	2	3	4	4
34	2	2	2	2	2	2	91	5	2	2	2	2	4	148	2	2	2	3	4	4
35	4	2	2	3	3	2	92	1	1	1	2	2	4	149	2	2	3	2	4	4
36	2	2	3	2	4	4	93	2	2	2	2	2	4	150	5	4	5	5	5	5
37	4	3	2	2	2	2	94	2	2	2	3	4	2	151	5	5	5	4	2	4
38	5	5	5	4	5	5	95	1	1	1	1	2	1	152	5	5	5	5	4	5
39	5	2	2	2	2	2	96	2	2	2	4	4	2	153	4	3	2	2	2	2
40	1	1	2	1	1	4	97	3	2	2	4	2	4							
41	2	2	2	2	2	2	98	2	2	2	3	4	2							
42	4	3	3	2	2	4	99	3	3	2	3	3	4							
43	2	2	2	3	4	4	100	2	3	2	2	4	4							
44	5	4	4	5	3	4	101	1	1	1	2	2	2							
45	5	2	2	2	2	4	102	3	3	3	3	3	4							
46	2	3	2	2	4	4	103	2	2	3	4	3	4							
47	4	4	2	2	2	4	104	5	2	2	2	2	4							
48	2	2	2	3	4	4	105	5	2	2	2	2	4							
49	5	4	4	5	3	4	106	1	1	1	2	2	4							
50	5	2	2	2	2	4	107	2	2	2	2	2	4							
51	2	1	1	1	2	4	108	4	3	2	2	2	2							
52	2	2	1	1	4	4	109	2	2	2	3	4	2							
53	3	3	3	2	2	2	110	1	1	1	1	2	1							
54	1	1	1	1	2	1	111	4	4	2	2	2	2							
55	4	2	2	4	2	2	112	4	3	2	2	2	4							
56	3	4	2	2	2	4	113	2	2	2	2	5	2							
57	2	2	2	3	4	2	114	2	1	1	1	1	4							

Variabel Kesesuaian Kompensasi

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	4	3	3	3	3	3	58	4	3	3	3	3	3	115	4	3	4	3	3	4
2	4	4	2	4	2	3	59	4	4	2	4	2	3	116	4	3	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	60	5	4	4	4	4	4	117	4	3	4	4	3	4
4	5	5	5	5	3	4	61	5	5	5	5	5	4	118	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	5	4	4	62	4	4	4	5	4	4	119	3	3	4	3	3	3
6	4	4	5	4	5	5	63	4	4	5	4	5	5	120	5	3	4	5	3	5
7	4	4	5	4	5	5	64	4	4	5	4	5	5	121	4	3	4	4	3	4
8	4	4	5	4	5	5	65	4	4	5	4	5	5	122	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	4	4	66	5	5	4	5	4	4	123	4	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4	67	4	3	4	3	3	4	124	4	4	2	4	2	3
11	4	3	4	4	3	4	68	4	3	4	4	3	4	125	5	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	3	4	69	4	3	4	4	3	4	126	4	5	4	3	3	4
13	2	2	2	2	2	2	70	2	2	2	2	2	2	127	4	4	4	5	4	4
14	3	3	4	3	3	3	71	3	3	4	3	3	3	128	4	4	5	4	5	5
15	5	3	4	5	3	5	72	5	3	4	5	3	5	129	4	4	5	4	5	5
16	4	3	4	4	3	4	73	4	3	4	4	3	4	130	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	4	131	5	5	4	5	4	4
18	3	3	3	3	3	3	75	3	3	3	3	3	3	132	4	3	4	3	3	4
19	3	2	1	3	4	5	76	5	4	4	5	4	5	133	4	3	4	4	3	4
20	4	3	4	4	3	4	77	4	3	4	4	3	4	134	4	3	4	4	3	4
21	4	4	4	5	4	4	78	2	2	2	2	2	2	135	2	2	2	2	2	2
22	4	4	5	4	5	5	79	3	3	4	3	3	3	136	3	3	4	3	3	3
23	4	4	5	4	5	5	80	5	3	4	5	3	5	137	5	3	4	5	3	5
24	4	4	5	4	5	5	81	4	3	4	4	3	4	138	4	3	4	4	3	4
25	5	5	4	5	4	4	82	4	4	4	4	4	4	139	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	3	3	4	83	3	3	3	3	3	3	140	3	3	3	3	3	3
27	4	3	4	4	3	4	84	5	4	4	5	4	5	141	5	4	4	5	4	5
28	4	3	4	4	3	4	85	4	3	4	4	3	4	142	4	3	4	4	3	4
29	2	1	2	1	2	2	86	4	4	4	5	4	4	143	4	4	5	4	5	5
30	3	3	4	3	3	3	87	4	4	5	4	5	5	144	4	4	5	4	5	5
31	5	3	4	5	3	5	88	4	4	5	4	5	5	145	5	5	4	5	4	4
32	4	3	4	4	3	4	89	4	4	5	4	5	5	146	4	3	4	3	3	4
33	4	4	4	4	4	4	90	5	5	4	5	4	4	147	4	3	4	4	3	4
34	3	3	3	3	3	3	91	4	3	4	3	3	4	148	4	3	4	4	3	4
35	2	2	2	4	3	5	92	4	3	4	4	3	4	149	2	2	2	2	2	2
36	4	3	4	4	3	4	93	4	3	4	4	3	4	150	3	3	4	3	3	3
37	2	2	2	2	2	2	94	2	2	2	2	2	2	151	4	3	4	4	3	4
38	3	3	4	3	3	3	95	3	3	4	3	3	3	152	2	2	2	2	2	2
39	5	3	4	5	3	5	96	5	3	4	5	3	5	153	3	3	4	3	3	3
40	4	3	4	4	3	4	97	4	3	4	4	3	4							
41	4	4	4	4	4	4	98	4	4	4	4	4	4							
42	3	3	3	3	3	3	99	3	3	3	3	3	3							
43	5	4	4	5	4	5	100	5	4	4	5	4	5							
44	4	3	4	4	3	4	101	4	3	4	4	3	4							
45	4	4	4	5	4	4	102	2	2	2	2	2	2							
46	4	4	5	4	5	5	103	3	3	4	3	3	3							
47	4	4	5	4	5	5	104	5	3	4	5	3	5							
48	4	4	5	4	5	5	105	4	3	4	4	3	4							
49	5	5	4	5	4	4	106	4	4	4	4	4	4							
50	4	3	4	3	3	4	107	3	3	3	3	3	3							
51	4	3	4	4	3	4	108	5	4	4	5	4	5							
52	4	3	4	4	3	4	109	4	3	4	4	3	4							
53	2	2	2	2	2	2	110	4	4	4	5	4	4							
54	3	3	4	3	3	3	111	4	4	5	4	5	5							
55	5	3	4	5	3	5	112	4	4	5	4	5	5							
56	4	3	4	4	3	4	113	4	4	5	4	5	5							
57	4	4	4	4	4	4	114	5	5	4	5	4	4							

Variabel Keadilan Prosedural

No.	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
1	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	4	2	2	3
3	4	4	4	5	4	4	4
4	5	3	3	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	4	4	5	5
7	4	5	4	4	4	5	5
8	4	5	4	4	4	5	5
9	5	4	4	5	5	4	4
10	4	3	2	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	5	4	4
13	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	4	4	3
15	5	3	5	5	4	4	5
16	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	3	3
19	5	4	5	5	2	4	5
20	4	3	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	5	4	4
22	4	5	4	4	4	5	5
23	4	5	4	4	4	5	5
24	4	5	4	4	4	5	5
25	5	4	4	5	5	4	4
26	4	3	2	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	5	4	4
29	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	4	4	3
31	5	3	5	5	4	4	5
32	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	3	3
35	5	4	5	5	2	4	5
36	4	3	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	4	4	3
39	5	3	5	5	4	4	5
40	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	4	3	3
43	5	4	5	5	2	4	5
44	4	3	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	5	4	4
46	4	5	4	4	4	5	5
47	4	5	4	4	4	5	5
48	4	5	4	4	4	5	5
49	5	4	4	5	5	4	4
50	4	3	2	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4
52	4	3	4	4	5	4	4
53	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	3	3	4	4	3
55	5	3	5	5	4	4	5
56	4	3	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4

No.	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
58	3	3	3	4	3	3	3
59	2	2	2	4	2	2	3
60	4	4	4	5	4	4	4
61	5	3	3	4	5	4	4
62	5	4	4	4	5	4	4
63	4	5	4	4	4	5	5
64	4	5	4	4	4	5	5
65	4	5	4	4	4	5	5
66	5	4	4	5	5	4	4
67	4	3	2	4	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4	4
69	4	3	4	4	5	4	4
70	2	2	2	2	2	2	2
71	3	3	3	3	4	4	3
72	5	3	5	5	4	4	5
73	4	3	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	4	3	3
76	5	4	5	5	2	4	5
77	4	3	4	4	4	4	4
78	2	2	2	2	2	2	2
79	3	3	3	3	4	4	3
80	5	3	5	5	4	4	5
81	4	3	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	4	3	3
84	5	4	5	5	2	4	5
85	4	3	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	5	4	4
87	4	5	4	4	4	5	5
88	4	5	4	4	4	5	5
89	4	5	4	4	4	5	5
90	5	4	4	5	5	4	4
91	4	3	2	4	4	4	4
92	4	3	4	4	4	4	4
93	4	3	4	4	5	4	4
94	2	2	2	2	2	2	2
95	3	3	3	3	4	4	3
96	5	3	5	5	4	4	5
97	4	3	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	4	3	3
100	5	4	5	5	2	4	5
101	4	3	4	4	4	4	4
102	2	2	2	2	2	2	2
103	3	3	3	3	4	4	3
104	5	3	5	5	4	4	5
105	4	3	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4
107	3	3	3	3	4	3	3
108	5	4	5	5	2	4	5
109	4	3	4	4	4	4	4
110	5	4	4	4	5	4	4
111	4	5	4	4	4	5	5
112	4	5	4	4	4	5	5
113	4	5	4	4	4	5	5
114	5	4	4	5	5	4	4

No.	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
115	4	3	2	4	4	4	4
116	4	3	4	4	4	4	4
117	4	3	4	4	5	4	4
118	2	2	2	2	2	2	2
119	3	3	3	3	4	4	3
120	5	3	5	5	4	4	5
121	4	3	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4
123	3	3	3	4	3	3	3
124	2	2	2	4	2	2	3
125	4	4	4	5	4	4	4
126	5	3	3	4	5	4	4
127	5	4	4	4	5	4	4
128	4	5	4	4	4	5	5
129	4	5	4	4	4	5	5
130	4	5	4	4	4	5	5
131	5	4	4	5	5	4	4
132	4	3	2	4	4	4	4
133	4	3	4	4	4	4	4
134	4	3	4	4	5	4	4
135	2	2	2	2	2	2	2
136	3	3	3	3	4	4	3
137	5	3	5	5	4	4	5
138	4	3	4	4	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4
140	3	3	3	3	4	3	3
141	5	4	5	5	2	4	5
142	4	3	4	4	4	4	4
143	4	5	4	4	4	5	5
144	4	5	4	4	4	5	5
145	5	4	4	5	5	4	4
146	4	3	2	4	4	4	4
147	4	3	4	4	4	4	4
148	4	3	4	4	5	4	4
149	2	2	2	2	2	2	2
150	3	3	3	3	4	4	3
151	4	3	4	4	5	4	4
152	2	2	2	2	2	2	2
153	3	3	3	3	4	4	3

Variabel Budaya Etis Manajemen

No.	BEM1	BEM2	BEM3	BEM4	BEM5
1	3	2	3	3	4
2	4	2	2	3	4
3	4	4	4	2	2
4	5	2	5	3	4
5	4	2	5	3	4
6	4	2	4	3	4
7	4	2	4	4	4
8	4	2	4	3	4
9	5	1	5	4	4
10	3	2	4	3	4
11	4	2	4	3	2
12	4	2	4	3	2
13	2	4	2	2	1
14	4	2	3	3	2
15	4	2	5	4	4
16	4	2	4	3	2
17	4	2	4	4	5
18	4	2	3	3	2
19	4	1	5	2	4
20	4	2	4	3	2
21	4	2	5	3	4
22	4	2	4	3	4
23	4	2	4	4	4
24	4	2	4	3	4
25	5	1	5	4	4
26	3	2	4	3	4
27	4	2	4	3	2
28	4	2	4	3	2
29	2	4	2	2	1
30	4	2	3	3	2
31	4	2	5	4	4
32	4	2	4	3	2
33	4	2	4	4	5
34	4	2	3	3	2
35	4	1	5	2	4
36	4	2	4	3	2
37	2	4	2	2	1
38	4	2	3	3	2
39	4	2	5	4	4
40	4	2	4	3	2
41	4	2	4	4	5
42	4	2	3	3	2
43	4	1	5	2	4
44	4	2	4	3	2
45	4	2	5	3	4
46	4	2	4	3	4
47	4	2	4	4	4
48	4	2	4	3	4
49	5	1	5	4	4
50	3	2	4	3	4
51	4	2	4	3	2
52	4	2	4	3	2
53	2	4	2	2	1
54	4	2	3	3	2
55	4	2	5	4	4
56	4	2	4	3	2
57	4	2	4	4	5

No.	BEM1	BEM2	BEM3	BEM4	BEM5
58	3	2	3	3	4
59	4	2	2	3	4
60	4	4	4	2	2
61	5	2	5	3	4
62	4	2	5	3	4
63	4	2	4	3	4
64	4	2	4	4	4
65	4	2	4	3	4
66	5	1	5	4	4
67	3	2	4	3	4
68	4	2	4	3	2
69	4	2	4	3	2
70	2	4	2	2	1
71	4	2	3	3	2
72	4	2	5	4	4
73	4	2	4	3	2
74	4	2	4	4	5
75	4	2	3	3	2
76	4	1	5	2	4
77	4	2	4	3	2
78	2	4	2	2	1
79	4	2	3	3	2
80	4	2	5	4	4
81	4	2	4	3	2
82	4	2	4	4	5
83	4	2	3	3	2
84	4	1	5	2	4
85	4	2	4	3	2
86	4	2	5	3	4
87	4	2	4	3	4
88	4	2	4	4	4
89	4	2	4	3	4
90	5	1	5	4	4
91	3	2	4	3	4
92	4	2	4	3	2
93	4	2	4	3	2
94	2	4	2	2	1
95	4	2	3	3	2
96	4	2	5	4	4
97	4	2	4	3	2
98	4	2	4	4	5
99	4	2	3	3	2
100	4	1	5	2	4
101	4	2	4	3	2
102	2	4	2	2	1
103	4	2	3	3	2
104	4	2	5	4	4
105	4	2	4	3	2
106	4	2	4	4	5
107	4	2	3	3	2
108	4	1	5	2	4
109	4	2	4	3	2
110	4	2	5	3	4
111	4	2	4	3	4
112	4	2	4	4	4
113	4	2	4	3	4
114	5	1	5	4	4

No.	BEM1	BEM2	BEM3	BEM4	BEM5
115	3	2	4	3	4
116	4	2	4	3	2
117	4	2	4	3	2
118	2	4	2	2	1
119	4	2	3	3	2
120	4	2	5	4	4
121	4	2	4	3	2
122	4	2	4	4	5
123	3	2	3	3	4
124	4	2	2	3	4
125	4	4	4	2	2
126	5	2	5	3	4
127	4	2	5	3	4
128	4	2	4	3	4
129	4	2	4	4	4
130	4	2	4	3	4
131	5	1	5	4	4
132	3	2	4	3	4
133	4	2	4	3	2
134	4	2	4	3	2
135	2	4	2	2	1
136	4	2	3	3	2
137	4	2	5	4	4
138	4	2	4	3	2
139	4	2	4	4	5
140	4	2	3	3	2
141	4	1	5	2	4
142	4	2	4	3	2
143	4	2	4	4	4
144	4	2	4	3	4
145	5	1	5	4	4
146	3	2	4	3	4
147	4	2	4	3	2
148	4	2	4	3	2
149	2	4	2	2	1
150	4	2	3	3	2
151	4	2	4	3	2
152	2	4	2	2	1
153	4	2	3	3	2

Uji Coba Instrument Penelitian

Tabel Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
AI1 <- AI	0.681288	0.664971	0.091654	0.091654	7.433267
AI2 <- AI	0.569293	0.568544	0.058219	0.058219	9.77851
AI3 <- AI	0.844749	0.838114	0.034671	0.034671	24.364683
AI4 <- AI	0.6093	0.61136	0.053171	0.053171	11.459237
AI5 <- AI	0.854839	0.845527	0.041004	0.041004	20.847454
AI6 <- AI	0.608358	0.60342	0.073806	0.073806	8.242611
BEM1 <- BEM	0.967726	0.966791	0.009459	0.009459	102.308391
BEM2 <- BEM	0.636769	0.633019	0.05388	0.05388	11.818268
BEM3 <- BEM	0.873998	0.876701	0.017427	0.017427	50.151031
BEM4 <- BEM	0.967726	0.966791	0.009459	0.009459	102.308391
BEM5 <- BEM	0.930523	0.931855	0.009059	0.009059	102.72167
K1 <- FRAUD (K)	0.61955	0.623858	0.047074	0.047074	13.161121
K2 <- FRAUD (K)	0.981263	0.982025	0.002158	0.002158	454.736857
K3 <- FRAUD (K)	0.555024	0.5738	0.089904	0.089904	6.173554
K4 <- FRAUD (K)	0.981263	0.982025	0.002158	0.002158	454.736857
K5 <- FRAUD (K)	0.811836	0.809354	0.044064	0.044064	18.423998
K6 <- FRAUD (K)	0.725105	0.724335	0.054401	0.054401	13.328842
K7 <- FRAUD (K)	0.870101	0.874361	0.037296	0.037296	23.329709
K8 <- FRAUD (K)	0.981263	0.982025	0.002158	0.002158	454.736857
K9 <- FRAUD (K)	0.981263	0.982025	0.002158	0.002158	454.736857
KK1 <- KK	0.849963	0.849374	0.026636	0.026636	31.9104
KK2 <- KK	0.593559	0.586365	0.051701	0.051701	11.480643
KK3 <- KK	0.79858	0.796838	0.031022	0.031022	25.742646
KK4 <- KK	0.536235	0.523593	0.072519	0.072519	7.394381
KK5 <- KK	0.854396	0.857452	0.022638	0.022638	37.742034
KK6 <- KK	0.827941	0.830102	0.024474	0.024474	33.829179
KO1 <- KO	0.802265	0.79606	0.078458	0.078458	10.225445
KO2 <- KO	0.814003	0.811962	0.050614	0.050614	16.082623
KO3 <- KO	0.872047	0.868453	0.040442	0.040442	21.563091
KO4 <- KO	0.802265	0.79606	0.078458	0.078458	10.225445
KO5 <- KO	0.814003	0.811962	0.050614	0.050614	16.082623
KO6 <- KO	0.872047	0.868453	0.040442	0.040442	21.563091
KO7 <- KO	0.802265	0.79606	0.078458	0.078458	10.225445
KO8 <- KO	0.68728	0.673704	0.059105	0.059105	11.628065
KP1 <- KP	0.870375	0.871328	0.017584	0.017584	49.498924
KP2 <- KP	0.955959	0.953921	0.012848	0.012848	74.405926
KP3 <- KP	0.844282	0.844404	0.027272	0.027272	30.957606
KP4 <- KP	0.049034	0.034458	0.066786	0.066786	0.734197
KP5 <- KP	0.654355	0.64971	0.055267	0.055267	11.839975
KP6 <- KP	0.962604	0.963007	0.009801	0.009801	98.217397
KP7 <- KP	0.927832	0.92943	0.010341	0.010341	89.721363
KPI1 -> KPI	0.851091	0.854253	0.027472	0.027472	30.97995
KPI2 -> KPI	0.983658	0.984318	0.001956	0.001956	502.943417
KPI3 -> KPI	0.684463	0.688454	0.053131	0.053131	12.882622
KPI4 -> KPI	0.668218	0.671373	0.038783	0.038783	17.229502
KPI5 -> KPI	0.513953	0.510423	0.062831	0.062831	8.179892
PP1 -> PP	0.505866	0.497069	0.094699	0.094699	5.341828
PP2 -> PP	0.772215	0.772007	0.042354	0.042354	18.232566
PP3 -> PP	0.726705	0.729474	0.037497	0.037497	19.380183
PP4 -> PP	0.593941	0.586045	0.06417	0.06417	9.255785

Tabel Outer Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KPI1 -> KPI	0.353816	0.352277	0.031409	0.031409	11.264764
KPI2 -> KPI	0.558606	0.556581	0.039158	0.039158	14.265464
KPI3 -> KPI	0.043539	0.044156	0.027523	0.027523	2.774352
KPI4 -> KPI	0.012279	0.015411	0.015858	0.015858	2.581903
KPI5 -> KPI	0.217714	0.212216	0.02732	0.02732	7.969143

Tabel Composite Reliability

	Composite Reliability
AI	0.851641
BEM	0.946078
FRAUD (K)	0.957281
KK	0.885042
KO	0.938274
KP	0.920374
KPI	
PP	

Tabel Cronbach Alpha

	Cronbachs Alpha
AI	0.791609
BEM	0.924035
FRAUD (K)	0.945832
KK	0.841931
KO	0.927204
KP	0.892567
KPI	
PP	

Lampiran 5

Uji Convergent Validity

Tabel Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
AI1 <- AI	0.739118	0.740575	0.032114	0.032114	23.015305
AI2 <- AI	0.824621	0.825713	0.031378	0.031378	26.280573
AI3 <- AI	0.880148	0.877996	0.027188	0.027188	32.373032
AI4 <- AI	0.814806	0.812058	0.033619	0.033619	24.236365
AI5 <- AI	0.564803	0.567112	0.061318	0.061318	9.211111
AI6 <- AI	0.666551	0.668691	0.046139	0.046139	14.446577
BEM1 <- BEM	0.855396	0.848891	0.035264	0.035264	24.256625
BEM2 <- BEM	-0.855638	-0.849327	0.040616	0.040616	21.066499
BEM3 <- BEM	0.828958	0.822796	0.034983	0.034983	23.695734
BEM4 <- BEM	0.749857	0.755795	0.042505	0.042505	17.641428
BEM5 <- BEM	0.75822	0.758228	0.03022	0.03022	25.089623
K1 <- FRAUD (K)	0.805631	0.795718	0.062849	0.062849	12.818562
K2 <- FRAUD (K)	0.892314	0.894489	0.019667	0.019667	45.370125
K3 <- FRAUD (K)	0.657916	0.652668	0.085405	0.085405	7.703527
K4 <- FRAUD (K)	0.941017	0.941144	0.012492	0.012492	75.332493
K5 <- FRAUD (K)	0.916049	0.913985	0.022728	0.022728	40.305499
K6 <- FRAUD (K)	0.813973	0.807683	0.058174	0.058174	13.991985
K7 <- FRAUD (K)	0.888423	0.889804	0.020843	0.020843	42.623697
K8 <- FRAUD (K)	0.930638	0.930188	0.01648	0.01648	56.471587
K9 <- FRAUD (K)	0.892314	0.894489	0.019667	0.019667	45.370125
KK1 <- KK	0.854779	0.85189	0.029784	0.029784	28.699188
KK2 <- KK	0.829634	0.82875	0.029732	0.029732	27.903302
KK3 <- KK	0.851102	0.851164	0.026222	0.026222	32.457315
KK4 <- KK	0.85463	0.852093	0.02824	0.02824	30.263624
KK5 <- KK	0.824758	0.826426	0.022934	0.022934	35.96165
KK6 <- KK	0.882248	0.882858	0.032683	0.032683	26.994273
KO1 <- KO	0.565494	0.562008	0.055743	0.055743	10.144731
KO2 <- KO	0.779386	0.783398	0.017801	0.017801	43.783648
KO3 <- KO	0.861255	0.857971	0.022594	0.022594	38.118661
KO4 <- KO	0.860733	0.856835	0.024205	0.024205	35.560623
KO5 <- KO	0.745374	0.749906	0.031452	0.031452	23.698623
KO6 <- KO	0.861255	0.857971	0.022594	0.022594	38.118661
KO7 <- KO	0.860733	0.856835	0.024205	0.024205	35.560623

KO8 <- KO	0.779386	0.783398	0.017801	0.017801	43.783648
KP1 <- KP	0.892347	0.891343	0.020567	0.020567	43.386461
KP2 <- KP	0.77477	0.778307	0.024906	0.024906	31.107504
KP3 <- KP	0.811892	0.809562	0.035821	0.035821	22.665333
KP4 <- KP	0.82754	0.820182	0.046035	0.046035	17.976178
KP5 <- KP	0.624625	0.632134	0.066184	0.066184	9.43776
KP6 <- KP	0.901761	0.902963	0.01289	0.01289	69.958388
KP7 <- KP	0.922637	0.922113	0.014209	0.014209	64.93466
KPI1 -> KPI	0.579484	0.573184	0.076525	0.076525	7.572446
KPI2 -> KPI	0.67087	0.670003	0.042033	0.042033	15.960655
KPI3 -> KPI	0.213746	0.211152	0.084529	0.084529	2.528674
KPI4 -> KPI	0.273716	0.273929	0.059335	0.059335	4.613086
KPI5 -> KPI	0.664696	0.664642	0.084215	0.084215	7.892862
PP1 <- PP	0.668068	0.672124	0.084021	0.084021	7.951217
PP2 <- PP	0.78646	0.79308	0.031842	0.031842	24.698637
PP3 <- PP	0.704603	0.681014	0.135778	0.135778	5.189366
PP4 <- PP	0.727081	0.72734	0.055016	0.055016	13.215901

Tabel Outer Loadings Drop

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
AI1 <- AI	0.739117	0.734198	0.036251	0.036251	20.388786
AI2 <- AI	0.824671	0.818657	0.036439	0.036439	22.631664
AI3 <- AI	0.880208	0.873572	0.033239	0.033239	26.481528
AI4 <- AI	0.814897	0.806914	0.039495	0.039495	20.633124
AI5 <- AI	0.564939	0.555116	0.0673	0.0673	8.394357
AI6 <- AI	0.666339	0.658872	0.04907	0.04907	13.579261
BEM1 <- BEM	0.83573	0.830671	0.034351	0.034351	24.328949
BEM3 <- BEM	0.831466	0.823302	0.040979	0.040979	20.289893
BEM4 <- BEM	0.7905	0.792625	0.034808	0.034808	22.71022
BEM5 <- BEM	0.776611	0.771051	0.032669	0.032669	23.772441
K1 <- FRAUD (K)	0.805166	0.788816	0.063332	0.063332	12.71351
K2 <- FRAUD (K)	0.893	0.892021	0.019266	0.019266	46.350628
K3 <- FRAUD (K)	0.658047	0.654048	0.084683	0.084683	7.770679
K4 <- FRAUD (K)	0.940734	0.939082	0.011731	0.011731	80.192903
K5 <- FRAUD (K)	0.915693	0.911282	0.020498	0.020498	44.671382
K6 <- FRAUD (K)	0.813447	0.802558	0.056703	0.056703	14.345634
K7 <- FRAUD (K)	0.888961	0.888226	0.020251	0.020251	43.897205
K8 <- FRAUD (K)	0.930262	0.927822	0.015498	0.015498	60.023041
K9 <- FRAUD (K)	0.893	0.892021	0.019266	0.019266	46.350628
KK1 <- KK	0.854784	0.848058	0.031505	0.031505	27.131572
KK2 <- KK	0.829632	0.826319	0.026325	0.026325	31.515064
KK3 <- KK	0.85112	0.846274	0.025766	0.025766	33.032874

KK4 <- KK	0.854628	0.849812	0.029032	0.029032	29.437525
KK5 <- KK	0.824745	0.824084	0.019833	0.019833	41.584902
KK6 <- KK	0.882239	0.880233	0.031956	0.031956	27.608024
KO1 <- KO	0.565541	0.555581	0.057805	0.057805	9.783654
KO2 <- KO	0.779334	0.781906	0.018185	0.018185	42.854967
KO3 <- KO	0.861298	0.858799	0.021214	0.021214	40.599667
KO4 <- KO	0.860748	0.8578	0.023491	0.023491	36.641057
KO5 <- KO	0.745342	0.745107	0.030177	0.030177	24.698995
KO6 <- KO	0.861298	0.858799	0.021214	0.021214	40.599667
KO7 <- KO	0.860748	0.8578	0.023491	0.023491	36.641057
KO8 <- KO	0.779334	0.781906	0.018185	0.018185	42.854967
KP1 <- KP	0.892329	0.889131	0.021899	0.021899	40.747513
KP2 <- KP	0.774739	0.775403	0.024602	0.024602	31.490792
KP3 <- KP	0.811824	0.81114	0.037085	0.037085	21.891156
KP4 <- KP	0.827484	0.815576	0.046776	0.046776	17.690466
KP5 <- KP	0.624793	0.623079	0.066984	0.066984	9.327501
KP6 <- KP	0.90178	0.90019	0.016093	0.016093	56.034623
KP7 <- KP	0.922575	0.919758	0.015273	0.015273	60.405341
KPI1 -> KPI	0.579346	0.567458	0.076945	0.076945	7.529393
KPI2 -> KPI	0.671306	0.664595	0.046163	0.046163	14.542114
KPI3 -> KPI	0.214255	0.198698	0.089432	0.089432	2.395727
KPI4 -> KPI	0.273922	0.263371	0.059205	0.059205	4.626635
KPI5 -> KPI	0.664222	0.645399	0.085314	0.085314	7.785641
PP1 <- PP	0.668015	0.654795	0.081128	0.081128	8.234104
PP2 <- PP	0.786668	0.786542	0.035443	0.035443	22.195245
PP3 <- PP	0.704621	0.71711	0.123614	0.123614	5.700185
PP4 <- PP	0.726879	0.722143	0.05523	0.05523	13.161025

Tabel Outer Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KPI1 -> KPI	0.495133	0.503052	0.054235	0.054235	9.129436
KPI2 -> KPI	0.57326	0.586644	0.07029	0.07029	8.155693
KPI3 -> KPI	-0.009678	-0.016232	0.062342	0.062342	0.15524
KPI4 -> KPI	0.148912	0.157394	0.060001	0.060001	2.481825
KPI5 -> KPI	0.435995	0.44264	0.050973	0.050973	8.553432

Lampiran 6

*Uji Composite Reliability**Composite Reliability*

	Composite Reliability
Asimetri Informasi	0.886878
Budaya Etis Manajemen	0.883289
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.963275
Kesesuaian Kompensasi	0.939682
Komitmen Organisasi	0.931215
Keadilan Prosedural	0.93759
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	0.813472

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Asimetri Informasi	0.846186
Budaya Etis Manajemen	0.824364
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.956078
Kesesuaian Kompensasi	0.922963
Komitmen Organisasi	0.917451
Keadilan Prosedural	0.920701
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	0.694915

Lampiran 7

Uji Discriminant Validity

Tabel Cross Loadings

	AI	BEM	FRAUD (K)	KK	KO	KP	KPI	PP
AI1	0.739117	0.360517	-0.500971	0.315844	0.759596	0.29203	0.482001	0.433059
AI2	0.824671	0.384784	-0.470168	0.261505	0.80648	0.235025	0.482543	0.378353
AI3	0.880208	0.394479	-0.430573	0.276232	0.808518	0.259408	0.436256	0.34991
AI4	0.814897	0.405643	-0.45609	0.285196	0.776884	0.299804	0.445675	0.35184
AI5	0.564939	0.287866	-0.316733	0.174748	0.602099	0.16934	0.324075	0.22334
AI6	0.666339	0.776611	-0.627578	0.708777	0.364771	0.629224	0.55505	0.659529
BEM1	0.371188	0.83573	-0.80005	0.753801	0.352524	0.751015	0.817015	0.72528
BEM3	0.256412	0.831466	-0.669342	0.820604	0.105791	0.892329	0.58427	0.725779
BEM4	0.718804	0.7905	-0.714888	0.542767	0.635359	0.545118	0.662999	0.666992
BEM5	0.666339	0.776611	-0.627578	0.708777	0.364771	0.629224	0.55505	0.659529
K1	-0.473115	-0.744537	0.805166	-0.681001	-0.499414	-0.774444	-0.811117	-0.720138
K2	-0.648792	-0.746821	0.893	-0.668653	-0.71327	-0.684348	-0.818147	-0.800738
K3	-0.125466	-0.362742	0.658047	-0.462407	-0.38461	-0.505765	-0.572092	-0.547856
K4	-0.697172	-0.882596	0.940734	-0.870388	-0.589718	-0.837715	-0.878745	-0.855643
K5	-0.634528	-0.834254	0.915693	-0.81791	-0.547504	-0.768168	-0.861647	-0.780339
K6	-0.391208	-0.804661	0.813447	-0.819047	-0.336243	-0.811112	-0.750763	-0.780096
K7	-0.644874	-0.740616	0.888961	-0.655446	-0.674516	-0.65428	-0.755085	-0.788923
K8	-0.63336	-0.850099	0.930262	-0.843919	-0.543441	-0.8229	-0.860466	-0.803758
K9	-0.648792	-0.746821	0.893	-0.668653	-0.71327	-0.684348	-0.818147	-0.800738
KK1	0.274689	0.801666	-0.674363	0.854784	0.144403	0.79141	0.594762	0.675901
KK2	0.456858	0.774224	-0.714514	0.829632	0.254765	0.663582	0.646389	0.705619
KK3	0.503312	0.660718	-0.811285	0.85112	0.508144	0.821808	0.7091	0.754562
KK4	0.308484	0.836589	-0.686189	0.854628	0.196556	0.824579	0.621592	0.709361
KK5	0.522623	0.629123	-0.677948	0.824745	0.357759	0.768598	0.5481	0.670175
KK6	0.409792	0.753354	-0.708764	0.882239	0.294816	0.922575	0.602387	0.724875
KO1	0.655628	0.177724	-0.092882	-0.020432	0.565541	0.00585	0.183803	0.060547
KO2	0.919832	0.524876	-0.538396	0.41176	0.779334	0.367073	0.482657	0.456177
KO3	0.650298	0.323285	-0.515329	0.255441	0.861298	0.269326	0.528312	0.434981
KO4	0.621694	0.3175	-0.624776	0.243622	0.860748	0.292198	0.634194	0.441436
KO5	0.8189	0.301252	-0.345814	0.250304	0.745342	0.198136	0.359359	0.264188
KO6	0.650298	0.323285	-0.515329	0.255441	0.861298	0.269326	0.528312	0.434981
KO7	0.621694	0.3175	-0.624776	0.243622	0.860748	0.292198	0.634194	0.441436
KO8	0.919832	0.524876	-0.538396	0.41176	0.779334	0.367073	0.482657	0.456177
KP1	0.256412	0.831466	-0.669342	0.820604	0.105791	0.892329	0.58427	0.725779
KP2	0.510235	0.61823	-0.659618	0.800075	0.337318	0.774739	0.534878	0.649487
KP3	0.276861	0.676074	-0.516863	0.715906	0.197555	0.811824	0.453255	0.539594
KP4	0.231312	0.80537	-0.629505	0.804977	0.061909	0.827484	0.564479	0.643069
KP5	0.372306	0.633803	-0.785324	0.545681	0.484562	0.624793	0.734134	0.694993
KP6	0.490613	0.695419	-0.810638	0.843903	0.458658	0.90178	0.717522	0.761907
KP7	0.409792	0.753354	-0.708764	0.882239	0.294816	0.922575	0.602387	0.724875
KPI1	0.330696	0.400681	-0.534257	0.447292	0.394289	0.462081	0.579346	0.445492
KPI2	0.425801	0.511993	-0.61906	0.453011	0.484023	0.458962	0.671306	0.539095
KPI3	0.12843	0.180142	-0.19758	-0.03997	0.175372	-0.071966	0.214255	0.165901
KPI4	0.435255	0.305396	-0.252606	0.069149	0.281871	0.003143	0.273922	0.181535
KPI5	0.346103	0.651582	-0.612528	0.554415	0.295696	0.574911	0.664222	0.546392
PP1	0.303522	0.549366	-0.55985	0.503694	0.329676	0.573121	0.540377	0.668015
PP2	0.545163	0.654651	-0.744312	0.595633	0.581689	0.614455	0.68946	0.786668
PP3	0.523515	0.570788	-0.576134	0.582657	0.367893	0.521345	0.482237	0.704621
PP4	0.253895	0.698227	-0.670159	0.721598	0.172663	0.697623	0.56117	0.726879

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Akar AVE
Asimetri Informasi	0.571394	0.755907
Budaya Etis Manajemen	0.654449	0.808981
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.746336	0.863908
Kesesuaian Kompensasi	0.722048	0.849735
Komitmen Organisasi	0.631942	0.794948
Keadilan Prosedural	0.684997	0.827646
Keefektifan Pengendalian Internal		
Penegakan Hukum/Peraturan	0.522484	0.722831

Tabel Latent Variabel Correlations

	AI	BEM	FRAUD (K)	KK	KO	KP	KPI	PP
AI	1							
BEM	0.614946	1						
FRAUD (K)	-0.645657	-0.87503	1					
KK	0.489297	0.871583	-0.841818	1				
KO	0.893633	0.454843	-0.648879	0.352018	1			
KP	0.452921	0.870501	-0.846694	0.94071	0.355646	1		
KPI	0.622303	0.819716	-0.922174	0.733568	0.641895	0.743719	1	
PP	0.565403	0.859119	-0.88982	0.833751	0.5102	0.834554	0.79327	1

Lampiran 8

Tabel R Square

	R Square
Asimetri Informasi	
Budaya Etis Manajemen	
Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.952014
Kesesuaian Kompensasi	
Komitmen Organisasi	
Keadilan Prosedural	
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum/Peraturan	



Tabel Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PP -> FRAUD (K)	-0.178291	-0.204247	0.062305	0.062305	2.861601
KPI -> FRAUD (K)	-0.316184	-0.313632	0.037763	0.037763	8.372826
AI -> FRAUD (K)	0.293339	0.288906	0.059832	0.059832	4.902742
KK -> FRAUD (K)	-0.225474	-0.23063	0.078802	0.078802	2.861258
KP -> FRAUD (K)	-0.049083	-0.035309	0.06028	0.06028	0.814248
BEM -> FRAUD (K)	-0.210781	-0.198354	0.054017	0.054017	3.902098
KO -> FRAUD (K)	-0.424396	-0.422275	0.069935	0.069935	6.068426

