



**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA
FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN
(PERSEPSI PEGAWAI PADA DINAS SE-KOTA DAN
KABUPATEN PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

MUCHAMMAD ADAM ADITYA

NIM. 7250408010

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi

pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 19 Februari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011011

Drs. Fachrurrozie, M.Si
NIP. 196206231989011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Fachrurrozie, M.Si.
NIP. 196206231989011001

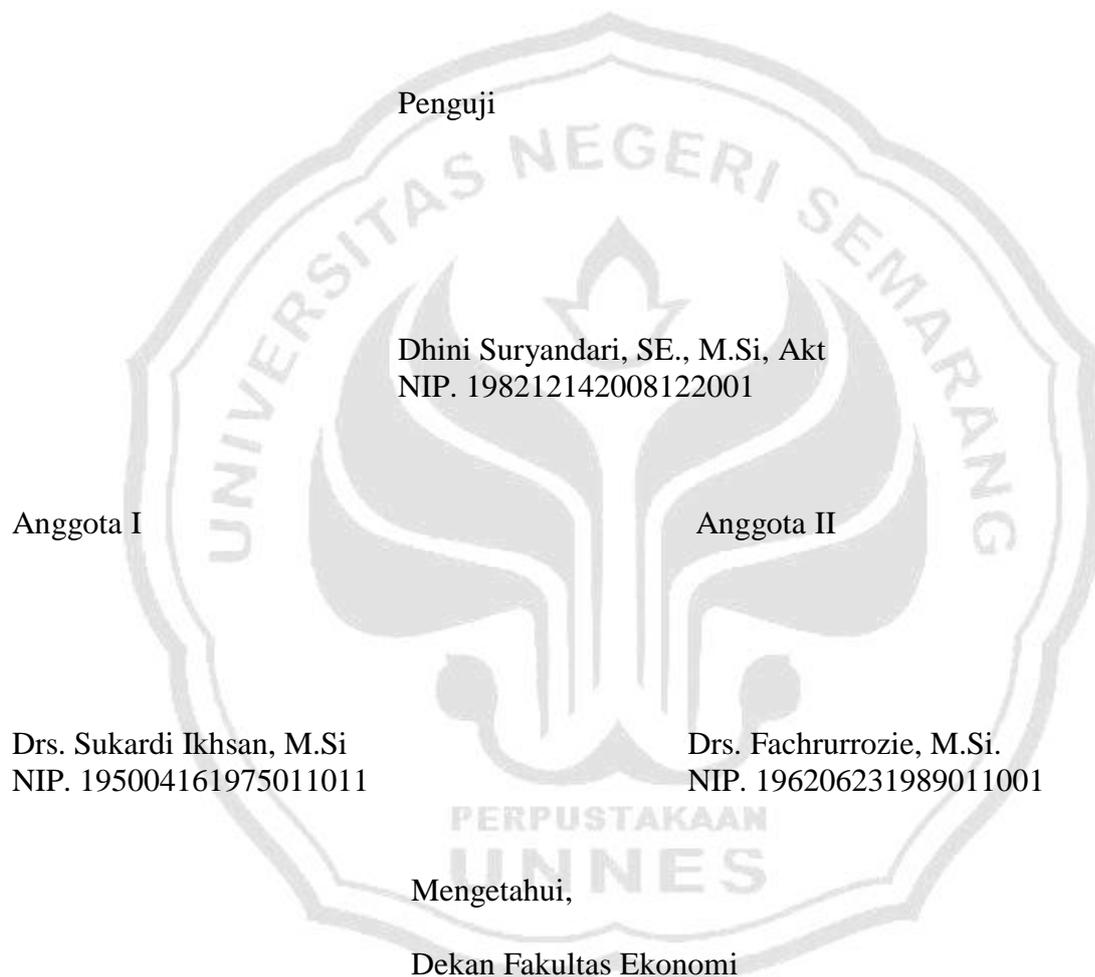
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Maret 2013



Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

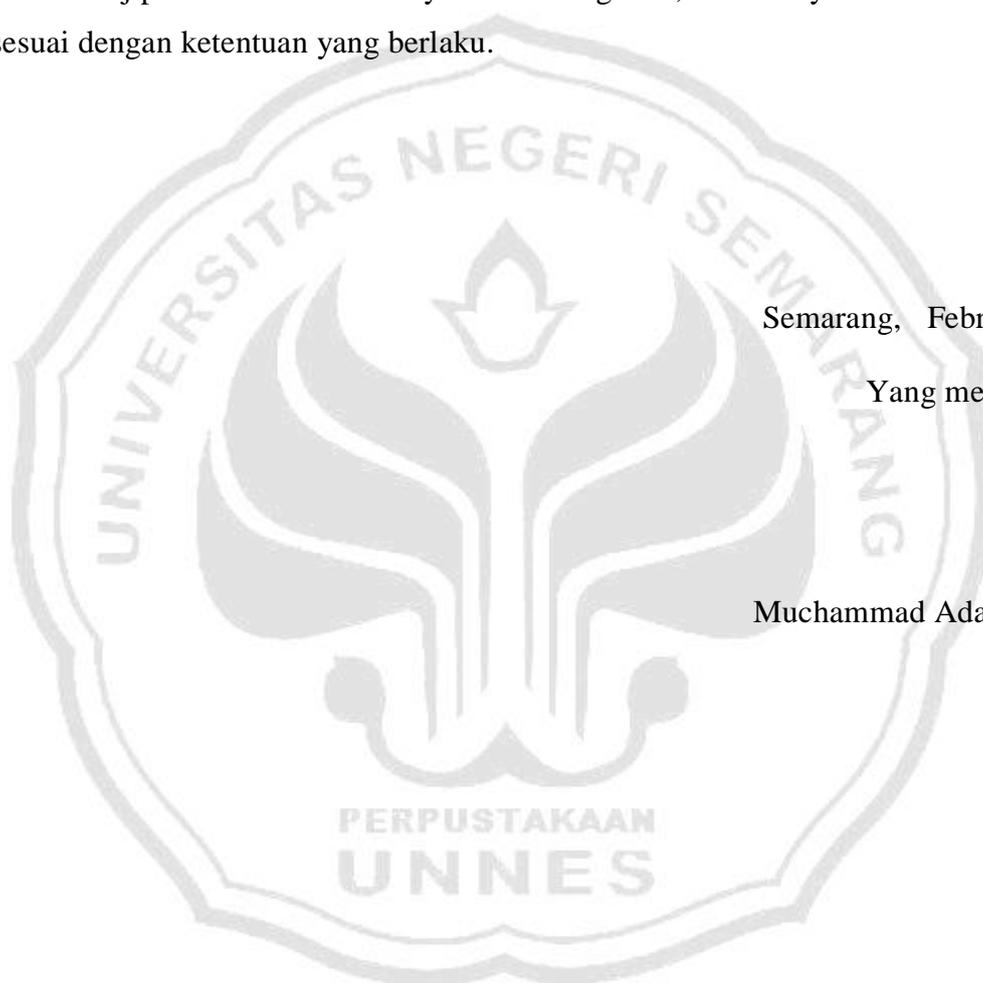
PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Sektor Pemerintahan. (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kota Dan Kabupaten Pekalongan)” benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari hasil karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Februari 2013

Yang menyatakan,

Muchammad Adam Aditya



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Berangkat dengan penuh keyakinan, Berjalan dengan penuh keikhlasan, dan Istiqomah dalam menghadapi cobaan (Muhammad Zainuddin Abdul Madjid)
- Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.

(Ernest Newman)

PERSEMBAHAN

- Mama Papa tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini.
- Adik-adik ku Febra, Fifi, Dan Fikri yang selalu memberi semangat.
- Sahabat terdekatku, Fariz, Reny, dan Faisal.
- Sahabat sekontrakan "Avenger".
- Sahabat-sahabatku seperjuangan Akuntansi'08.
- Almamater, Universitas Negari Semarang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kota Dan Kabupaten Pekalongan)” dengan baik. Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, 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, dan sebagai Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
5. Dhini Suryandari, SE.M.Si. Akt selaku Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
6. Almater Universitas Negeri Semarang yang telah menjadi dunia akademik penulis.
7. Seluruh responden pegawai instansi pemerintah Kota dan Kabupaten Pekalongan yang bersedia meluangkan waktu demi berjalannya penelitian ini.

8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama masa kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, Februari 2013

Penulis



SARI

Aditya, Much. Adam, 2012. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kota dan Kabupaten Pekalongan)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Pembimbing II. Drs. Fachrurrozie, M.Si.

Kata Kunci : Fraud, Persepsi, Sektor Pemerintahan

Indonesia menduduki peringkat pertama negara terkorup dari 16 Negara Asia Pasifik. Berdasarkan survei pada tahun 2011, pegawai negeri sipil (PNS) menempati urutan teratas tersangka kasus tindak pidana korupsi di Jawa Tengah, yaitu mencapai 239 pegawai. Hal tersebut mengakibatkan negara mengalami kerugian sebesar 187 milyar rupiah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini menggunakan Sampel responden sejumlah 106 pegawai instansi pemerintahan di Kota dan Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *smartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan sistem pengendalian intern dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian akan gaji dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini kepada instansi pemerintah di Kota dan Kabupaten Pekalongan yaitu diharapkan dapat mengaplikasikan sistem akuntansi yang sesuai dengan PABU, memberi penghargaan lebih atas hasil kerja pegawai, untuk para pegawai diharapkan memaksimalkan kinerja, diharapkan bagi pemimpin untuk memanfaatkan kedudukan dan sumber daya dengan baik serta dapat membagi struktur tugas dan tanggung jawab sesuai keahlian dibidang masing-masing pegawai.

ABSTRACT

Aditya, Much. Adam, 2012. “Factors that influence the occurrence of fraud in Government Sector (The Employee Perception agencies are the City and County Pekalongan)”. Thesis Accounting Department. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervising I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Supervising II. Drs. Fachrurrozie, M.Si.

Keywords: Fraud, Perception, Government Sector

Indonesia was ranked first out of 16 countries most corrupt nation Asia Pacific. Based on a survey in 2011, civil servants (PNS) tops the list of corruption suspects in Central Java, which reached 239 employees. This resulted in the state suffered a loss of 187 billion rupiah. This study aimed to explore the perceptions of employees in government agencies regarding the likelihood of fraud in the government sector and the factors that influence it.

This study used a sample of 106 respondents civil government agencies in the City and County Pekalongan. Sampling technique using convenience sampling. Data collection using questionnaires. Data analysis in this study using a model full analysis Structural Equation Modeling (SEM) with smartPLS analysis tools.

The results showed that there is a negative effect of the compliance of the internal control system with fraud in the government sector, there is no influence of conformity shall pay to the fraud in the government sector, there is no influence of the culture of the organization with fraud in the government sector, there is a positive effect between unethical behavior with fraud in the government sector, there is a negative effect between leadership styles with fraud in the government sector.

The advice given in this research to government agencies in the City and County are expected to apply Pekalongan accounting system in accordance with GAAP, to reward employees more for work, employees are expected to maximize performance, the leaders are expected to take advantage of his position and resources with structure as well as to share the duties and responsibilities appropriate expertise in each employee.

DAFTAR ISI

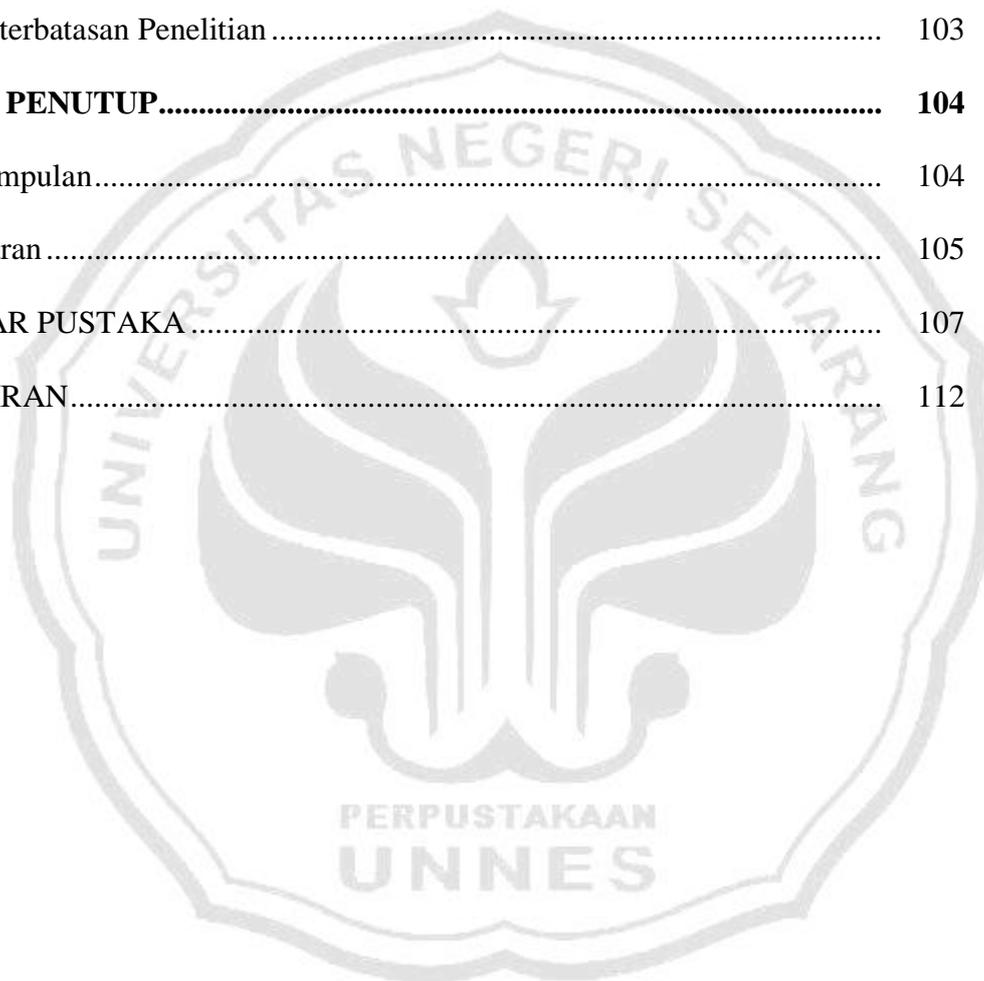
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 <i>Fraud</i>	16
2.1.1 Pengertian <i>Fraud</i>	16
2.1.2 Klasifikasi <i>Fraud</i>	17
2.1.3 <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	18
2.1.4 Faktor Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i>	20

2.2 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	22
2.2.1 Defenisi Pengendalian Internal	22
2.2.2 Struktur Pengendalian Internal	24
2.2.3 Tujuan Pengendalian Internal	26
2.3 Kepuasan Akan Gaji.....	27
2.3.1 Definisi Kepuasan Gaji.....	27
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi.....	28
2.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi	29
2.4 Kultur Organisasi	30
2.4.1 Definisi Kultur Organisasi	30
2.4.2 Fungsi Kultur Organisasi	31
2.5 Perilaku Tidak Etis	32
2.6 Gaya Kepemimpinan	33
2.6.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	34
2.7 Penelitian Terdahulu.....	36
2.8 Kerangka Berfikir.....	41
2.8.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	41
2.8.2 Pengeruh Kepuasan Gaji Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	42
2.8.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	42
2.8.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	43

2.8.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	44
2.8.6 Perumusan Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel.....	47
3.3 Metode Pengumpulan Data	49
3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	50
3.4.1 Variabel Independen (Variabel Eksogen).....	50
3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Endogen).....	54
3.4.3 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal.....	54
3.4.4 Kategori Variabel Kepuasan Akan Gaji	55
3.4.5 Kategori Variabel Kultur Organisasi	55
3.4.6 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis.....	56
3.4.7 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
3.4.8 Kategori Variabel <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan.....	57
3.5 Teknik Analisis Data	58
3.5.1 Analisis Deskriptif	58
3.5.2 Analisis <i>Second Confirmatory Factor Model</i>	59
3.5.3 Metode Analisis Data.....	59
3.5.4 Menilai <i>outer model</i> atau <i>measurement model</i>	61
3.5.5 Uji <i>Composite Reliability</i>	61
3.5.6 Uji <i>Discriminant Validity</i>	61
3.5.7 Menilai <i>inner model</i> atau <i>struktural model</i>	62
3.5.8 Uji Hipotesis	63

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	65
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.2 Uji <i>Second Order Confirmatory Factoe Analysis</i>	73
4.3 Uji <i>Outer Model</i>	74
4.3.1 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Keefektifen Sistem Pengendalian Internal	75
4.3.2 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kepuasan Akan Gaji	76
4.3.3 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kultur Organisasi	77
4.3.4 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Perilaku Tidak Etis.....	78
4.3.5 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Gaya Kepemimpinan.....	79
4.3.6 Uji <i>Outer Model</i> Indikator <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	80
4.3.7 Uji <i>Composite Reliability</i>	80
4.3.8 <i>Dicriminant Validity</i>	82
4.4 Uji <i>Inner Model</i>	84
4.5 Uji <i>Struktural Equation Model (SEM)</i>	85
4.6 Pengujian Hipotesis	87
4.7 Pembahasan	91
4.7.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	91
4.7.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	95
4.7.2.1 Kepatuhan Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	95
4.7.2.2 Kepuasan Akan Gaji Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	97

4.7.2.3 Kultur Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	99
4.7.2.4 Perilaku Tidak Etis Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	100
4.7.2.5 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	102
4.8 keterbatasan Penelitian	103
BAB V PENUTUP.....	104
5.1 Simpulan.....	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	112



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Data Sampel	48
Tabel 3.2	Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	54
Tabel 3.3	Kategori Variabel Kepuasan Akan Gaji	55
Tabel 3.4	Kategori Variabel Kultur Organisasi	56
Tabel 3.5	Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis	56
Tabel 3.6	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 3.7	Kategori Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan	58
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data	66
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	67
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan akan Gaji	68
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Kultur Organisasi	69
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Perilaku Tidak Etis	70
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Fraud di Sektor Pemerintahan	72
Tabel 4.8	Uji Second Order Confirmatory Factor Analysis	73

Tabel 4.9	Uji Validitas Outer Weight (KSPI).....	75
Tabel 4.10	Uji Validitas Outer Loading (KG).....	76
Tabel 4.11	Uji Validitas Outer Loading (KO).....	77
Tabel 4.12	Uji Validitas Outer Loading (PTE)	78
Tabel 4.13	Uji Validitas Outer Loading (GK).....	79
Tabel 4.14	Uji Validitas Outer Loading (FRAUD).....	80
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Composite Reability.....	81
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Cronbach Alpha	81
Tabel 4.17	Latent Variable Correlations	83
Tabel 4.18	AVE dan akar AVE.....	83
Tabel 4.19	R Square	84
Tabel 4.20	Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient.....	87
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan	90

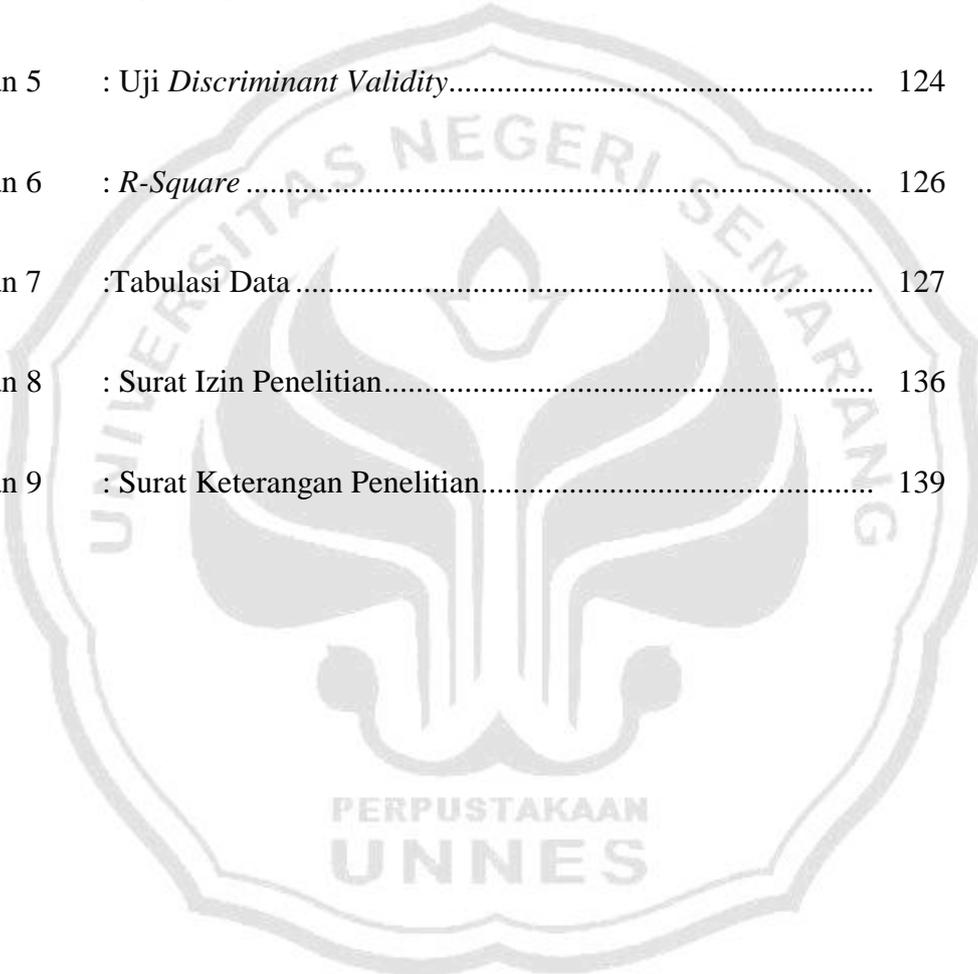
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	45
Gambar 4.1 Desain Model Penelitian	86
Gambar 4.2 Uji Full Model SEM Menggunakan PLS.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	113
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian.....	115
Lampiran 3	: Uji <i>Convergent Validity</i>	121
Lampiran 4	: Uji <i>Composite Reliability</i>	123
Lampiran 5	: Uji <i>Discriminant Validity</i>	124
Lampiran 6	: <i>R-Square</i>	126
Lampiran 7	: Tabulasi Data	127
Lampiran 8	: Surat Izin Penelitian.....	136
Lampiran 9	: Surat Keterangan Penelitian.....	139



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Arthur W. Holmes dan David C. Burns tindak kecurangan (*fraud*) adalah suatu salah saji dari suatu fakta bersifat material yang diketahui tidak benar atau disajikan dengan mengabaikan prinsip-prinsip kebenaran, dengan maksud menipu terhadap pihak lain dan mengakibatkan pihak lain tersebut dirugikan. *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu, Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan Korupsi (*Corruption*). Korupsi merupakan kasus kecurangan yang sering ditemukan di sektor pemerintahan. Banyak para ahli yang mencoba merumuskan korupsi, yang jika dilihat dari struktur bahasa dan cara penyampaiannya yang berbeda, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna yang sama. Kartono (1983) memberi batasan korupsi sebagai tingkah laku individu yang menggunakan wewenang dan jabatan guna mengeduk keuntungan pribadi, merugikan kepentingan umum dan negara. Korupsi menurut Black’s Law Dictionary, adalah perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk memberikan suatu keuntungan yang tidak resmi dengan hak-hak dari pihak lain secara salah menggunakan jabatannya atau karakternya untuk mendapatkan suatu

keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain, berlawanan dengan kewajibannya dan hak-hak dari pihak lain.

Korupsi merupakan budaya dan tren yang menjadi persoalan yang berkepanjangan di Indonesia. Bahkan Indonesia memiliki *peringkat* yang tinggi di antara negara-negara lain dalam hal tindakan korupsi. Indonesia menjadi negara paling korups dari 16 negara di kawasan Asia Pasifik menurut survei persepsi korupsi 2011 terhadap pelaku bisnis. Survei dilakukan oleh *Political & Economic Risk Consultancy* yang berbasis di Hongkong (kompas.com: Rabu, 22 Februari 2012).

Indonesia Corruption Watch (ICW) mengumumkan Tren Penegakan Hukum Kasus Korupsi 2011. Laporan ini disusun sebagai evaluasi kinerja aparat penegak hukum (APH) dalam menangani kasus korupsi di Indonesia. Dalam laporan ICW terdapat tiga besar sektor yang paling merugikan negara akibat korupsi. Pertama, sektor investasi pemerintah, dengan potensi kerugian negara mencapai Rp 439 miliar. Kedua, sektor keuangan daerah dengan potensi kerugian negara mencapai Rp 417,4 miliar. Ketiga, sektor sosial kemasyarakatan, yakni korupsi yang kasusnya berkaitan dengan dana-dana bantuan yang diperuntukkan bagi masyarakat, yang diperkirakan mencapai Rp 299 miliar (Kompas.com: Minggu, 5 Februari 2012).

Kapolda Jawa Tengah, Inspektur Jenderal Didiek Triwidodo, mengungkapkan jumlah kasus tindak pidana korupsi di Jawa Tengah pada tahun 2011 naik tajam dibandingkan tahun 2010. Tindak pidana korupsi keuangan daerah di Jawa Tengah sepanjang 2011, menimbulkan kerugian negara sebesar Rp

142,6 miliar. Kerugian besar itu tercatat terdapat 102 kasus tindak korupsi, yang melibatkan 184 pelaku. Jumlah kerugian negara itu turun dibandingkan dengan 2010 yakni 174 kasus korupsi, dengan jumlah kerugian negara Rp 192,8 miliar (Kompas.com: Jumat, 9 Desember 2011).

Indonesia Corruption Watch (ICW) melansir hasil survei soal tren penegakkan hukum kasus korupsi. Hasilnya, tersangka berlatar belakang pegawai negeri sipil (PNS) menempati urutan teratas selama 2011. Jumlah PNS yang menjadi tersangka korupsi mencapai 239 orang, diikuti oleh direktur atau pimpinan perusahaan swasta dan anggota DPR/DPRD sebanyak 99 tersangka. Data tersebut menunjukkan perubahan ketimbang 2010 yang pada semester pertama tersangka korupsi didominasi pihak swasta dengan 61 kasus. Pada semester kedua, giliran pegawai atau staf pemerintah daerah di posisi teratas, yakni 86 tersangka (Kompasforum, 6 Februari 2012).

Selama sepuluh tahun terakhir, sejak tahun 2000 hingga 2010 terdapat 24 kepala daerah di Jawa Tengah yang tersangkut kasus korupsi. Sekretaris Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah Eko Haryanto menyatakan, semua kasus korupsi itu dilakukan oleh kepala daerah pada waktu mereka menjabat sebagai kepala daerah. Total kerugian keuangan negara yang dikorupsi oleh kepala daerah di Jawa Tengah tersebut sebesar Rp 187 miliar. Dari 24 kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi, empat kepala daerah masih aktif, selebihnya saat ini sudah lengser (KP2KKN Jawa Tengah, 26 Januari 2011).

Kepala daerah yang masih aktif adalah Bupati Batang Bambang Bintoro, tersangka dalam kasus dugaan bagi uang dari dana APBD 2004 / pemberian bantuan purnatugas bagi anggota DPRD periode 1999-2004 di Ruang Mawar senilai Rp 796 juta; Bupati Pati Tasiman, tersangka dugaan korupsi APBD 2003 pada pos pembiayaan LPJ tahun 2002 dan pos bantuan kepada pihak ketiga senilai Rp 1,9 miliar; Bupati Rembang M.Salim, tersangka dalam kasus dugaan korupsi Penyimpangan Penyertaan Modal PT Rembang Bangkit Sejahtera Jaya dari APBD 2006 dan 2007 senilai Rp 5,2 miliar; Bupati Tegal Agus Riyanto, tersangka kasus dugaan korupsi pembangunan Jalan Lingkar Kota Slawi (Jalingkos) senilai Rp 3,9 miliar.

Adapun kepala daerah non aktif ada satu orang, yakni Bupati Brebes Indra Kusuma, terpidana korupsi pengadaan tanah untuk pembangunan pasar di Kabupaten Brebes seluas lebih dari 2000 meter persegi. Kerugian negara diperkirakan Rp 5 miliar dari dana APBD tahun 2003. Pengadilan Tipikor memvonis Indra 2 tahun penjara.

Sejumlah kepala daerah yang menjadi tersangka 16 kasus korupsi lainnya sudah lengser. Mereka di antaranya yakni mantan Bupati Kendal Hendy Boendoro terpidana korupsi APBD Tahun 2003 dengan modus penyalahgunaan dana APBD Tahun 2003 dari pos Dana Tak Tersangka (DTT) senilai Rp 47 miliar; mantan Wali Kota Tegal M Zakir (periode 1995- 2000) terpidana korupsi proyek ganti rugi tanah Polsek Tegal Selatan, proyek Dasawisma, proyek penanggulangan dampak kekeringan dan masalah ketenagakerjaan dengan kerugian keuangan negara Rp 73,3 juta; mantan Bupati Cilacap Probo Yulastoro

terpidana kasus korupsi APBD 2004-2008 senilai Rp 21,8 miliar dan tersangka dugaan korupsi Simpedes (Sistem Informasi Pemerintahan Desa) senilai Rp 6,8 miliar. Pengadilan memvonis Probo 9 tahun penjara untuk kasus korupsi APBD (KP2KKN Jawa Tengah, 26 Januari 2011).

Mantan Ketua DPRD Kabupaten Pekalongan, Abdul manan, termasuk dalam kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi pada periode 1999-2004. Kasus tersebut bermula dari ditemukannya beberapa pos anggaran yang dinilai tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 110 Tahun 2000 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran DPRD. Dalam hal tersebut, ditetapkan beberapa pos mata anggaran yang tidak sesuai, yaitu asuransi, bantuan biaya listrik, air, dan telepon, serta bantuan perumahan. Besarnya dana yang diduga disalahgunakan Dulmanan senilai Rp 423 juta. Dana tersebut diambil dari pos mata anggaran asuransi (Infokorupsi.com: 3 Februari 2005).

Kasus lain yang juga sangat heboh yaitu kasus penyalahgunaan dana Sertifikasi Massal Swadaya (SMS) yang menjerat Camat se-Kota Pekalongan. Program sertifikat massal swadaya (SMS) yang dilaksanakan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekalongan tahun 2009 terjadi pungutan liar (pungli) senilai Rp 700 juta. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Tengah sudah mengaudit kasus yang menyeret camat se Kota Pekalongan tersebut menjadi tersangka, yaitu Camat Pekalongan Selatan Muhammad Sahlan SH, Camat Pekalongan Barat, H Munawir, Camat Pekalongan Timur Drs Muadi, dan Camat Pekalongan Utara Drs Aidin. Empat camat dianggap sudah melakukan penyimpangan dengan membuat surat nota dinas yang memungut biaya SMS

diluar ketentuan BPN Kota Pekalongan yang tidak ada dasar hukumnya (RadarPekalongan, 18 Mei 2010).

Anggota Komisi XI DPR Memed Sosiawan mengatakan bahwa korupsi di lembaga negara terjadi akibat lemahnya kontrol internal pemerintah atau mungkin terjadi pembiaran mulai dari awal perencanaan kegiatan masing-masing kementerian/lembaga. “Lemahnya kontrol internal menjadi peyebab awal dan yang paling utama dalam setiap kasus korupsi di beberapa lembaga. seharusnya pemerintah dapat mengantisipasi sejak dini untuk dapat mencegah kasus tersebut terulang. Apalagi, di masing-masing kementerian sudah ada Inspektorat Jenderal (Irjen) yang bertugas mengawasi dan memberikan evaluasi terhadap potensi penyelewengan. “Pengawasan internal bisa melalui optimalisasi peran Inspektor Jenderal, atau melalui kontrol yang kuat dari menteri yang bersangkutan melalui mekanisme internal yang kuat” (Okezone.com: Rabu, 5 Oktober 2011).

Salah satu penyebab terjadi perilaku korupsi yang terjadi di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) dipicu karena gaji diterimanya tidak manusiawi. Seperti yang dikatakan Penasihat Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Abdullah Hehamahua saat menjadi pembicara dalam seminar pajak "No Korupsi" di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta. Abdullah menjelaskan, gaji yang diterima para PNS saat ini sangat kecil dan hanya mampu bertahan hingga sepuluh hari saja. Akibatnya, banyak pegawai negeri mencari penghasilan tambahan dengan cara korupsi. Di antaranya dengan meninggikan dana Surat Perintah Perjalanan (SPJ), penggelembungan nilai anggaran, dan menambahi tunjangan selain gaji pokok. Karena itu, Abdullah meminta pemerintah untuk

merubah sistem dengan cara menaikkan gaji PNS yang sesuai dengan biaya hidup saat ini. Hal itu harus diiringi dengan pengawasan yang ketat dari pemerintah. Pemberian tunjangan pun harus berdasarkan kinerja pegawai sedangkan gaji pokok harus lebih besar dari tunjangan lainnya (Skalanews: Rabu, 7 Desember 2011).

Saat ini tidak sedikit petinggi partai maupun anggota DPR terlibat korupsi. Menurut mantan Wakil Presiden Jusuf Kalla, faktor keteladanan dari partai besar seharusnya bisa menjadi contoh dalam memberantas korupsi di Indonesia. Menurut Jusuf Kalla Golkar sebagai partai terbesar, harus dapat menjadi contoh. Jika partai-partai terbesar memberi contoh bagus, partai-partai kecil pasti akan mencontoh perilaku yang baik. Jadi penting partai besar menjadi contoh. Namun, kondisi saat ini justru menjadi ambivalen. Menurut Jusuf Kalla, kondisi sekarang ini memprihatinkan. Partai-partai besar yang seharusnya memberikan contoh baik, justru memelopori korupsi. Pada saat ini kebetulan partai yang besar memelopori (korupsi), jadi yang kecil ikutan juga,"(Metronews.com: Senin, 5 Maret 2012). Dalam banyak kasus, korupsi di Indonesia bukan hanya didorong oleh motif pribadi pelakunya, tetapi juga karena terpaksa harus beradaptasi pada lingkungan atau sistem yang korup. Lambat laun, mereka yang hidup dalam lingkungan yang korup ini menjadi sulit untuk membedakan mana tindakan yang korupsi dan mana yang tidak, karena hal-hal yang sebetulnya korupsi sudah menjadi sesuatu yang wajar dilakukan oleh semua orang.

Menurut Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi (PPATK) Yunus Husein dalam seminar Membumikan Empat Pilar Kebangsaan untuk Membangun Etika Publik di Jakarta, Etika pejabat publik harus sesuai empat pilar kebangsaan, yaitu Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika. Dengan demikian, pengambilan keputusan akan sesuai norma dan aturan yang berlaku, sehingga jauh dari tindakan suap dan korupsi. Perilaku tidak etis sebagian besar terjadi akibat tindakan egois, skandal politik dan kecurangan-kecurangan yang biasanya dimotivasi oleh ketamakan manusia, bertindak di bawah kemampuan yang sebenarnya serta akibat rasa malas (Infopublik.org: Jum'at, 8 Juli 2011).

Dr. Frans Rengka, SH, mengungkapkan maraknya tindakan korupsi di lembaga pemerintahan yang kerap terjadi di provinsi Nusa Tenggara Timur diakibatkan lemahnya kepemimpinan. Tindakan korupsi itu mudah dilakukan di birokrasi dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja di lingkungan pemerintahan. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar. Meningkatnya tindakan korupsi di birokrasi NTT karena pemimpin yang lemah dan tidak memiliki komitmen yang kuat untuk memberantas korupsi. Korupsi artinya menggunakan keuangan negara yang tidak sesuai dengan aturan. Seringkali keuangan Negara disalah fungsikan pemerintah. Lebih banyak mereka menggunakan keuangan pemerintah untuk melakukan kegiatan- kegiatan yang tidak relevan (Inilah.com: minggu, 16 oktober 2011).

Dari berbagai teori, terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya *fraud*, diantaranya yaitu Teori *Fraud* yang dikembangkan oleh Bologna (1993). Teori ini menjelaskan tentang penyebab *Fraud* atau juga dikenal sebagai *GONE Theory*, terdiri

dari empat faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang (*Fraud*). Keempat faktor tersebut adalah: (1) *Greed* atau keserakahan, (2) *Oportunity* atau kesempatan, (3) *Needs* atau kebutuhan, (4) *Explosure* atau pengungkapan.

Sedangkan teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Cressey (1953), mengatakan bahwa fraud disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: (1) *Pressure* atau tekanan, (2) *Oportunity* atau kesempatan, (3) *Rationalization* atau pembenaran. Penelitian ini cenderung menggunakan teori *Fraud Triangle*, karena variabel dalam penelitian ini merupakan suatu proksi dari adanya suatu tekanan, *opportunity*, dan rasionalitas sesuai dengan dasar teori *Fraud Triangle*. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan pengendalian internal, kepuasan gaji, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan.

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

harapan, maupun jenjang karier/promosi termasuk masa depan pegawai di perusahaan tersebut yang tidak jelas.

Dalam beberapa penelitian, ada beberapa hal yang terkait dengan tekanan (*pressure*) yaitu: ketidakpuasan gaji (Sulistiyowati, 2007), persepsi keadilan organisatoris (Rae dan Subramaniam, 2008; COSO, 2004; Holtfeter, 2004), penghasilan kurang, kebutuhan hidup yang tak tercukupi (Wahyudi dan Sopanah, 2010). Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Pressure* (tekanan) dengan adanya kepuasan gaji dan gaya kepemimpinan yang didukung dengan teori Greenberg (1980) tentang keadilan interaksional.

Menurut Wexley dan Yuki, (2003), adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Mencuri uang, peralatan, serta persediaan barang. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengalami ketidakpuasan dengan gajinya cenderung mencari penghasilan lain, yang dalam hal ini mencari penghasilan lain dengan melakukan korupsi. Didukung oleh penelitian Sulistiyowati (2007), kepuasan gaji didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya Bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Sehingga dapat diasumsikan, semakin rendah kepuasan gaji yang diterima, maka semakin tinggi tingkat korupsi.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan cenderung merugikan

perusahaannya. Tindakan korupsi itu mudah dilakukan di birokrasi dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja di lingkungan pemerintahan. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar. Seharusnya seorang pemimpin menempatkan orang/pegawai sesuai dengan profesi dan tempat yang benar.

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan fraud terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan control dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*. Beberapa penelitian yang terkait dengan *Opportunity* (kesempatan) yaitu: pentingnya pengendalian internal (Wilopo, 2006), dan kepatuhan terhadap pengendalian internal yang rendah (Thoyyibatun, 2009). Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Opportunity* (kesempatan) dengan keefektifan pengendalian internal.

Pengendalian internal birokrasi pemerintah akan memberikan pengaruh terjadinya *fraud* (kecurangan akuntansi) pemerintahan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi pemerintahan, maka semakin rendah *fraud* (kecurangan akuntansi) pemerintah (Wilopo, 2008).

Rasionalisasi adalah pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Pelaku *fraud* selalu berusaha untuk melegitimasi perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Hal ini dilakukan untuk

menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya. Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Rationalization* (rasionalisasi) dengan kultur organisasi dan perilaku tidak etis.

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan (Amrizal, 2004). Sedangkan menurut Sulistiyowati (2007), 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).

Dallas (2002) menyatakan bahwa berbagai kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan Enron, WorldCom, Xerox, dan lain-lain di USA dikarenakan perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Demikian pula CIMA (2002) berpendapat bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah memiliki risiko *fraud* (kecurangan akuntansi) yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor

ini terdiri dari keefektifan pengendalian internal, kepuasan gaji, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini “Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas SE-Kota dan Kabupaten Pekalongan)”.

1.2 Perumusan Masalah

Ada beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan akan gaji terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
3. Bagaimana pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
4. Bagaimana pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan akan gaji terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
4. Untuk menganalisis pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran berdasarkan disiplin ilmu yang di diperoleh selama perkuliahan dan merupakan media latihan dalam memecahkan secara ilmiah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti.

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

b. Bagi Objek Penelitian.

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

c. Bagi Pembaca.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

4.1 *Fraud*

4.1.1 Pengertian *Fraud*

IAI (2001) menjelaskan *fraud* (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.

Institute of Internal Auditors (IIA) dalam standarnya, menjelaskan *fraud* dengan menyatakan bahwa: *Fraud encompasses an array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception. It can be perpetrated for the benefit of or to the detriment of the organization and by persons outside as well as inside organization.*

Menurut *Black's Law Dictionary* dalam Soepardi (2010), *fraud* (kecurangan) didefinisikan sebagai suatu istilah generik: *embracing all multifarious means which human ingenuity can devise, and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false suggestions or suppression of truth, and includes all surprise, trick, cunning, or dissembling, and any unfair way by which another is cheated.*

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

Dari beberapa definisi di atas, terkandung aspek dari *fraud* adalah penipuan (*deception*), ketidakjujuran (*dishonest*) dan niat (*intent*). *Fraud* menyangkut cara-cara yang dihasilkan oleh akal manusia yang dipilih oleh seseorang untuk mendapatkan suatu keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang salah/palsu. Kecurangan mencakup kejutan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain.

4.1.2 Klasifikasi *Fraud*

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

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

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

2. *Asset Misappropriation* (Penyalahgunaan Aset)

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

3. *Corruption* (Korupsi)

Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut *ACFE*, bukannya pengertian korupsi menurut UU Pemberantasan TPK di Indonesia. Menurut *ACFE*, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

4.1.3 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Akuntansi pemerintahan mempunyai tiga tujuan, yaitu (1) Menjaga keuangan publik dengan mencegah dan mendeteksi tindakan korupsi dan tindakan untuk mencari keuntungan secara tidak beretika. (2) Memfasilitasi pengelolaan keuangan pemerintah secara sehat. (3) Membantu pemerintah dalam memberikan akuntabilitas kepada masyarakat (Chan 2003 dalam Wilopo 2008).

Jenis kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Secara umum korupsi adalah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan publik atau pemilik untuk kepentingan pribadi. Menurut Susanto (2001) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005) korupsi pada level pemerintahan daerah adalah dari sisi penerimaan, pemerasan uang suap, pemberian perlindungan, pencurian barang-barang publik untuk kepentingan pribadi. Sementara tipe

korupsi menurut de Asis (2000) adalah korupsi politik, misalnya perilaku curang (politik uang) pada pemilihan anggota legislatif ataupun pejabat-pejabat eksekutif, dana ilegal untuk pembiayaan kampanye, penyelesaian konflik parlemen melalui cara-cara ilegal dan teknik lobi yang menyimpang). Tipe korupsi yang terakhir yaitu clientelism (pola hubungan langganan).

Pada buku Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional (SPKN) yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 1999, telah diidentifikasi bahwa faktor-faktor penyebab korupsi di Indonesia terdiri atas 4 (empat) aspek, yaitu:

1. Aspek perilaku individu, yaitu faktor-faktor internal yang mendorong seseorang melakukan korupsi seperti adanya sifat tamak, moral yang kurang kuat menghadapi godaan, penghasilan yang tidak mencukupi kebutuhan hidup yang wajar, kebutuhan hidup yang mendesak, gaya hidup konsumtif, malas atau tidak mau bekerja keras, serta tidak diamalkannya ajaran-ajaran agama secara benar.
2. Aspek organisasi, yaitu kurang adanya keteladanan dari pimpinan, kultur organisasi yang tidak benar, sistem akuntabilitas yang tidak memadai, kelemahan sistem pengendalian manajemen, dan kecenderungan manajemen menutupi perbuatan korupsi yang terjadi dalam organisasinya.
3. Aspek masyarakat, yaitu berkaitan dengan lingkungan masyarakat di mana individu dan organisasi tersebut berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran

bahwa yang paling dirugikan dari terjadinya praktik korupsi adalah masyarakat dan mereka sendiri terlibat dalam praktik korupsi, serta pencegahan dan pemberantasan korupsi hanya akan berhasil bila masyarakat ikut berperan aktif. Selain itu adanya penyalahertian pengertian-pengertian dalam budaya bangsa Indonesia.

4. Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik yang hanya menguntungkan kerabat dan atau kroni penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan yang kurang memadai, *judicial review* yang kurang efektif, penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan.

4.1.4 Faktor Penyebab Terjadinya *Fraud*

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

1. *Pressure*

Pressure adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, contohnya hutang atau tagihan yang menumpuk, gaya hidup mewah, ketergantungan narkoba, dll. Pada umumnya yang mendorong terjadinya *fraud* adalah kebutuhan atau masalah finansial. Tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan.

2. *Opportunity*

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan control dan upaya deteksi dini terhadap fraud.

3. *Rationalization*

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya fraud, dimana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, misalnya:

1. Bahwasanya tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya.
2. Masa kerja pelaku cukup lama dan dia merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah dia dapatkan sekarang (posisi, gaji, promosi, dll.)
3. Perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

Penyebab *fraud* menurut Bologna (1993) juga dapat dijelaskan dengan *GONE Theory*, terdiri dari 4 (empat) faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang dalam hal ini berperilaku fraud. Keempat faktor tersebut adalah :

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

4.2 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

4.2.1 Definisi Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO)* didefinisikan sebagai berikut :

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil dari suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan tingkat keyakinan yang layak mengenai pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Baridwan (2001:13) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005) pengertian pengendalian intern dalam arti yang luas adalah: “Pengendalian intern itu meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang

dikoordinasikan yang digunakan didalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memajukan efisiensi di dalam operasi, dan membantu menjaga dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu”.

Menurut James R Davis, C Wayne Alderman, & Leonard A Robinson (sesuai dengan SAS No. 55) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005), Pengendalian Internal adalah seluruh kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang masuk akal agar tujuan organisasi (Entity) dapat tercapai.

Menurut Mulyadi (2002:165) pengertian pengendalian intern adalah: “Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat kita simpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu sistem yang terdiri dari kebijakan, prosedur, cara, dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

4.2.2 Stuktur Pengendalian Internal

Mengenai unsur-unsur struktur pengendalian intern ini, penulis akan mengemukakan pendapat dari Mulyadi (2002:175) yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian intern merupakan alat untuk menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan harus mampu mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian mencerminkan sikap dan tindakan manajemen. Lingkungan pengendalian adalah menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua unsur pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

Lingkungan pengendalian mencakup berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etika.
- b. Komitmen terhadap kompetensi.
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komita audit.
- d. Filosofi dan gaya operasi manajemen.
- e. Struktur organisasi
- f. Pemberian wewenang dan tanggung jawab
- g. Kebijakan dan praktek sumber daya manusia.

2. Penaksiran Resiko

Penaksiran resiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan, resiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum.

Penaksiran resiko bagi manajemen juga harus mempertimbangkan masalah biaya dan manfaat yang akan dicapai. Resiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

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

3. Informasi dan Komunikasi

Sistem akuntansi yang mengandung prosedur-prosedur yang mesti ditaati oleh personel perusahaan harus mampu memberikan informasi yang akurat kepada pihak yang membutuhkannya terutama bagi manajemen dan dapat menjalin komunikasi antar bagian yang ada sehingga di dapat pelaksanaan yang seragam

4. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan sehingga resiko dalam mencapai tujuan dapat diminimalkan.

Aktivitas pengendalian adalah kebijaksanaan dan prosedur yang membantu

meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk menghadapi resiko dalam mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan diberbagai tingkat organisasi dan fungsi. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat di golongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan berikut ini:

- a. Review terhadap kinerja
 - b. Pengolahan informasi
 - c. Pengendalian fisik
 - d. Pemisahan tugas
5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern yang diterapkan untuk mencapai tujuan dan ditinjau sewaktu-waktu apabila kelayakannya tidak sesuai lagi dengan situasi yang ada. Sistem pemantauan yang efektif dan efisien yang akan menghindari timbulnya piutang tak tertagih.

4.2.3 Tujuan Pengendalian Internal

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

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Keandalan laporan keuangan

c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

AICPA (1947) dalam Wilopo 2006 menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Boynton and Kell, 1996: 253).

4.3 Kepuasan Akan Gaji

4.3.1 Definisi Kepuasan Gaji

Gaji atau kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, Bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mangkuprawira (2002:196) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005), menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Menurut Handoko (1993) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005), Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut Hariandja (2002) dalam Wahyudi dan Sopanah (2005), Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan hasil kerja atau balas jasa pegawai yang berwujud nominal (uang) yang diberikan majikan kepada pegawainya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Tetapi, gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Beberapa tujuan penggajian, yaitu: menjalin ikatan kerja antara majikan dengan karyawan, kepuasan kerja (balas jasa), motivasi, disiplin, dan stabilitas karyawan.

4.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi (gaji)

Menurut Mangkunegara (2001:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor Pemerintah (*Government factors*)

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

2. Penawaan Bersama Antara perusahaan (*Collective bargaining*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat di pengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan pada karyawan.

3. Standar dan Biaya Hidup karyawan (*Standar and cost In living*)

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan

4. Ukuran Perbandingan Upah (*Comparable wages*) Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecil perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan Persediaan (*Supply and demand*)

Dalam menentukan kebijaksanaan lompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan permintaan pasar.

6. Kemampuan Membayar (*Ability to pay*)

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

4.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi (gaji)

Kompensasi atau gaji dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karywan). Sedangkan Michael dan Harold (1993) dalam Djati, (2003: 28) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan

aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

4.4 Kultur Organisasi (Budaya Organisasi)

4.4.1 Definisi Budaya Organisasi

Berikut ini adalah beberapa definisi kultur organisasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Menurut Robbins (1996:289) Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
3. Menurut Schein (1992:12) Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

4. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi merupakan nilai, norma, dan konsep dasar yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Peran kultur organisasi sangat penting, yaitu sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal (Lako, 2002).

4.4.2 Fungsi Kultur Organisasi

Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

4.5 Perilaku Tidak Etis

Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat. Perilaku kepribadian merupakan karakteristik individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Karakteristik tersebut meliputi: sifat, kemampuan, nilai, ketrampilan, sikap serta intelegensi yang muncul dalam pola perilaku individu.

Sedangkan menurut Buckley et al. (1998) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237). Tang et al., (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan

sumber daya organisasi (abuse resources), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (no action).

4.6 Gaya Kepemimpinan

berikut ini adalah beberapa definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli:

1. H. Koontz dan Cyril O'Donnel (1982) Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan kelompok.
2. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
3. G.R. Terry (1954) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang – orang agar bekerja dengan ihklas untuk mencapai tujuan bersama.
4. F.E. Fiedler (1967) Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu – individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama – sama untuk mencapai tujuan.

Peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *fraud* di

sektor pemerintahan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik diharapkan akan dapat menekan tingkat kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 1996 dalam Dulbert 2007). Seorang pemimpin yang baik akan dapat mempengaruhi tata perilaku para bawahannya sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai rencana.

4.6.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut House (1971) dalam Engko dan Gudono (2007) mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

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

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

Menurut Ralph White dan Ronald Lippitt Gaya Kepemimpinan dapat dikemukakan menjadi tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic

Adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

4.7 Penelitian Terdahulu

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

Wilopo (2006) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *fraud* atau kecurangan akuntansi pada perusahaan publik dan BUMN di Indonesia. Responden dalam penelitian Wilopo (2006) adalah para direktur dan manajer keuangan/akuntansi yang dianalisis menggunakan alat analisis AMOS 4.0. Hasilnya adalah variabel keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas manajemen, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud*, selain itu kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pada penelitian ini juga menggunakan variabel kepatuhan sistem pengendalian internal dan perilaku tidak etis. Perbedaan pada penelitian ini, akan menguji dengan variabel yang berbeda. selain itu, terdapat perbedaan juga dengan penelitian Wilopo (2006) pada penggunaan alat analisis, penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 2.0.

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2007) meneliti tentang pengaruh persepsi aparat pemerintah tentang tindak korupsi pada pemerintah daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Propinsi DIY, khususnya di 8 (delapan) instansi. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara partial kepuasan gaji

tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, namun secara simultan variabel kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Penelitian kali ini memiliki persamaan dalam penentuan Objek penelitian dengan Sulistyowati (2007) yaitu dinas dan pemerintah daerah. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan variabel kepuasan gaji dan kultur organisasi. Perbedaan dengan penelitian ini adalah jumlah variabel yang digunakan berbeda. Selain itu terdapat perbedaan pula pada penggunaan alat analisisnya.

Sedangkan penelitian Wilopo (2008) bertujuan untuk mengetahui apakah pengendalian internal birokrasi pemerintah serta perilaku tidak etis dari birokrasi akan memberikan pengaruh kepada pejabat pemerintah untuk melakukan *fraud*. Data responden yang digunakan pada penelitian ini adalah para pejabat auditor yang bekerja sebagai pengawas dan pemeriksa pada Badan Pengawas Keuangan (BPK). Sedangkan pada penelitian ini, data responden dikumpulkan melalui kuesioner dari pegawai dinas-dinas kota pekalongan. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang *fraud* (kecurangan akuntansi), namun variabel yang digunakan berbeda. selain itu perbedaan lain terdapat pada alat analisis yang digunakan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) yang meneliti tentang pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap insiden penipuan karyawan yang dimoderasi oleh kualitas pengendalian internal. Hasil penelitian tersebut adalah kualitas pengendalian internal memiliki efek moderat antara persepsi keadilan organisasi terhadap insiden fraud karyawan. Dan kualitas pengendalian internal secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh

lingkungan etis organisasi, resiko pelatihan manajemen, dan aktifitas internal audit. objek penelitian tersebut mencakup 64 perusahaan di Australia. Perbedaan pada penelitian kali ini adalah penulis akan meneliti secara langsung pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan (fraud). selain itu, terdapat perbedaan pada objek penelitian serta alat analisis yang digunakan.

Penelitian tentang fraud juga dilakukan oleh Thoyibatun (2009) tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Sistem pengendalian internal. Pada penelitian kali ini yang membedakan adalah selain objek yang berbeda, penulis menggunakan alat analisis yang berbeda.

Penelitian lain tentang fraud juga dilakukan oleh Fitriana (2010) yang meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada PT.Pura. Data pada penelitian Fitriana (2010) diolah menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pada penelitian ini juga menggunakan variabel pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi, tetapi berbeda dalam penentuan objek penelitian serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 2.0.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tentang pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan akan gaji, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Pekalongan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
Wilopo (2006)	Perilaku Tidak Etis, Kecurangan Akuntansi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Moralitas Manajemen, Perilaku Tidak Etis.	Analisis menggunakan AMOS 4,0	Keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Selain itu perilaku tidak etis berpengaruh secara positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
Sulistiyowati (2007)	Persepsi tentang Tindak Korupsi, Kepuasan Gaji, Kultur Organisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**(lanjutan)**

Peneliti	Variabel	Alat analisis	Hasil
Wilopo (2008)	Kecurangan Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis	Multiple Regression Analysis	secara bersama sama pengendalian internal birokrasi pemerintahan dan perilaku tidak etis birokrasi memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan, secara parsial pengendalian internal birokrasi pemerintahan dan perilaku tidak etis birokrasi tidak memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan
Kirsty Rae and Nava Subramaniam (2008)	Incidence of Employee Fraud, ICP Quality, Organizational Justice Perceptions, Corporate Ethical Environment, Risk Management Training, Internal Audit Activities.	Logistic regression and OLS multiple regression analysis	ICP Quality memiliki efek moderat antara organizational justice perceptions terhadap incidence of employee Fraud. ICP Quality secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Corporate Ethical Environment, Risk Management Training, Internal Audit Activities
Siti Thoyibatun (2009)	AFT, Unethical behaviour, Internal Control Compliance, Compensation System.	Analisis Regresi	Internal Control Compliance berpengaruh negatif terhadap AFT dan Unethical behaviour, Compensation system berpengaruh positif terhadap AFT dan tidak berpengaruh terhadap Unethical behaviour
Annisa Fitriana (2010)	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi.	Analisis Regresi Berganda	Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

4.8 Kerangka Berfikir

4.8.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Fraud Di Sektor Pemerintahan

Dalam penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Artinya semakin efektif pengendalian internal perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Smith et al., (1997), Beasley (1996), Beasley et al., (2000), Reinstein (1998), Matsumura (1992), dan Abbot et al., (2002) yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian lain Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian intern birokrasi tidak secara signifikan mempengaruhi fraud. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin menganalisis kembali tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*), dengan didukung pernyataan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal organisasi maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan, dan semakin tinggi kepatuhan sistem pengendalian intern maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan.

4.8.2 Pengaruh Kepuasan Akan Gaji Terhadap Kecenderungan *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

Pada penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* dan kepuasan gaji juga tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak pidana korupsi. Hasil analisis ini tidak mendukung teori yang ada, bahwa seseorang yang terpuaskan gajinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindakan korupsi (Darsono, 2001). Jensen and Meckling (1976) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai ini membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham). Yaitu dengan memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan *fraud*.

4.8.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini mendukung pernyataan Arifin (2000) bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan

membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

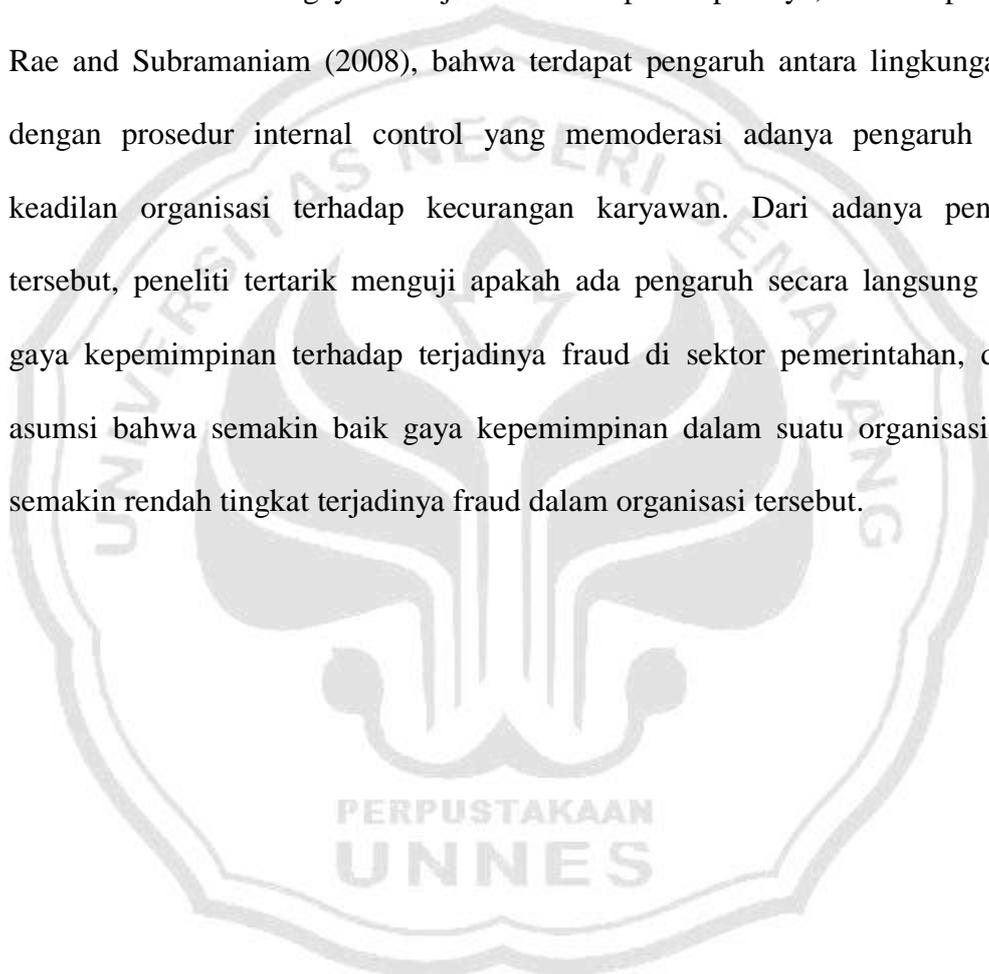
4.8.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

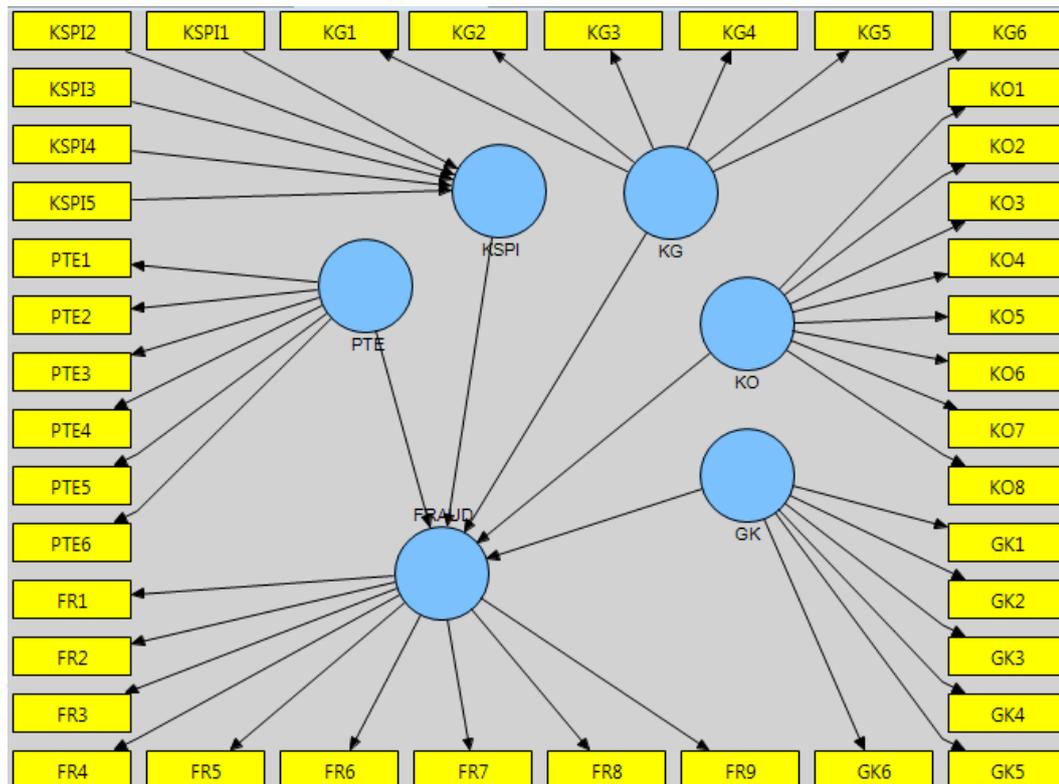
Salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan adalah perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan, perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa. Menurut CIMA (2002) dalam Wilopo (2008) berpendapat bahwa budaya perusahaan dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko *fraud* yang tinggi. Hasil penelitian Wilopo (2006) menyatakan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Wilopo (2008) menyatakan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) tetapi tidak signifikan.

Perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang positif terhadap *fraud*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis dari birokrasi / manajemen akan memberikan pengaruh terhadap kecenderungan *fraud* pemerintahan. Semakin tinggi tingkat perilaku tidak etis birokrasi, semakin tinggi tingkat *fraud* di sektor pemerintahan.

4.8.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

Menurut COSO (2004), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, didalam penelitian Rae and Subramaniam (2008), bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari adanya penelitian tersebut, peneliti tertarik menguji apakah ada pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya fraud di sektor pemerintahan, dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, akan semakin rendah tingkat terjadinya fraud dalam organisasi tersebut.





Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

4.8.6 Perumusan Hipotesis

Pada penjelasan kerangka berfikir diatas terdapat 5 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H₂ : Kepuasan akan gaji berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H₃ : Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

H₄ : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

H₅ : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai instansi pemerintahan se-Kota dan Kabupaten Pekalongan. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *Smart PLS 2.0*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa : orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan / atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kota dan Kabupaten Pekalongan.

Menurut Arikunto (2002:117), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Tahap penentuan sampel yaitu dengan menentukan sampel responden menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan senang hati bersedia memberikannya. Teknik *convenience sampling* hanya mengumpulkan informasi dan elemen populasi yang tersedia saat dilakukannya penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Berikut adalah data sampel instansi pemerintah se-Kota dan Kabupaten

Pekalongan:

Tabel 3.1 Data Sampel

No	Daftar Dinas Kota Pekalongan	Jumlah Kuesioner yang disebar
1	Dinas Komunikasi & Informatika	10
2	Dinas Pendidikan, Pemuda & Olahraga	10
3	Dinas Kesehatan	10
4	Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi	10
5	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi & UMKM	10
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	10
No	Daftar Dinas Kabupaten Pekalongan	
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	10
2	Dinas Pekerjaan Umum	10
3	Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah	10
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	10
5	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	10
6	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	10
JUMLAH		120

Penelitian yang dilakukan bukanlah penelitian populasi tetapi penelitian sampel. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sample*. 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 Kota dan Kabupaten Pekalongan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

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

Kuesioner diberikan secara langsung dan diisi oleh responden pegawai pada dinas Kota Pekalongan. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat sesederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi tersebut pada dinas yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk memperoleh data tentang adakah pengaruh keefektifan pengendalian internal, kepuasan gaji, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah alternatif jawaban yang sudah disediakan. Kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan tanda checklist

pada jawaban yang disediakan. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

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

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen (Variabel Eksogen)

Dalam penelitian ini variabel eksogen yaitu sebagai berikut:

1. Keefektifan sistem pengendalian internal adalah persepsi karyawan mengenai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel keefektifan pengendalian internal di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian
 2. Penaksiran resiko
 3. Aktivitas pengendalian
 4. Informasi dan komunikasi
 5. Pemantauan
2. Kepuasan akan gaji adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pengukuran menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997), dalam Wilopo 2006 perihal *reward* serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, di mana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel kepuasan gaji diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) sebagai berikut:
1. Kompensasi keuangan
 2. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan
 3. Promosi
 4. Penyelesaian tugas
 5. Pencapaian sasaran
 6. Pengembangan pribadi

3. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Variabel kultur organisasi di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. mencurahkan seluruh kemampuan
2. mengorganisasikan pekerjaan sendiri
3. ramah
4. inisiatif (prakarsa)
5. rapat (pertemuan) tepat waktu
6. memperhatikan biaya
7. rasa aman dengan pekerjaan
8. rasa bangga dan dihargai

4. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*) (Tang, *et all* 2003 dalam Wilopo 2006). Pengukurannya menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel perilaku tidak etis di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopoo (2006) sebagai berikut:

1. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*)
2. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)
3. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)
4. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)
5. Gaya kepemimpinan adalah Persepsi karyawan mengenai seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok. Pengukuran menggunakan teori Fiedler dalam Stoner et al (1996) dengan..item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Fiedler dalam Robbins (2010) sebagai berikut:
 1. Relasi Pimpinan dengan bawahan
 2. Struktur tugas
 3. Posisi kekuatan

3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Endogen)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *Fraud* di sektor pemerintahan. *Fraud* di sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai *fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Pengukuran ini memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari (IAI, 2001). Diukur menggunakan skala likert 1-5.

3.4.3 Kategori Tingkat Keefektifan Pengendalian Internal

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 5.

Tabel 3.2 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

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

3.4.4 Kategori Tingkat Kepuasan Akan Gaji

1. Rentang:

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

Skor nilai minimal adalah 6 (jumlah pertanyaan) 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 kepuasan gaji adalah 5.

Tabel 3.3 Kategori Variabel Kepuasan Akan Gaji

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

3.4.5 Kategori Tingkat Kultur Organisasi

1. Rentang

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

Skor minimal adalah 8 (jumlah pertanyaan) x 1 (skor minimal) = 8

Rentang sebesar $40 - 8 = 32$

2. Banyak kelas :

Sesuai dengan jumlah skala likert, maka banyak kelas adalah 5.

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}} \text{ maka } p = \frac{32+1}{5} = 6,6 \text{ dibulatkan keatas menjadi } 7$$

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 7.

Tabel 3.4 Kategori Variabel Kultur Organisasi

No	Interval	Kategori
1	7 – 13	Sangat tidak baik
2	14 – 20	Tidak baik
3	21– 27	Cukup baik
4	28 – 34	Baik
5	35 – 41	Sangat baik

3.4.6 Kategori Tingkat Perilaku Tidak Etis

1. Rentang:

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

Skor nilai minimal adalah 4 jumlah pertanyaan) 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 perilaku tidak etis adalah 4.

Tabel 3.5 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

No	Interval	Kategori
1	2 – 5	Sangat etis
2	6 – 9	etis
3	10 – 13	Cukup etis
4	14 – 17	Tidak etis
5	18 – 21	Sangat tidak etis

3.4.7 Kategori Tingkat Gaya Kepemimpinan

1. Rentang

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

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

Rentang sebesar $30 - 6 = 24$

2. Banyak kelas :

Sesuai dengan jumlah skala likert, maka banyak kelas adalah 5.

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}} \text{ maka } p = \frac{24+1}{5} = 5$$

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 5.

Tabel 3.6 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

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

3.4.8 Kategori Tingkat Fraud di Sektor Pemerintahan

1. Rentang

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

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

Rentang sebesar $45 - 9 = 36$

2. Banyak kelas :

Sesuai dengan jumlah skala likert, maka banyak kelas adalah 5.

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang}+1}{\text{banyaknya kelas}} \text{ maka } p = \frac{36+1}{5} = 7,4 \text{ dibulatkan keatas menjadi } 8$$

Tabel 3.7 Kategori Variabel *Fraud* di Sektor Pemerintahan

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

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

1. Statistik Deskriptif Objek Penelitian

Statistik deskripsi objek penelitian diperlukan untuk memberikan gambaran objek penelitian. Selain itu deskripsi objek penelitian ini juga akan memberikan gambaran jumlah pengembalian kuisisioner yang digunakan dan perbandingannya dengan kuisisioner yang telah dikirimkan dengan menyajikan tabel frekuensi.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Selain mengetahui deskripsi objek penelitian, diperlukan pula deskripsi data atau deskripsi variabel penelitian yang disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka maximal, minimal, mean, dan

standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Sehingga bisa dilihat kondisi variabel penelitian merupakan kategori yang seperti apa, apabila melihat kriteria rata-rata jawaban responden.

3.5.2 Analisis *Second Confirmatory Factor Model*

Pendekatan untuk menganalisis *Second Order Factor* seperti yang disarankan oleh Wold (cf Lohmoller, 1989 dalam Chin et al, 1996) adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component* model. Pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Chin et al, 1996).

Factor loading yang nilainya dibawah 0,50 akan didrop dari analisis karena memiliki nilai *convergent validity* rendah. Indikator KSPI tidak dianalisis karena KSPI merupakan indikator formatif. Dapat dilihat dari Tabel dibawah ini bahwa tidak ada indikator yang didrop karena nilai *factor loading* diatas 0,50.

3.5.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*). SEM (*Structural Equation Model*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM merupakan keluarga statistik *multivariate dependent*, SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara

beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 1995) dikutip dalam (Yamin dan Kurniawan, 2009:3).

SEM yang berbasis *component* atau *variance* merupakan alternatif *covariance* dengan pendekatan *component based* dengan PLS yang bertujuan sebagai prediksi. Variabel laten didefinisikan sebagai jumlah dari indikatornya. Dikemukakan oleh Wold (1985) dalam Ghozali (2008) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Selain itu, Dalam penelitian ini, selain untuk melihat pengaruh langsung antar variabel, penulis juga ingin melihat arah hubungan antara indikator (manifest) dengan konstruk, baik untuk indikator formatif maupun refleksif. Karena dalam penelitian ini penulis mengukur konstruk dengan indikator refleksif dan formatif, dan menurut (Ghozali, 2011:4) penelitian jenis ini paling tepat diukur dengan menggunakan alat analisis *SmartPLS*.

3.5.4 Menilai *outer model* atau *measurement model*

Tahap pertama dalam *smartPLS* adalah menilai *outer model* yaitu proses iterasi indikator dan variabel laten diperlakukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai mean (rata-rata) dengan tujuan melihat hubungan antara indikator dengan konstraknya.

3.5.5 Uji *Composite Reliability*

Reliabilitas (*reliability*) merupakan suatu alat pengukur yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan dari pengukurnya (Jogiyanto, 2004). Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item pernyataan yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2007). Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2011:43).

3.5.6 Uji *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam

model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell Larcker, 1981 dalam Ghozali 2008:25).

Jika semua indikator di *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *Average Communalities* dalam blok. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Wert *et al.* (1979) dalam Ghozali (2008:25).

3.5.7 Menilai *inner model* atau *struktural model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk kostruk dependen, *stone-geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2008:26). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantif.

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square*

predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2008 :26).

3.5.8 Uji Hipotesis

Hipotesis 1 sampai dengan Hipotesis 5 akan diuji menggunakan alat analisis smartPLS 2.0 dengan melihat *inner weight* di dalam *path coefficient* yang dihasilkan dari model. 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 (negatif) dan *T-stasistic* diatas nilai 1,66023 untuk $p < 0,05$; 1,98397 untuk $p < 0.025$; dan 2,36422 untuk $p < 0.01$. 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 negatif dengan nilai *T-stasistic* diatas 1,66023 untuk $p < 0,05$; 1,98397 untuk $p < 0.025$; dan 2,36422 untuk $p < 0.01$
3. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah negatif dengn nilai *T-stasistic* di atas 1,66023 untuk $p < 0,05$; 1,98397 untuk $p < 0.025$; dan 2,36422 untuk $p < 0.01$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah positif dan nilai *T-stasistic* dibawah nilai

1,66023 untuk $\rho < 0,05$; 1,98397 untuk $\rho < 0.025$; dan 2,36422 untuk $\rho < 0.01$. Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,66023 untuk signifikansi $\rho < 0,05$. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dinas–dinas yang ada di Kota dan Kabupaten Pekalongan. Responden pada penelitian ini adalah para pegawai tetap (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kota dan Kabupaten Pekalongan.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada dinas se-Kota dan Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Convenience sampling*, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan senang hati bersedia memberikannya. Teknik *convenience sampling* hanya mengumpulkan informasi dan elemen populasi yang tersedia saat dilakukannya penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dari jumlah 22 dinas yang terdapat di Kota dan Kabupaten Pekalongan hanya 12 dinas yang memberi ijin penelitian. Berdasarkan survei, kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 120 kuesioner yang disebar di 12 dinas yang ada di Kota dan Kabupaten Pekalongan pada bulan Juli 2012. Pengembalian kuisisioner dibatasi dengan jangka waktu 3 minggu (21 hari). Dan kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 106 kuisisioner (88,3%).

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

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuisisioner yang disebar	120	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	11	9,16%
Kuisisioner yang rusak	3	2,5%
Kuisisioner yang kembali	106	88,3%

Sumber: Data yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah kuisisioner yang disebar ke responden sebanyak 120 (100%). Dari 120 kuisisioner yang disebar tersebut, kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 106 kuisisioner (88,3%). Sedangkan kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 14 kuisisioner (11,66%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini akan menampilkan Tabel yang menunjukkan jumlah rata-rata jawaban terendah setiap variabel, jawaban tertinggi setiap variabel, dan rata-rata jawaban dari setiap variabel yang dihasilkan dari pengisian kuisisioner oleh responden. Deskripsi variabel penelitian yang disajikan dengan menggunakan Tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

1. Deskripsi Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Pada penelitian ini keefektifan sistem pengendalian internal merupakan persepsi pegawai dinas mengenai Penerapan prosedur yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan tertentu dalam suatu instansi. KSPI ini diukur dengan indikator formatif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.2 Statistik deskriptif Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSPI1	3.00	5.00	4.3302	0.54723
KSPI2	1.00	5.00	4.3396	0.68850
KSPI3	3.00	5.00	4.2547	0.57007
KSPI4	2.00	5.00	4.2358	0.66978
KSPI5	2.00	5.00	4.2736	0.65513
TOTAL	15.00	25.00	21.4340	2.07028

KSPI= Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,07 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 21,434. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori efektif.

Berdasarkan Tabel 4.2 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KSPI4 pada pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi”. Hal tersebut memiliki arti bahwa persepsi para pegawai pemerintahan tentang informasi dan komunikasi yang diterapkan belum berjalan dengan baik di instansi tempat mereka bekerja.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan akan Gaji

Pada penelitian ini kepuasan akan gaji merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai kepuasan akan gaji yang diterima oleh pegawai didalam sebuah instansi. Kepuasan akan gaji ini diukur dengan indikator reflektif yang dijabarkan ke dalam 6 item pertanyaan.

Tabel 4.3 Statistik deskriptif Variabel Kepuasan akan Gaji

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KG1	1.00	5.00	3.6226	0.89924
KG2	1.00	5.00	3.3491	0.96651
KG3	2.00	5.00	4.0283	0.84468
KG4	2.00	5.00	4.1038	0.53326
KG5	2.00	5.00	3.9057	0.52605
KG6	2.00	5.00	4.1321	0.67719
TOTAL	16.00	30.00	23.1415	2.99663

KG= Kepuasan Gaji

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,996 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 23,141. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan akan gaji di sektor pemerintahan di Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori puas.

Berdasarkan Tabel 4.3 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KG2 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, menciptakan kondisi bahwa semua pegawai memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing. Hal tersebut berarti bahwa pegawai instansi pemerintahan memiliki persepsi bahwa mereka masih kurang penghargaan atas hasil kerja mereka.

3. Deskripsi Variabel Kultur Organisasi

Pada penelitian ini kultur organisasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai budaya yang ada dalam suatu instansi tempat para pegawai itu bekerja. Kesesuaian kompensasi ini diukur dengan indikator reflektif yang dijabarkan ke dalam 8 item pertanyaan.

Tabel 4.4 Statistik deskriptif Variabel Kultur Organisasi

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	2.00	5.00	3.8679	0.63359
KO2	2.00	5.00	3.8868	0.63727
KO3	3.00	5.00	4.0660	0.55667
KO4	2.00	5.00	3.9340	0.63649
KO5	2.00	5.00	3.7642	0.79943
KO6	2.00	5.00	3.8679	0.63359
KO7	3.00	5.00	4.0660	0.58990
KO8	2.00	5.00	3.9245	0.80117
TOTAL	22.00	40.00	31.3774	3.86795

KO= Kultur Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,867 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 31,377. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa kultur organisasi di sektor pemerintahan di Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori baik.

Berdasarkan Tabel 4.4 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KO1 dan KO6 dengan pertanyaan “Di instansi ini, pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja” dan “Setiap pegawai selalu memperhatikan biaya yang dikeluarkan”. Hal tersebut berarti bahwa di instansi tempat mereka bekerja masih belum mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

4. Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis

Perilaku tidak etis merupakan persepsi pegawai instansi pemerintahan mengenai perilaku para pegawai instansi dalam proses pencapaian tujuan perusahaannya. Variabel ini diukur dengan 4 indikator yang bersifat reflektif, yang dijabarkan dalam 6 pernyataan.

Tabel 4.5 Statistik deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PTE1	1.00	4.00	2.0000	0.74322
PTE2	1.00	4.00	2.0000	0.69007
PTE3	1.00	3.00	1.6698	0.61290
PTE4	1.00	4.00	1.8208	0.75337
PTE5	1.00	3.00	1.5849	0.59949
PTE6	1.00	5.00	1.6415	0.70628
TOTAL	6.00	18.00	10.7170	2.76287

PTE= Perilaku Tidak Etis

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,762 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 10,717. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku tidak etis di sektor pemerintahan di Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori cukup etis.

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator PTE1 dan PTE2 dengan pertanyaan PTE1 “Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi,” dan pertanyaan PTE2 “Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah menggunakan peralatan kantor, misal komputer untuk keperluan pribadi.” Hal tersebut merupakan perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan dan

sumberdaya. perilaku tersebut biasanya dilakukan oleh para pegawai yang mempunyai kedudukan tinggi di dalam suatu instansi.

5. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan persepsi karyawan mengenai keefektifan gaya seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan perusahaannya. Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang bersifat reflektif, yang dijabarkan dalam 6 pernyataan.

Tabel 4.6 Statistik deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	3.00	5.00	4.2170	0.56912
GK2	2.00	5.00	4.0283	0.54261
GK3	3.00	5.00	4.1321	0.61838
GK4	2.00	5.00	3.9528	0.66736
GK5	3.00	5.00	4.1226	0.45151
GK6	3.00	5.00	4.2358	0.54427
TOTAL	18.00	30.00	24.6887	2.37191

GK= Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,371 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 24,688. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di sektor pemerintahan di Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator GK4 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan untuk memberi kontribusi lebih pada tugas pokoknya” Hal tersebut berarti bahwa pegawai instansi pemerintahan memiliki

persepsi bahwa seorang pemimpin kurang penyampaian struktur tugas pada bawahannya. Sehingga para pegawai menganggap bahwa pemimpin belum menyampaikan informasi yang dibutuhkan pegawai.

6. Deskripsi Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan

Variabel *fraud* di sektor pemerintahan merupakan persepsi pegawai instansi mengenai tindak kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan, diantaranya adalah Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), Korupsi (*Corruption*), Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*). Variabel ini diukur menggunakan 3 indikator yang bersifat reflektif. Dimana indikator tersebut dijabarkan dalam 9 pernyataan.

Tabel 4.7 Statistik deskriptif Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FR1	1.00	4.00	1.8113	0.66351
FR2	1.00	4.00	1.8302	0.66864
FR3	1.00	3.00	1.7453	0.61816
FR4	1.00	3.00	1.7170	0.61342
FR5	1.00	3.00	1.7075	0.63196
FR6	1.00	4.00	1.7453	0.67699
FR7	1.00	4.00	1.6698	0.71343
FR8	1.00	3.00	1.6604	0.63075
FR9	1.00	4.00	1.7264	0.76261
TOTAL	9.00	27.00	15.6132	4.57856

FR= *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 4.578 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 15.613. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa *fraud* yang terjadi di Kota dan Kabupaten Pekalongan dalam kondisi atau kategori jarang terjadi.

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator FRAUD2 dengan pertanyaan “Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.” Hal tersebut berarti bahwa berdasarkan persepsi para pegawai di sektor pemerintahan, masih sering terjadi kecurangan laporan keuangan.

4.2 Uji *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pendekatan untuk menganalisis *Second Order Factor* seperti yang disarankan oleh Wold (cf Lohmoller, 1989 dalam Chin et al, 1996) adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component* model. Pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Chin et al, 1996).

Factor loading yang nilainya dibawah 0,50 akan didrop dari analisis karena memiliki nilai *convergent validity* rendah. Indikator KSPI tidak dianalisis karena KSPI merupakan indikator formatif. Dapat dilihat dari Tabel dibawah ini bahwa tidak ada indikator yang didrop karena nilai *factor loading* diatas 0,50.

Tabel 4.8 Uji *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Uji faktor/ uji indikator
KG1 <- KG	0,605529	3,814381	Diterima
KG2 <- KG	0,647686	4,594237	Diterima
KG3 <- KG	0,705461	6,413578	Diterima
KG4 <- KG	0,667302	5,472896	Diterima
KG5 <- KG	0,643544	6,325891	Diterima
KG6 <- KG	0,580191	5,651303	Diterima
KO1 <- KO	0,815022	17,795634	Diterima
KO2 <- KO	0,785683	13,518402	Diterima
KO3 <- KO	0,837182	16,818308	Diterima

Tabel 4.8 Uji Second Order Confirmatory Factor Analysis (lanjutan)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Uji faktor/ uji indikator
KO4 <- KO	0,504856	4,072652	Diterima
KO5 <- KO	0,78821	16,43287	Diterima
KO6 <- KO	0,773027	12,657947	Diterima
KO7 <- KO	0,814495	13,554361	Diterima
KO8 <- KO	0,549231	5,347435	Diterima
PTE1 <- PTE	0,584044	5,43219	Diterima
PTE2 <- PTE	0,670647	9,210492	Diterima
PTE3 <- PTE	0,758551	12,855656	Diterima
PTE4 <- PTE	0,74507	9,323002	Diterima
PTE5 <- PTE	0,739955	12,167468	Diterima
PTE6 <- PTE	0,537215	3,279781	Diterima
GK1 <- GK	0,729544	11,0492	Diterima
GK2 <- GK	0,776906	14,631841	Diterima
GK3 <- GK	0,844977	24,781198	Diterima
GK4 <- GK	0,59592	4,900562	Diterima
GK5 <- GK	0,544523	4,242023	Diterima
GK6 <- GK	0,631111	6,153491	Diterima
FR1 <- FRAUD	0,798774	14,352573	Diterima
FR2 <- FRAUD	0,698986	10,354765	Diterima
FR3 <- FRAUD	0,761525	13,932398	Diterima
FR4 <- FRAUD	0,759639	12,574475	Diterima
FR5 <- FRAUD	0,815977	21,180592	Diterima
FR6 <- FRAUD	0,70566	7,361895	Diterima
FR7 <- FRAUD	0,786162	22,256155	Diterima
FR8 <- FRAUD	0,848059	30,183493	Diterima
FR9 <- FRAUD	0,726243	11,522692	Diterima

4.3 Uji Outer Model

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *SmartPLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reability* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai

discriminant validity adalah membandingkan nilai *square root average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila hasil dari nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai diskriminan *validity* yang baik (Ghozali, 2011:42).

4.3.1 Uji *Outer Model* Indikator Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Tabel 4.9 Uji Validitas *Outer weight* (KSPI)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
KSPI1 -> KSPI	0,654216	0,568472	0,246468	0,246468	2,654369
KSPI2 -> KSPI	-0,088682	-0,049932	0,217953	0,217953	0,406888
KSPI3 -> KSPI	0,383957	0,304256	0,305214	0,305214	1,257992
KSPI4 -> KSPI	-0,496274	-0,419383	0,35837	0,35837	1,384806
KSPI5 -> KSPI	0,558289	0,534253	0,274402	0,274402	2,034566

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer weight* dengan menggunakan PLS untuk indikator Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) dapat dilihat pada Tabel 4.9. Di dalam tabel *outer weight* tersebut ditunjukkan bahwa KSPI1 hingga KSPI5 yang merupakan indikator formatif, memiliki nilai *weight* masing-masing sebesar 0,654, -0,088, 0,383, -0,496, dan 0,558. Dengan melihat nilai *t-statistic* KSPI 1, signifikan pada $\rho < 0,01$ (lebih dari 2,364) yaitu 2,654, dan nilai *t-statistic* KSPI 5 signifikan pada $\rho < 0,025$ (lebih dari 1,984) yaitu 2,034. Sedangkan nilai *t-statistic* KSPI 2, KSPI 3, dan KSPI 4 tidak signifikan karena nilainya dibawah $\rho < 0,05$ (lebih dari 1,660) yaitu 0,406, 1,257, dan 1,384.

Indikator KSPI 2, KSPI 3, dan KSPI 4 tidak perlu di drop, karena KSPI merupakan indikator formatif.

4.3.2 Uji *Outer Model* Indikator Kepuasan akan Gaji

Tabel 4.10 Uji Validitas *Outer Loading* (KG)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KG1 <- KG	0,605529	0,559601	0,158749	0,158749	3,814381
KG2 <- KG	0,647686	0,597991	0,140978	0,140978	4,594237
KG3 <- KG	0,705461	0,690369	0,109995	0,109995	6,413578
KG4 <- KG	0,667302	0,662572	0,121928	0,121928	5,472896
KG5 <- KG	0,643544	0,630142	0,101732	0,101732	6,325891
KG6 <- KG	0,580191	0,560589	0,102665	0,102665	5,651303

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.10 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Kepuasan akan Gaji (KG). Tabel tersebut menunjukkan bahwa KG1 hingga KG6 yang merupakan indikator reflektif, memiliki nilai *loading* masing-masing sebesar 0,605, 0,647, 0,705, 0,667, 0,643, dan 0,580. Dengan melihat nilai *t-statistic* dari KG 1 hingga KG 6, signifikan pada $\rho < 0,01$ (lebih dari 2,364) yaitu masing-masing 3,814, 4,594, 6,413, 5,472, 6,325, dan 5,651. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk kepuasan akan gaji.

4.3.3 Uji *Outer Model* Indikator Kultur Organisasi (KO)

Tabel 4.11 Uji Validitas *Outer Loading* (KO)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KO1 <- KO	0,815022	0,804597	0,045799	0,045799	17,795634
KO2 <- KO	0,785683	0,780326	0,05812	0,05812	13,518402
KO3 <- KO	0,837182	0,830126	0,049778	0,049778	16,818308
KO4 <- KO	0,504856	0,49363	0,123963	0,123963	4,072652
KO5 <- KO	0,78821	0,782037	0,047965	0,047965	16,43287
KO6 <- KO	0,773027	0,766679	0,06107	0,06107	12,657947
KO7 <- KO	0,814495	0,805242	0,060091	0,060091	13,554361
KO8 <- KO	0,549231	0,541049	0,102709	0,102709	5,347435

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.11 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Kultur Organisasi (KO). Di dalam nya terdapat angka yang menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk semua indikator dari Kultur Organisasi berada diatas 0.50 yang masing-masing adalah 0,815, 0,785, 0,837, 0,504, 0,788, 0,773, 0,814 dan 0,549. Dan memiliki nilai *t-statistic* yang signifikan pada $p < 0.01$ (lebih dari 2,364) yaitu 17,795, 13,518, 16,818, 4,072, 16,432, 12,657, 13,554, dan 5,347 sehingga tidak perlu dilakukan drop.

4.3.4 Uji *Outer Model* Indikator Perilaku Tidak Etis (PTE)

Tabel 4.12 Uji Validitas *Outer Loading* (PTE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PTE1 <- PTE	0,584044	0,576632	0,107515	0,107515	5,43219
PTE2 <- PTE	0,670647	0,665042	0,072813	0,072813	9,210492
PTE3 <- PTE	0,758551	0,75481	0,059005	0,059005	12,855656
PTE4 <- PTE	0,74507	0,750366	0,079917	0,079917	9,323002
PTE5 <- PTE	0,739955	0,743909	0,060814	0,060814	12,167468
PTE6 <- PTE	0,537215	0,540877	0,163796	0,163796	3,279781

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Perilaku Tidak Etis (PTE) disajikan dalam Tabel 4.12. Tabel tersebut ini menyajikan nilai *outer loading* atau *measurement* indikator Perilaku Tidak Etis (PTE). Dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* untuk PTE 1 hingga PTE 6 diatas 0.50 yaitu masing-masing sebesar 0,584, 0,670, 0,758, 0,745, 0,739, dan 0,537. Sedangkan nilai *tstatistic* signifikan pada $\rho < 0.01$ (lebih dari 2,364) yaitu masing-masing sebesar 5,432, 9,210, 12,855, 9,323, 12,167, dan 3,279, sehingga tidak diperlukan drop.

4.3.5 Uji *Outer Model* Indikator Gaya Kepemimpinan (GK)

Tabel 4.13 Uji Validitas *Outer Loading* (GK)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK1 <- GK	0,729544	0,732181	0,066027	0,066027	11,0492
GK2 <- GK	0,776906	0,778797	0,053097	0,053097	14,631841
GK3 <- GK	0,844977	0,844752	0,034097	0,034097	24,781198
GK4 <- GK	0,59592	0,574308	0,121602	0,121602	4,900562
GK5 <- GK	0,544523	0,521863	0,128364	0,128364	4,242023
GK6 <- GK	0,631111	0,61779	0,102561	0,102561	6,153491

Sumber: Output PLS, 2012

Dari hasil uji *outer loading* yang disajikan dalam Tabel 4.13, di dapatkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Gaya Kepemimpinan (GK). Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari GK1 hingga GK6 berada diatas 0.50 yaitu masing-masing sebesar 0,729, 0,776, 0,844, 0,595, 0,544 dan 0,631. Sedangkan nilai *t-statistic* GK1 hingga GK6 signifikan pada $p < 0.01$ (lebih dari 2,364) yang masing-masing sebesar 11,049 , 14,631, 24,781, 4,900, 4,242 dan 6,153 sehingga tidak perlu dilakukan drop.

4.3.6 Uji Outer Model Indikator *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*)

Tabel 4.14 Uji Validitas *Outer Loading* (*FRAUD*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FR1 <- FRAUD	0,798774	0,79927	0,055654	0,055654	14,352573
FR2 <- FRAUD	0,698986	0,696969	0,067504	0,067504	10,354765
FR3 <- FRAUD	0,761525	0,755354	0,054659	0,054659	13,932398
FR4 <- FRAUD	0,759639	0,751147	0,060411	0,060411	12,574475
FR5 <- FRAUD	0,815977	0,814739	0,038525	0,038525	21,180592
FR6 <- FRAUD	0,70566	0,695877	0,095853	0,095853	7,361895
FR7 <- FRAUD	0,786162	0,78671	0,035323	0,035323	22,256155
FR8 <- FRAUD	0,848059	0,846589	0,028097	0,028097	30,183493
FR9 <- FRAUD	0,726243	0,72724	0,063027	0,063027	11,522692

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) disajikan di dalam Tabel 4.14. Nilai *loading factor* untuk semua indikator *Fraud* di Sektor Pemerintahan, berada diatas 0.50 yang masing-masing adalah 0,798, 0,698, 0,761, 0,759, 0,815, 0,705, 0,786, 0,848, dan 0,726. Dan memiliki nilai *t-statistic* yang signifikan pada $\rho < 0.01$ (lebih dari 2,364) yaitu 14,352, 10,354, 13,932, 12,574, 21,180, 7,361, 22,256, 30,183, dan 11,522, sehingga tidak perlu dilakukan drop.

4.3.7 Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. 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. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2011:43).

Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *cronbach alpha* :

Tabel 4.15 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan Gaji	0,808068
Kultur Organisasi	0,905843
Perilaku Tidak Etis	0,833955
Gaya Kepemimpinan	0,845752
Fraud	0,928127

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.16 Hasil Pengujian *Cronbach Alpha*

	Cronbachs Alpha
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan gaji	0,730468
Kultur Organisasi	0,879935
Perilaku Tidak Etis	0,761447
Gaya Kepemimpinan	0,788132
Fraud	0,912577

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 dan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* 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.

4.3.8 Uji *Discriminant Validity*

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya 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.

Discriminant validity dapat dinilai dengan metode membandingkan akar kuadrat dari *average variance extraced* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model seperti output dibawah ini:

Tabel 4.17 Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KG	KO	KSPI	PTE
FRAUD	1					
GK	-0,484778	1				
KG	-0,374987	0,409892	1			
KO	-0,443679	0,496495	0,507869	1		
KSPI	-0,435083	0,292092	0,122847	0,293336	1	
PTE	0,587813	-0,403864	-0,32423	-0,34502	-0,20771	1

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.18 AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
Keefektifan Pengendalian Internal		
Kepuasan gaji	0,413317	0,642897
Kultur Organisasi	0,552652	0,743405
Perilaku Tidak Etis	0,45959	0,67793
Gaya Kepemimpinan	0,483288	0,695189
Fraud	0,590228	0,768263

Sumber: Output PLS, 2012

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat hasil *discriminant validity* yang menunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil *discriminant validity* AVE konstruk keefektifan sistem pengendalian internal (KSPI) tidak muncul karena merupakan variabel formatif. Sementara itu hasil *discriminant validity* AVE konstruk variabel selanjutnya yaitu kepuasan akan gaji (KG) sebesar 0,642897 lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk kepuasan akan gaji (KG) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk kultur organisasi (KO) sebesar 0,743405, lebih tinggi daripada korelasi antara kultur organisasi (KO) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk perilaku tidak etis (PTE) sebesar 0,67793 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk perilaku tidak etis (PTE) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar

AVE konstruk gaya kepemimpinan sebesar 0,695189, lebih tinggi daripada korelasi antara gaya kepemimpinan (GP) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) sebesar 0,768263 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) dengan konstruk lainnya dalam model.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2011:42).

4.4 Uji *Inner Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. 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 4.19 R Square

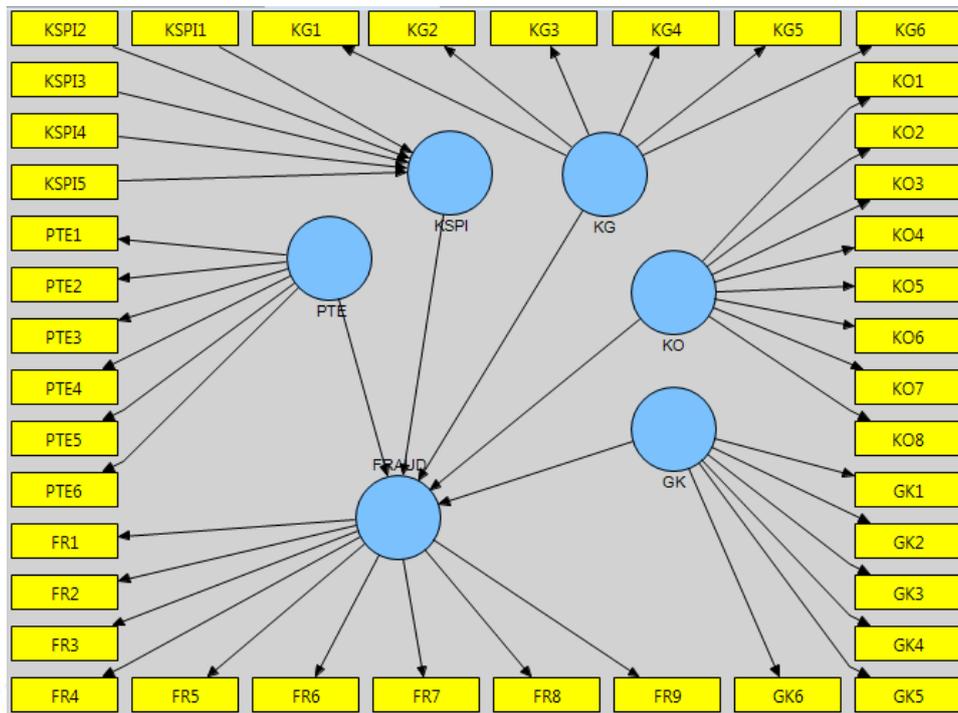
	R Square
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan gaji	
Kultur Organisasi	
Perilaku Tidak Etis	
Gaya Kepemimpinan	
Fraud	0,508665

Sumber: Output PLS, 2012

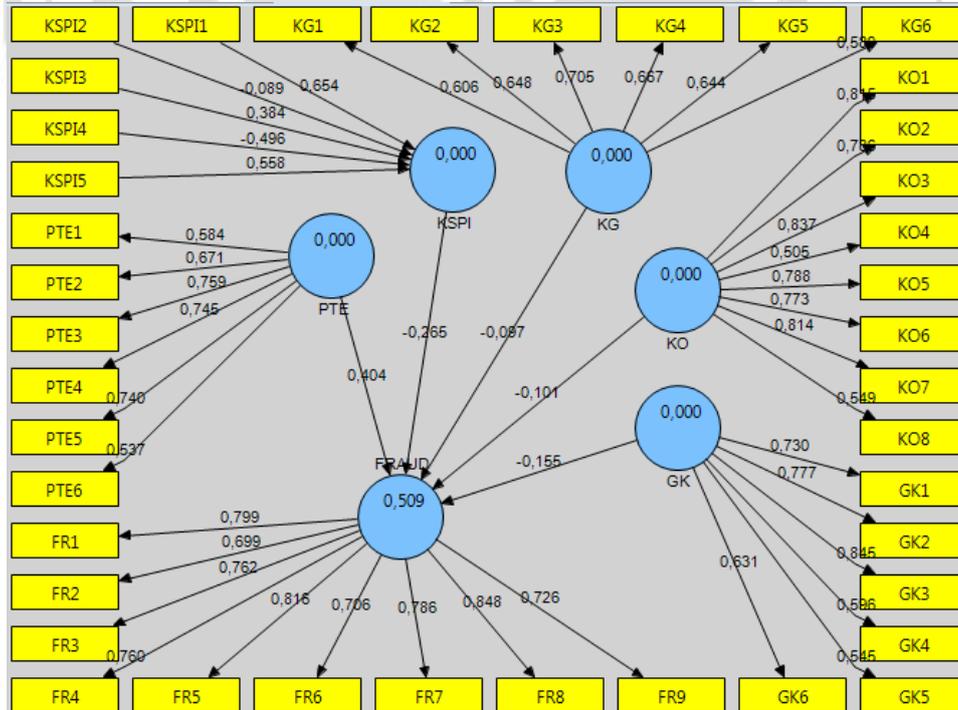
Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R-square fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) 0,508. Nilai *R-square* sebesar 0,508 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI), Kepuasan akan Gaji (KG), Kultur Organisasi (KO), Perilaku Tidak Etis (PTE), dan Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 50,8 % sedangkan 49,2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin besar angka *R-square* menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

4.5 Pengujian Struktural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS* 2.0. Gambar 4.2 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model* SEM menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.1 Desain Model Penelitian



Gambar 4.2 Uji Full Model SEM Menggunakan PLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50 (selain untuk indikator KSPI yang menggunakan indikator formatif), sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

4.6 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 1,660 untuk $p < 0.05$; 1,984 untuk $p < 0,025$, dan 2.364 untuk $p < 0.01$. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 4.20 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI -> FRAUD	-0,264542	-0,294411	0,092155	0,092155	2,870614
KG -> FRAUD	-0,096962	-0,107445	0,068301	0,068301	1,419634
KO -> FRAUD	-0,100621	-0,104529	0,07887	0,07887	1,275788
PTE -> FRAUD	0,404304	0,393465	0,083305	0,083305	4,853321
GK -> FRAUD	-0,154521	-0,147532	0,08042	0,08042	1,92142

Sumber: Output PLS, 2012

Berdasarkan nilai *inner weight* sebagaimana ditunjukkan Tabel 4.20 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H₁ : Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,264 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,871 signifikan pada ($\rho < 0.01$). Dengan demikian H₁ dapat diterima bahwa keefektifan sistem pengendalian intern pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2. H₂ : Kepuasan akan Gaji (KG) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan akan Gaji (KG) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa kepuasan akan gaji tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,419 berada dibawah nilai kritis 1,660. Dengan demikian H₂ tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi Kepuasan akan gaji pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

3. H₃ : Kultur Organisasi (KO) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kultur Organisasi (KO) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,275 berada dibawah nilai kritis 1,660. Dengan demikian H₃ tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi Kultur organisasi pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

4. H₄ : Perilaku Tidak Etis (PTE) berpengaruh positif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh positif antara Perilaku Tidak Etis (PTE) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,404 dan nilai *t-statistic* sebesar 4,853 (signifikan pada $\rho < 0.01$). Dengan demikian H₄ dapat diterima bahwa semakin etis perilaku pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

5. H₅ : Gaya Kepemimpinan (GP) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Karena koefisien parameter mempunyai nilai koefisien parameter sebesar -0,154 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,921 (signifikan pada $\rho < 0.05$). Dengan demikian H_5 diterima yang berarti bahwa semakin baik dan efektif persepsi gaya kepemimpinan pegawai terhadap atasannya, maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan berdasarkan nilai *inner weight*, digambarkan secara ringkas pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H ₁	Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₂	Kepuasan akan Gaji (KG) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Ditolak
H ₃	Kultur Organisasi (KO) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Ditolak
H ₄	Perilaku Tidak Etis (PTE) berpengaruh positif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₅	Gaya Kepemimpinan (GP) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor Pemerintahan	Hipotesis Diterima

Sumber : Pengolahan data 2012

4.7 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.

4.7.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

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

1. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan termasuk ke dalam kategori efektif. Hal tersebut dikarenakan instansi Kota dan Kabupaten Pekalongan memiliki lingkungan pengendalian yang baik, memiliki sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan memiliki aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Pekalongan memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan dan pegawai yang memiliki komitmen, keteladanan seorang pemimpin, dan ketersediaan infrastruktur berupa pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur-unsur SPIP lainnya.

Pasal 47 ayat (1) PP 60 tahun 2008 menyatakan bahwa Menteri/Pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota bertanggungjawab atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan masing-masing. Berdasarkan pasal ini, tanggung jawab penyelenggaraan SPIP dan keberhasilan

penerapan SPIP di daerah sangat tergantung pada komitmen dari kepala daerah masing-masing.

2. Kepuasan akan Gaji

Kepuasan Gaji (KG) di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan termasuk ke dalam kategori puas. Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di instansi Kota Pekalongan sudah sesuai dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan masa kerja. Demikian juga untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Dengan adanya PP No. 9 Tahun 2007 pegawai instansi pemerintah memahami bahwa kompensasi atau gaji yang mereka terima didasarkan pada golongan dan lamanya masa kerja. Selain itu tujuan utama para aparatur pemerintah bekerja adalah melayani masyarakat.

3. Kultur Organisasi

Kultur Organisasi (KO) di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Pekalongan telah dapat mengorganisasikan pekerjaannya sendiri serta mencurahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja, dan para pegawai instansi memiliki rasa aman dengan pekerjaan dan merasa bangga dan dihargai oleh lingkungan instansi sehingga tercapai kondisi budaya kerja yang baik. Selain itu, para pegawai telah mencapai integrasi atau kesatuan

pandangan sehingga mewujudkan budaya organisasi yang baik. Selain integritas budaya organisasi instansi pemerintahan Kota Pekalongan juga dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

4. Perilaku Tidak Etis

Perilaku Tidak Etis (PTE) di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan termasuk ke dalam kategori etis. Perilaku etis seorang pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik. budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan instansi tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (GK) di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan termasuk ke dalam kategori baik. Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di instansi pemerintah dikarenakan oleh hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dimana pemimpin telah menyampaikan pembagian tugas dengan baik sehingga Proses komunikasi yang baik dalam suatu instansi mengakibatkan proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Robbin (2004 : 146) yaitu, komunikasi memelihara motivasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus

dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

6. *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Fraud yang terjadi di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori jarang terjadi. Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tidak terdapat kecurangan laporan keuangan karena setiap pencatatan bukti transaksi dilakukan dengan otorisasi pihak yang berwenang dan dilakukan penilaian kembali terhadap asset kantor, di instansi kota Pekalongan tidak terdapat penyalahgunaan asset berupa para pengguna anggaran yang meminta kuitansi kosong, di instansi Kota Pekalongan tidak terdapat korupsi karena setiap transaksi memiliki bukti pendukung dan tidak ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.

Instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan memiliki SPIP yang baik dan efektif sesuai dengan Pasal 47 ayat (1) PP 60 tahun 2008. Selain itu, sesuai dengan analisis dekriptif yang diperoleh bahwa instansi pemerintahan Pekalongan memiliki budaya organisasi yang etis, dan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga memiliki tingkat kecurangan (*fraud*) yang rendah.

4.7.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.2.1 Kepatuhan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dikarenakan instansi sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan memiliki lingkungan pengendalian yang efektif berupa pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas, penaksiran resiko yang baik berupa kelengkapan bukti pendukung transaksi, aktivitas pengendalian yang baik berupa peraturan dan kebijakan instansi, informasi dan komunikasi yang baik berupa Sistem Informasi Akuntansi (SIA), dan pemantauan dan evaluasi atas aktivitas oprasional untuk menilai pelaksanaan sistem pengendalian internal instansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan KSPI2 yang berarti bahwa instansi pemerintah Kota Pekalongan memiliki penaksiran resiko yang baik. sehingga KSPI di instansi Kota Pekalongan tergolong efektif dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selain itu, instansi pemerintah Kota Pekalongan menaati PP 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) mempertegas komitmen pemerintah untuk melakukan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme pada berbagai aspek dalam pelaksanaan tugas umum pemerintah.

Sistem Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi (Smith *et al.*, 1997). Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila ada

peluang. Peluang yang besar membuat kecenderungan kecurangan akuntansi lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang efektif.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan teori *fraud triangle* yaitu adanya peluang (*oportunity*) yang merupakan faktor pemicu pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Jika terdapat peluang, seorang pegawai yang pada awalnya tidak memiliki niat untuk melakukan *fraud* akan cenderung melakukan *fraud*. Peluang muncul melalui kelemahan dalam pengawasan sistem pengendalian internal suatu instansi. Agar berjalan efektif suatu sistem pengendalian intern harus memiliki kualitas yang baik serta didukung oleh kepatuhan para pegawai terhadap sistem pengendalian tersebut.

Dalam penelitian Rahmani 2011, mengatakan PP Nomor 60/2008 mewajibkan Pimpinan Instansi Pemerintah untuk menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya. Hal ini merupakan komponen yang sangat penting dan menjadi unsur dasar di dalam SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah). Kemampuan pimpinan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi motivasi kuat bagi para pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebaliknya, pimpinan yang tidak / kurang kompeten dalam menciptakan lingkungan yang positif akan berpotensi mempengaruhi pegawai untuk melakukan hal-hal negatif yang dapat merugikan instansinya.

H₁ dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) yang mengatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal di perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi oleh manajemen perusahaan / instansi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Thooyibatun (2009) yang menyatakan 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 kecurangan (*fraud*).

4.7.2.2 Kepuasan akan gaji berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepuasan akan gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menolak hipotesis kedua (H₂).

Adanya kompensasi atau gaji yang diberikan tidak mampu menekan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi yang ada pada instansi sektor pemerintahan. Sifat manusia yang oportunistik menjadi alasan dari hal tersebut. Manusia cenderung melakukan hal yang menghasilkan keuntungan lebih besar. Dengan melakukan kecurangan (*fraud*), jumlah keuntungan yang didapat akan jauh lebih besar dibanding jumlah kompensasi yang diterima sehingga

kompensasi yang sesuai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kasus *fraud* yang terjadi di sektor pemerintahan kebanyakan dilakukan oleh para pejabat atau pegawai yang memiliki gaji yang tinggi. Penyebab pegawai melakukan tindakan kecurangan adalah keserakahan (*Greed*). Bologna (1993) dalam Soepardi (2010) mengatakan salah satu penyebab *fraud* atau kecurangan adalah *Greed* atau keserakahan, keserakahan disini akan menuntut individu untuk memenuhi kebutuhan melebihi apa yang dibutuhkan dan keserakahannya sendiri yang ingin hidup melebihi gaya hidup yang seharusnya, maka kenaikan gaji yang semakin tinggi tidak akan bisa menekan tingkat kecurangan (*fraud*).

Pada penelitian Sulistyowati (2007) juga menemukan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh dengan persepsi aparatur pemerintah mengenai tindak korupsi, hal ini juga berkaitan dengan hasil pada penelitian kali ini, yang mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diterima pegawai di sektor pemerintahan, tidak berpengaruh terhadap tingkat *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut disebabkan karena tujuan utama para aparatur pemerintah bekerja adalah melayani masyarakat, meskipun mereka mengakui bahwa mereka rata-rata kurang puas dengan gajinya. Selain itu mereka juga memahami bahwa aturan gaji pokok untuk PNS sangat dipengaruhi oleh golongan dan lama masa kerja. Mereka menyadari sepenuhnya semua kewenangan yang berkaitan dengan penentuan gaji pokok mutlak di tangan Pemerintah Pusat, seperti yang diatur PP No. 9 Tahun 2007 yang memperbaharui PP No. 11 Tahun 2003 tentang Perubahan atas PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

H₂ dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud*. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai pada perusahaan di Indonesia tidak secara signifikan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi dari manajemen perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan akan gaji menunjukkan nilai total mean sebesar 23,141 yang berarti pegawai instansi pemerintahan se-Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori puas. Sehingga tidak memicu para pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) karena tidak adanya tekanan (*pressure*).

4.7.2.3 Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin baik budaya dalam organisasi maka akan menekan tingkat kecurangan pada organisasi tersebut. Namun hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kultur organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menolak hipotesis ketiga (H₃).

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman,

perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Pengaruh terbesar dalam diri seorang individu berasal dari dalam diri individu tersebut (*internal*). Hal tersebut yang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan, seperti keserakahan, keinginan bergaya hidup mewah, dan pengakuan lebih atas hasil kerja. Hal tersebut merupakan pengaruh terbesar untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

Jika dilihat dari para pelaku *fraud*, sebagian besar tersangka korupsi berasal dari kalangan menengah keatas. Fenomena tersebut disebabkan para pejabat memiliki tuntutan gaya hidup yang mewah. Sehingga menuntut individu untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

4.7.2.4 Prilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan karena perilaku manajemen di instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tidak menyalahgunakan kedudukan, tidak menyalahgunakan sumber daya organisasi, dan manajemen di instansi kota Pekalongan tidak menyalahgunakan kekuasaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean terendah terdapat pada indikator pertanyaan PTE5 yang berarti bahwa pemimpin instansi pemerintah Kota Pekalongan tidak menyalahgunakan kekuasaan. Sehingga PTE di instansi Kota Pekalongan tergolong dalam kategori etis dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

CIMA (2002) dalam Wilopo (2006) berpendapat bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah memiliki risiko kecurangan akuntansi yang tinggi. Green and Calderon (1999), Reinstein (1998) dan COSO (2002) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dalam bentuk penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, kedudukan, dan sumberdaya perusahaan, mendorong manajemen melakukan kecurangan akuntansi.

Dalam teori *fraud triangel* perilaku tidak etis diprosikan kedalam rasionalisasi. Rasionalisasi merupakan pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar. Perilaku tidak etis dalam suatu organisasi disebabkan sikap dan tanggungjawab moral manajemen dalam suatu organisasi.

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu. Moralitas yang buruk akan membuat individu cenderung berperilaku tidak etis. Dalam suatu organisasi atau instansi yang diwakili manajemennya, moralitas manajemen merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi tindakan yang diambil oleh setiap pegawai dalam suatu instansi. Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan instansi. Dalam Wilopo 2006, CIMA (2002) berpendapat bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah memiliki risiko kecurangan akuntansi yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wilopo 2006 yang menunjukkan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang signifikan dan

positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan. Artinya semakin rendah perilaku tidak etis dari manajemen pada perusahaan terbuka dan BUMN di Indonesia, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.7.2.5 Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan para pemimpin instansi pemerintahan Kota Pekalongan memiliki relasi yang baik dengan bawahannya, pemimpin instansi menguasai pembagian struktur tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai, dan pemimpin instansi memiliki posisi kekuatan sehingga arah dan tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan GK6 yang berarti bahwa pemimpin instansi pemerintah Kota Pekalongan memiliki posisi kekuatan yang baik berupa ketegasan dalam memimpin. Sehingga GK di instansi Kota Pekalongan tergolong dalam kategori baik dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Teori *fraud triangle* menjelaskan bahwa suatu tekanan (*Pressure*) akan membuat pegawai cenderung melakukan kecurangan (*Fraud*), entah itu faktor tekanan keuangan dari individu atau masalah non keuangan yang berkaitan dengan faktor tekanan dari pekerjaan itu sendiri yaitu dari kepemimpinan seorang atasan, tekanan dari pemimpin akan membuat seorang pegawai akan bertindak

tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpinnya. Fenomena tersebut memicu terjadinya kecurangan (*Fraud*) dalam suatu instansi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rae and Subramaniam (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur *internal control* yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

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

1. Pada penelitian ini tidak semua instansi sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan memberi ijin untuk dijadikan objek penelitian.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari instrumen yang diisi berdasarkan persepsi responden. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

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 keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan. Keefektifan sistem pengendalian internal sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori efektif.
2. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan akan gaji terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan. Kepuasan akan gaji sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori puas.
3. Tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan. Kultur organisasi di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori baik.
4. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan. Perilaku tidak etis di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong ke dalam kategori cukup etis.

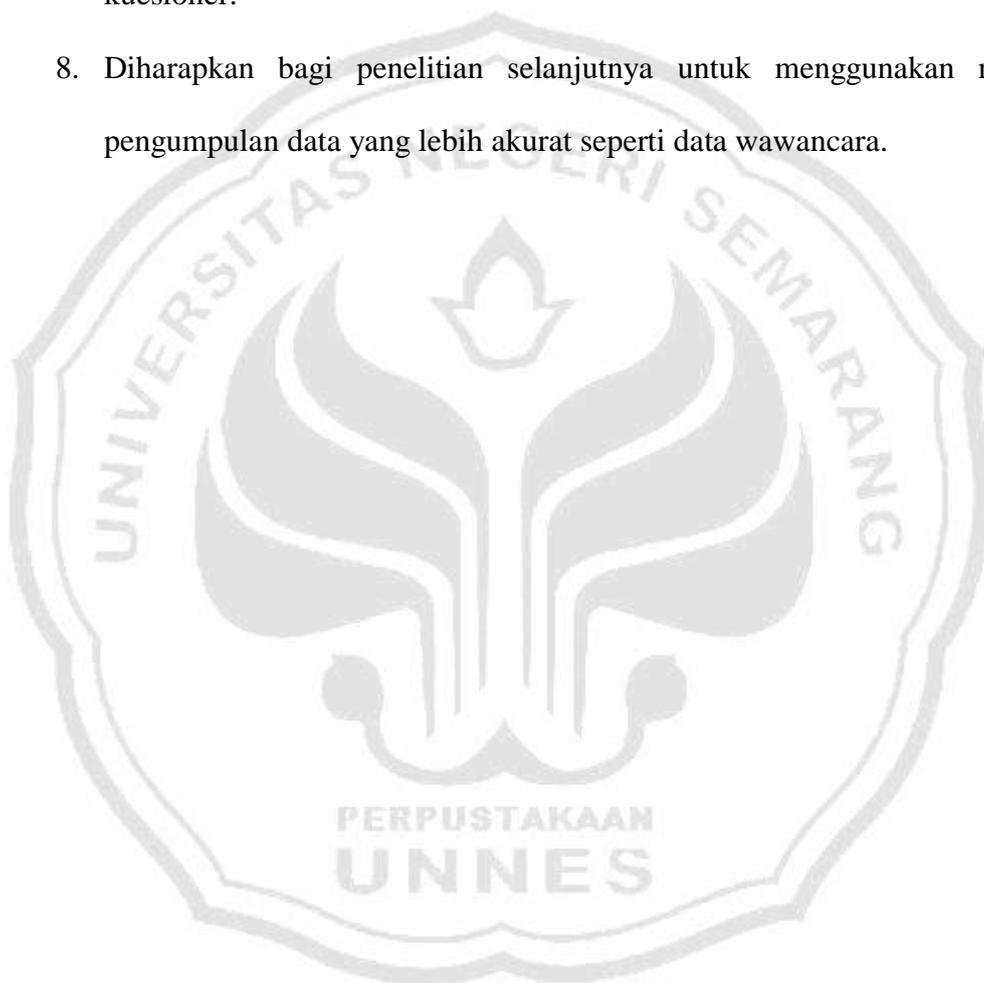
5. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan. Gaya kepemimpinan di sektor pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan tergolong kedalam kategori baik.

5.2 Saran

Saran peneliti yang ingin dikemukakan adalah:

1. Diharapkan bagi pegawai instansi pemerintah Kota dan Kabupaten Pekalongan untuk mempertahankan sistem pengendalian yang sudah berjalan dengan efektif. Dan meningkatkan beberapa sistem pengendalian internal di instansi yang membutuhkan.
2. Diharapkan bagi instansi pemerintah Kota dan Kabupaten Pekalongan untuk memberi pengakuan atau penghargaan lebih atas hasil kerja para pegawai berupa bonus atau fasilitas kantor agar tercipta kinerja yang produktif.
3. Diharapkan bagi pegawai instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan untuk meningkatkan seluruh kemampuannya dalam bekerja.
4. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan untuk tidak menyalahgunakan kedudukan dan tidak menyalahgunakan sumber daya.
5. Diharapkan bagi pemimpin instansi pemerintahan Kota dan Kabupaten Pekalongan untuk dapat membagi struktur tugas dan tanggung jawab secara adil dan sesuai dengan keahlian dibidang masing-masing pegawai.

6. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti objek penelitian yang sedang mengalami kasus *fraud*.
7. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan observasi terlebih dahulu terhadap objek penelitian tentang kesediaan dinas untuk menerima kuesioner.
8. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih akurat seperti data wawancara.



DAFTAR PUSTAKA

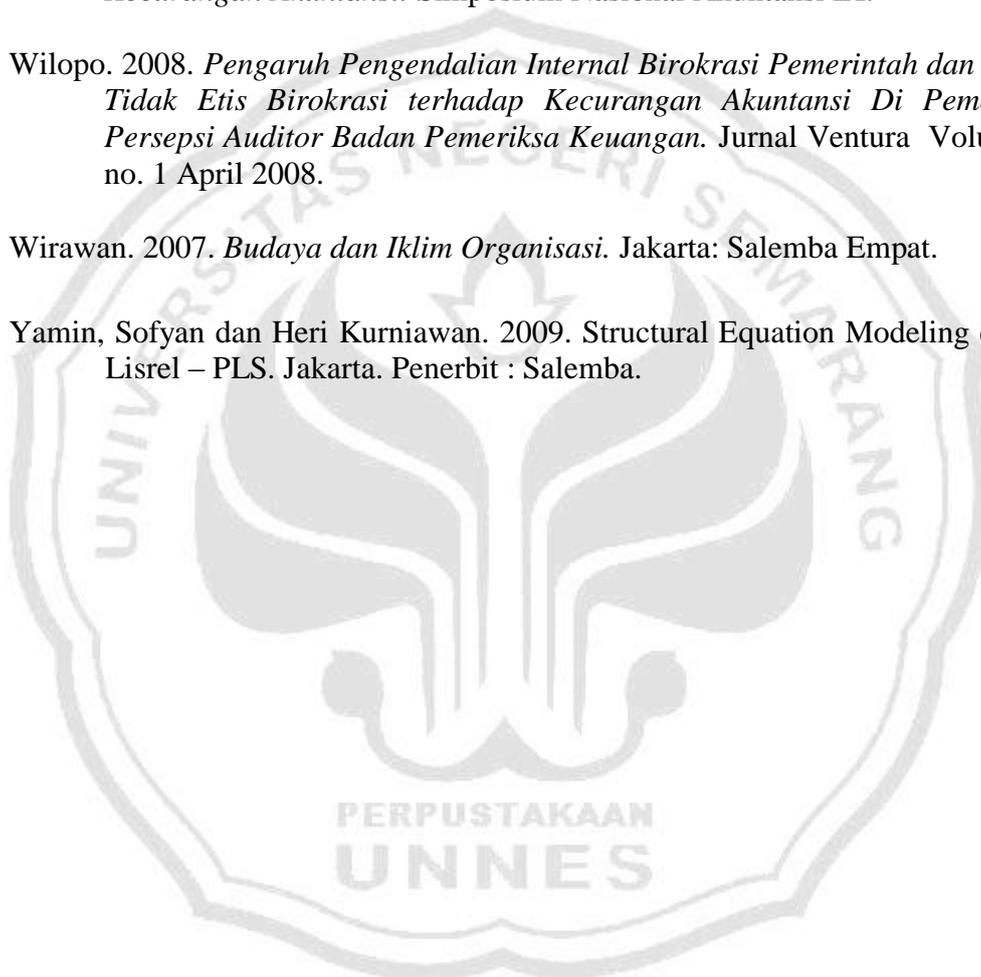
- Amrizal. 2004. *PENCEGAHAN DAN PENDETEKSIAN KECURANGAN OLEH INTERNAL AUDITOR*. www.bpkp.go.id/public/upload/unit/investigasi/.../cegah-deteksi.pdf. (Diakses tanggal 21 Maret, pukul 02.58)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta
- Asfiah. 2010. *Pengertian Budaya Organisasi*. <http://nurulasfiah.staff.umm.ac.id/2010/03/13/pengertian-budaya-organisasi>. (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 22.00)
- Association of Certified *Fraud* Examiners. 2006, *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Black's Law Dictionary. 1990. 6th Edition. St. Paul, MN: West Publishing Co
- Bologna, Jack. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston; Butterworth-Heinemann.
- COSO. 2004. *Enterprise risk management – integrated framework. Committee of Sponsoring Organizations*
- Cressey Donald R. 1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith
- Dulbert. Biatna. 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001": *Jurnal Standarisasi* Vol.9 No.3.
- Engko Cecilia dan Gudono. 2007. *Pengaruh kompleksitas tugas dan locus of control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor*. Yogyakarta: JAAI VOLUME 11 NO 2:105-124
- Fauwzi, M. Glifandi Hari. 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fiedler, F. E. 1967. *A Theory Of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. 1987. *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 1987, 9-22.
- IAI.2001.*Standar Profesional Akuntan Publik*.Jakarta:Salemba Empat
- Infokorupsi.2005. Korupsi di Kabupaten Pekalongan. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=819&l=mantan-ketua-dprd-kabupaten-pekalongan-resmi-tersangka-kasus-korupsi> (Diakses tanggal 25 Maret2012, pukul 20.00)
- Infopublik.2011.4 Pilar Kebangsaan Cegah Perilaku Korup.http://infopublik.org/mc/sumatera_selatan/?page=news&newsid=4142 (Diakses tanggal 25 Maret2012, pukul 21.00)
- Inilah.com.2011.Birokrasi di NTT Biang Korupsi.<http://sindikasi.inilah.com/read/detail/1785819/URLTEENAGE> (Diakses tanggal 25 Maret2012, pukul 21.30)
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 1983. *Pathologi Sosial*. Jakarta. Edisi Baru. CV. Rajawali Press.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Wehrich, H. (1982), *Manajemen* / Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrich, Ed: Gunawan Hutaaruk, Erlangga, Jakarta.
- Kompas.2012. *Survei PERC: Indonesia Terkorup di Asia Pasifik*. <http://nasional.kompas.com/read/2012/02/22/15413395/Survei.PERC.Indonesia.Terkorup.di.Asia.Pasifik> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 22.00)
- KompasForum.2012.*PNS dominasi tersangka korupsi*. <http://forum.kompas.com/nasional/65351-pns-dominasi-tersangka-korupsi.html> (Diakses tanggal 30 Maret 2012, pukul 20.00)
- KP2KKN. 2011. *24 kepala daerah di Jawa Tengah terlibat kasus korupsi*. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/?s=Sepuluh+Tahun%2C+24+Kepala+Daerah+di+Jawa+Tengah+Tersangkut+Kasus+Korupsi> (Diakses tanggal 29 Maret 2012, pukul 21.00)

- KP2KKN.2011. *Kejari Pekalongan Tahan Mantan Ketua DPRD*. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/category/kajen/page/2/>.(Diakses tanggal 29 Maret 2012, pukul 21.00)
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Laila, Zumriyatun. 2010. *Analisis Penyelenggaraan PP 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Dua PEMDA di Sumatera Barat*. Sumatera.
- Lako, Andreas. (2002). “Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi”. Kajian Bisnis No. 27, September-Desember 2002.
- Mangkunegara Prabu Anwar.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:Remaja Rosdakarya
- MetroNews.2012. Partai Besar Mempelopori Korupsi. <http://www.metrotvnews.com/read/news/2012/03/05/83945/JK-Sekarang-Partai-Besar-Memelopori-Korupsi/1> (Diakses tanggal 29 Maret 2012, pukul 20.00)
- Moeller, Robert R. 2004. *New Internal Auditing Rules*. Hoboken – New Jersey : Jhon Willey And Sons Inc.
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Pujianik dan Rindah F. Suryawati. 2011. *Analisis Peran dan Fungsi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP/PP No.60 Tahun 2008) dalam Meminimalisasi Tingkat Salah Saji Pencatatan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah*. Madura: Universitas Trunojoyo
- Mustafa.2004. *Pengendalian Intern Dan Pemberantasan Korupsi*. Artikel Warta Pengawasan Vol.XI/NO.1/Januari 2004
- Nurharyanto.2011. *Memahami Fraud dan Melaksanakan Investigative Audit Pada Perusahaan /Korporasi*. Lembaga Pengembangan Fraud Auditing.
- Okezone.2011. *Korupsi Marak Karena Lemahnya Pengawasan Internal*. <http://news.okezone.com/read/2011/10/05/339/510873/korupsi-marak-karena-lemahnya-pengawasan-internal> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 20.30)

- RadarPekalongan.2010. BPKP audit kerugian korupsi sertifikasi massal swadaya. <http://radar-pekalongan.com/cetak.php?id=1765>(Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 21.30).
- 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 pp. 104-124.
- Revinda.2003. *KORUPSI DI INDONESIA: MASALAH DAN SOLUSINYA*. Medan: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi. Jilid II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustendi.2008. *Analisis Terhadap Faktor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal)*. Jurnal Akunansi Vol 5, Nomor 1, Januari - Juni 2010
- Sekaran, Uma (2007). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- SkalaNews.2011. *Gaji Kecil Picu PNS Berperilaku Korupsi*. <http://www.skalanews.com/baca/news/9/0/101452/korupsi/gaji-kecil-picu-pns-berperilaku-korupsi.html> (Diakses tanggal 25 Maret2012, pukul 20.00)
- Soepardi.2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultansi Instansi Pemerintah*. <http://www.inkindojateng.web.id/wp-content/uploads/Seminar/04.pdf>.(Diakses tanggal 21 Maret20 12, pukul 02.21)
- Sulistiyowati.2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*.Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Susanto, AA, 2002 Mengantisipasi Korupsi di Pemerintahan Daerah di ambil dari <http://www.transparansi.or.id/artikel/artikelpk/artikel15.html>
- Terry G.R. 1954. *Prinsip Manajemen*. Alih bahasa J Smith DFM. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoyibatun. 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.
- Wahyudi dan Sopanah. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Di Malang Raya*. Gresik : Universitas Muhammadiyah Gresik.

- Waworutu, Bob (2003), Determinan Kepemimpinan : dalam jurnal Makara Sosial Humaniora Vol.7 No.2 Depok : Universitas Indonesia
- Wexley dan Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Ed.Shobaruddin. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Wilopo. 2008. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. Jurnal Ventura Volume 11 no. 1 April 2008.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Penerbit : Salemba.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan No.
1	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (IAI 2001 dalam Wilopo 2006)	1. Lingkungan pengendalian	1
		2. Penaksiran resiko	2
		3. Aktivitas pengendalian	3
		4. Informasi dan komunikasi	4
		5. Pemantauan	5
2	Kepuasan Gaji (Gibson 1997 dalam Wilopo 2006)	1. Kompensasi keuangan	6
		2. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	7
		3. Promosi	8
		4. Penyelesaian tugas	9
		5. Pencapaian sasaran	10
		6. Pengembangan pribadi	11
3	Kultur Organisasi (Robbin 2006 dalam Nurjanah 2008)	1. mencurahkan seluruh kemampuan	12
		2. mengorganisasikan pekerjaan sendiri	13
		3. ramah	14
		4. inisiatif (prakarsa)	15
		5. rapat (pertemuan) tepat waktu	16
		6. memperhatikan biaya	17
		7. rasa aman dengan pekerjaan	18
		8. rasa bangga dan dihargai	19
4	Perilaku Tidak Etis (Robinson 1995 dalam Wilopo 2006)	1. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (abuse position)	20 & 24
		2. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (abuse resources)	21
		3. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (abuse power)	22 & 25
		4. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (no action)	23

5	Gaya Kepemimpinan (Fiedler dalam Robbins 2010)	1. Relasi pemimpin dengan anggota 2. Struktur tugas 3. Posisi kekuatan	26, 29 & 30 27 & 31 28
6	Fraud di sektor pemerintahan (IAI 2001 dalam Wilopo 2006)	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan asset 3. Korupsi	32, 33, & 34 35, 36, & 37 38, 39, & 40



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muchammad Adam Aditya

NIM : 7250408010

Prodi : Akuntansi, S1

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang,

memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan penyelesaian program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas-dinas Kota Pekalongan)”**.

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 meluas, 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 : 085740480505

Hormat saya,

Muchammad Adam Aditya
NIM. 7250408010

Kuesioner Penelitian

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.

Kriteria jawaban:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

Nama Responden :(*Boleh tidak diisi)

Umur Responden :tahun

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Sub Bagian :

Masa Kerja :tahun.....bulan

NO	PERNYATAAN					
	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	STS	TS	N	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan.					
3	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan dan lain-lain).					
4	Di instansi tempat saya bekerja seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi.					
5	Di instansi tempat saya bekerja diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya, derajat keamanan kas, persediaan dsb).					

NO	PERNYATAAN					
	Kepuasan Terhadap Gaji	STS	TS	N	S	SS
6	Di instansi tempat saya bekerja, kompensasi keuangan yang diberikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai instansi.					
7	Di instansi tempat saya bekerja, memberikan kompensasi / bonus lebih atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, promosi / kenaikan jabatan diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai para pegawai instansi.					
9	Di instansi tempat saya bekerja, dikelola oleh manajemen yang baik sehingga para pegawai memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					

NO	Kepuasan Terhadap Gaji	STS	TS	N	S	SS
10	Di instansi tempat saya bekerja, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan harus menyelesaikan tugasnya tepat waktu.					
11	Di instansi tempat saya bekerja, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian di bidangnya.					

Kultur Organisasi / Budaya Organisasi		STS	TS	N	S	SS
12	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.					
13	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.					
14	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan.					
15	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi mempunyai inisiatif (prakarsa).					
16	Di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.					
17	Di instansi tempat saya bekerja, setiap pegawai selalu memperhatikan biaya yang dikeluarkan.					
18	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai merasa aman dengan pekerjaannya.					
19	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai merasa bangga dan dihargai.					

Perilaku Tidak Etis		STS	TS	N	S	SS
20	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi.					
21	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah menggunakan peralatan kantor, misal komputer untuk keperluan pribadi.					
22	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah meminta tiket berlibur kepada rekan bisnis instansi.					
23	Di instansi tempat saya bekerja, saya diam saja bila pegawai lain bertindak sangat merugikan instansi ini.					
24	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah merekrut pegawai yang memiliki hubungan darah (keluarga) tanpa melalui seleksi.					
25	Di instansi tempat saya bekerja, saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					

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

NO	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS
31	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai melaksanakan tugas sebaik-baiknya.					

<i>Fraud di Sektor Pemerintahan</i>		STS	TS	N	S	SS
32	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya.					
33	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					
34	Suatu hal yang wajar bagi instansi saya, apabila tidak dilakukan penilaian kembali terhadap aset kantor.					
35	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor.					
36	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran disodori kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					
37	Bukan suatu masalah bagi instansi saya para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian barang perlengkapan kantor.					
38	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya, apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda					
39	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.					
40	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus.					

Lampiran 3

*Uji Convergent Validity***Hasil uji Validitas 1, Uji Outer Weight**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI1 -> KSPI	0,654216	0,568472	0,246468	0,246468	2,654369
KSPI2 -> KSPI	-0,088682	-0,049932	0,217953	0,217953	0,406888
KSPI3 -> KSPI	0,383957	0,304256	0,305214	0,305214	1,257992
KSPI4 -> KSPI	-0,496274	-0,419383	0,35837	0,35837	1,384806
KSPI5 -> KSPI	0,558289	0,534253	0,274402	0,274402	2,034566

Hasil uji Validitas 2 , Uji Outer loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KG1 <- KG	0,605529	0,559601	0,158749	0,158749	3,814381
KG2 <- KG	0,647686	0,597991	0,140978	0,140978	4,594237
KG3 <- KG	0,705461	0,690369	0,109995	0,109995	6,413578
KG4 <- KG	0,667302	0,662572	0,121928	0,121928	5,472896
KG5 <- KG	0,643544	0,630142	0,101732	0,101732	6,325891
KG6 <- KG	0,580191	0,560589	0,102665	0,102665	5,651303
KO1 <- KO	0,815022	0,804597	0,045799	0,045799	17,795634
KO2 <- KO	0,785683	0,780326	0,05812	0,05812	13,518402
KO3 <- KO	0,837182	0,830126	0,049778	0,049778	16,818308
KO4 <- KO	0,504856	0,49363	0,123963	0,123963	4,072652
KO5 <- KO	0,78821	0,782037	0,047965	0,047965	16,43287
KO6 <- KO	0,773027	0,766679	0,06107	0,06107	12,657947
KO7 <- KO	0,814495	0,805242	0,060091	0,060091	13,554361
KO8 <- KO	0,549231	0,541049	0,102709	0,102709	5,347435
PTE1 <- PTE	0,584044	0,576632	0,107515	0,107515	5,43219
PTE2 <- PTE	0,670647	0,665042	0,072813	0,072813	9,210492
PTE3 <- PTE	0,758551	0,75481	0,059005	0,059005	12,855656
PTE4 <- PTE	0,74507	0,750366	0,079917	0,079917	9,323002

PTE5 <- PTE	0,739955	0,743909	0,060814	0,060814	12,167468
PTE6 <- PTE	0,537215	0,540877	0,163796	0,163796	3,279781
GK1 <- GK	0,729544	0,732181	0,066027	0,066027	11,0492
GK2 <- GK	0,776906	0,778797	0,053097	0,053097	14,631841
GK3 <- GK	0,844977	0,844752	0,034097	0,034097	24,781198
GK4 <- GK	0,59592	0,574308	0,121602	0,121602	4,900562
GK5 <- GK	0,544523	0,521863	0,128364	0,128364	4,242023
GK6 <- GK	0,631111	0,61779	0,102561	0,102561	6,153491
FR1 <- FRAUD	0,798774	0,79927	0,055654	0,055654	14,352573
FR2 <- FRAUD	0,698986	0,696969	0,067504	0,067504	10,354765
FR3 <- FRAUD	0,761525	0,755354	0,054659	0,054659	13,932398
FR4 <- FRAUD	0,759639	0,751147	0,060411	0,060411	12,574475
FR5 <- FRAUD	0,815977	0,814739	0,038525	0,038525	21,180592
FR6 <- FRAUD	0,70566	0,695877	0,095853	0,095853	7,361895
FR7 <- FRAUD	0,786162	0,78671	0,035323	0,035323	22,256155
FR8 <- FRAUD	0,848059	0,846589	0,028097	0,028097	30,183493
FR9 <- FRAUD	0,726243	0,72724	0,063027	0,063027	11,522692



Lampiran 4

*Uji Composite Reliability***Composite Reliability**

	Composite Reliability
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan gaji	0,808068
Kultur Organisasi	0,905843
Perilaku Tidak Etis	0,833955
Gaya Kepemimpinan	0,845752
Fraud	0,928127

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan gaji	0,730468
Kultur Organisasi	0,879935
Perilaku Tidak Etis	0,761447
Gaya Kepemimpinan	0,788132
Fraud	0,912577

Lampiran 5

*Uji Discriminant Validity***Uji Cross Loading**

	KSPI	KG	KO	PTE	GK	FRAUD
KSPI1	0,830583	0,042889	0,241728	-0,20663	0,307452	-0,36137
KSPI2	0,137962	0,130296	0,050357	0,069382	0,033027	-0,06003
KSPI3	0,551853	0,223091	0,301868	-0,04333	0,179655	-0,2401
KSPI4	0,089177	0,37042	0,200225	-0,0539	0,127307	-0,0388
KSPI5	0,539546	0,366331	0,220536	-0,13701	0,157771	-0,23475
KG1	0,185787	0,605529	0,257489	-0,13113	0,160165	-0,16634
KG2	-0,06636	0,647686	0,270839	-0,06189	0,119046	-0,11329
KG3	0,081032	0,705461	0,205132	-0,23641	0,221998	-0,28273
KG4	0,149603	0,667302	0,473113	-0,30787	0,370147	-0,31206
KG5	0,008663	0,643544	0,425181	-0,18675	0,33219	-0,2585
KG6	0,054438	0,580191	0,248424	-0,20114	0,249959	-0,19675
KO1	0,201289	0,288301	0,815022	-0,3198	0,336753	-0,35571
KO2	0,237408	0,408524	0,785683	-0,19731	0,360017	-0,28288
KO3	0,251923	0,423791	0,837182	-0,23357	0,439971	-0,42253
KO4	0,101264	0,275584	0,504856	-0,17383	0,329751	-0,13855
KO5	0,211679	0,378869	0,78821	-0,40536	0,384465	-0,43099
KO6	0,230092	0,450215	0,773027	-0,1885	0,362012	-0,27062
KO7	0,330998	0,456265	0,814495	-0,23364	0,439617	-0,35503
KO8	0,118844	0,357765	0,549231	-0,23668	0,305954	-0,23403
PTE1	-0,10032	-0,20568	-0,15543	0,584044	-0,15067	0,297555
PTE2	-0,02086	-0,29164	-0,28802	0,670647	-0,33539	0,415901
PTE3	-0,10487	-0,14303	-0,30065	0,758551	-0,31115	0,408879
PTE4	-0,23499	-0,27104	-0,3429	0,74507	-0,24527	0,458215
PTE5	-0,24427	-0,24602	-0,16647	0,739955	-0,34207	0,480456
PTE6	-0,09979	-0,13746	-0,10361	0,537215	-0,22161	0,274144
GK1	0,287697	0,311642	0,382956	-0,33428	0,729544	-0,3542
GK2	0,242483	0,33999	0,372922	-0,27124	0,776906	-0,41173
GK3	0,26541	0,38127	0,453437	-0,34489	0,844977	-0,44728
GK4	0,046475	0,229502	0,217566	-0,19149	0,59592	-0,26212
GK5	0,1449	0,20721	0,332112	-0,18705	0,544523	-0,15153
GK6	0,16444	0,177561	0,291605	-0,32545	0,631111	-0,27935
FR1	-0,38312	-0,37248	-0,37263	0,48285	-0,4045	0,798774
FR2	-0,41334	-0,27113	-0,3795	0,422553	-0,37467	0,698986
FR3	-0,33841	-0,28615	-0,35999	0,395181	-0,3756	0,761525
FR4	-0,26662	-0,1877	-0,28794	0,414861	-0,29116	0,759639
FR5	-0,30816	-0,24724	-0,31059	0,39933	-0,39598	0,815977

FR6	-0,28976	-0,27554	-0,34155	0,447134	-0,33545	0,70566
FR7	-0,34697	-0,34649	-0,38538	0,52346	-0,42328	0,786162
FR8	-0,37459	-0,2675	-0,31811	0,432407	-0,43232	0,848059
FR9	-0,25819	-0,30136	-0,28866	0,520256	-0,29039	0,726243

AVE

	AVE	Akar AVE
Keefektifan Pengendalian Internal		
Kepuasan gaji	0,413317	0,642898
Kultur Organisasi	0,552652	0,743345
Perilaku Tidak Etis	0,45959	0,677931
Gaya Kepemimpinan	0,483288	0,695189
Fraud	0,590228	0,768263

Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KG	KO	KSPI	PTE
FRAUD	1					
GK	-0,484778	1				
KG	-0,374987	0,409892	1			
KO	-0,443679	0,496495	0,507869	1		
KSPI	-0,435083	0,292092	0,122847	0,293336	1	
PTE	0,587813	-0,403864	-0,32423	-0,34502	-0,20771	1

Lampiran 6

R Square

	R Square
Keefektifan Pengendalian Internal	
Kepuasan gaji	
Kultur Organisasi	
Perilaku Tidak Etis	
Gaya Kepemimpinan	
Fraud	0,508665



Lampiran 7

TABULASI DATA

NO	KSPI1	KSPI2	KSPI3	KSPI4	KSPI5	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KO1	KO2
1	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
6	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4
7	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4
8	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
9	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4
10	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4
12	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
16	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
18	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3
20	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4
23	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
25	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	2	4	4
26	4	4	4	3	2	2	1	2	5	4	3	4	4
27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
34	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
35	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
37	5	2	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4
38	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4

80	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
81	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
82	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3
83	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
84	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
85	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
86	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
87	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
91	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
94	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
95	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
97	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
98	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
99	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
100	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5
101	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
103	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4
104	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
105	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
106	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5

KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	PTE5	PTE6	GK1	GK2
4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4
4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4
4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	1	2	4	4
4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	1	2	4	4
4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1	4	4
4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4
4	3	4	4	4	5	2	2	2	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4
4	2	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	5	5
4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4
3	4	3	4	5	4	3	3	3	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4
4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	4	4
4	4	5	3	4	4	2	2	1	2	2	1	4	4
5	5	4	4	5	2	2	2	2	4	2	1	5	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5
4	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	4
3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	3	4	4
4	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	4	4
5	5	5	4	5	4	2	2	1	1	1	1	5	5
4	4	5	3	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4
4	4	5	4	4	4	3	3	2	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	1	1	5	4
4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	2	1	4	4

4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5
4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	5	5
4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4
3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3
3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	5	4
5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	5	4
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	5	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	3	4
3	4	4	4	3	4	2	2	1	1	1	1	5	5
3	5	3	3	3	5	2	2	1	3	1	1	5	3
4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	1	2	4	2
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	3	3	4	4	1	1	1	3	1	1	3	4
4	5	4	4	4	3	1	2	1	1	1	1	4	4
4	4	4	3	4	4	2	3	1	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4
4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5
4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	3	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4
5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4
4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4
4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3
5	4	4	4	5	5	2	2	1	2	1	1	5	5
5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	1	1	5	5
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	4
4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
5	3	4	5	5	4	2	1	1	4	1	1	5	5
4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4
3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4
5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	4	4
5	4	4	5	5	5	1	2	2	2	2	2	4	4

4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	2	2	4	5
5	4	4	4	5	5	1	2	1	1	2	2	4	3
4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	2	2	3	3
4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	2	4	4
5	4	4	5	5	5	2	2	1	1	2	2	4	4
5	4	5	5	5	4	2	2	1	1	2	2	4	3
4	3	3	3	4	5	2	2	2	2	2	2	5	4
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	4
4	3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4
4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	4
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4
5	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2	3	4	4
4	4	4	5	4	3	2	2	1	1	2	2	5	5
4	3	3	4	4	5	1	2	2	2	1	2	5	4
4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	5	4
5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	1	5	5
4	4	5	5	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4
5	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	1	4	4
4	4	4	5	4	4	1	2	2	1	1	2	4	4
4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4
5	4	5	5	5	5	1	2	2	2	1	1	4	4
4	5	4	4	4	4	2	1	1	2	2	1	4	4
5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	1	4	4

TABULASI DATA

GK3	GK4	GK5	GK6	FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	FR7	FR8	FR9
5	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1
3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1
5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	2
5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	2
3	4	4	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1
4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1
4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1
5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1
4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3
5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	4	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2
3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1
4	5	5	4	2	1	1	1	2	3	1	1	4
4	3	4	5	2	3	2	1	3	3	4	2	1
5	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2
4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1

5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1
4	4	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1
4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2
4	4	4	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2
4	3	4	5	1	1	1	2	2	1	1	2	2
5	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	4	5	1	2	2	2	2	2	1	1	1
4	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1
5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1
4	4	5	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2
5	5	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1
4	3	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1
4	3	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2
4	4	4	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2
4	4	5	5	1	1	2	2	2	1	2	1	1
5	5	5	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1
4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1
4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2
4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, Telp. 70778922,
Fax. 8508015, e-mail : ekonomi@ac.id

Nomor : /UN.37.1.7/PP/2012

16 Juli 2012

Lamp. : -

Hal. : Ijin Penelitian

Yth. :Ka. Dinas se-Kota dan Kabupaten Pekalongan
di Pekalongan.

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan Penelitian untuk penyusunan Skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut :

N a m a : Muchammad Adam Aditya

N I M : 7250408010

Jurusan/Jenjang : Akuntansi S1

Judul : " Faktor-faktor yang Mempengaruhi terjadinya *Fraud* di sekitar Pemerintahan (Studi kasus pada Dinas-dinas Kota Pekalongan)".

Berkenaan dengan hal tersebut, mohon kiranya agar mahasiswa diatas dapat diijinkan untuk melaksanakan Penelitian di Instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu Bulan Juli 2012 s/d Selesai.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,

Pembantu Dekan Bid. Adm. Umum,



UNNES Mahmud, S. Pd, M. Si
NIP. 197212151998021001

Tembusan:

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Akuntansi
di lingkungan Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24



PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Sumbing No.1 Telp. (0285) 381456, 381789 Fax. (0285) 381789
 e-mail : *bappeda_kabpkl@yahoo.com*
 KAJEN

Kode Pos 51161

REKOMENDASI

Nomor : Bp. 072/S/599/VII/2012

Tentang
RESEARCH/SURVEY/PENELITIAN

Memperhatikan Surat Kepala Kesbangpol Kab. Pekalongan Nomor: 070/467 tanggal 17 Juli 2012, Perihal Research/Survey/Penelitian, Kami yang bertanda tangan di bawah ini: Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pekalongan, Menyatakan tidak berkeberatan atas penggunaan lokasi untuk melaksanakan Research/Survey/penelitian dalam wilayah Kabupaten Pekalongan yang dilaksanakan oleh :

1. Nama : **M. ADAM ADITYA**
2. NIM : 7250408010
3. Alamat : Gedung C-6 Kampus Sekaran Gunungpati Semarang.
4. Penanggungjawab : Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.
5. Maksud Tujuan : Mengadakan Penelitian untuk Menyusun Skripsi dengan Judul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKITAR PEMERINTAHAN (STUDI KASUS PADA DINAS-DINAS KOTA PEKALONGAN)"
6. Lokasi : Kabupaten Pekalongan.
7. Peserta : 1 (satu) Orang.

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Research/Survey/penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintahan.
- b. Sebelum melaksanakan Research/Survey/penelitian di lokasi yang telah ditentukan, harus terlebih dahulu melaporkan kepada Kepala SKPD/ Penguasa Wilayah setempat.
- c. Setelah Research/Survey/penelitian selesai supaya langsung melaporkan hasilnya kepada BAPPEDA Kabupaten Pekalongan.

Surat Rekomendasi ini berlaku dari tanggal 17 Juli 2012 s.d. 16 September 2012.

Dikeluarkan di Kajen
 Pada Tanggal 17 Juli 2012

**a.n. KEPALA BAPPEDA
 KABUPATEN PEKALONGAN**
 Kepala Bidang Statistik, Litbang

M. Abdullah Abadi, SH,MPHR
 NIP. 19670911 199401 1 001



Tembusan disampaikan kepada :

1. Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Pekalongan;
2.;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jl. Majapahit No.5 (0285) 421243 Pekalongan 51111

Website : <http://www.pekalongankota.go.id/> E-Mail : diskominfo@pekalongankota.go.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : KUSTIATI SRI MULYANI, SH
NIM : 19600120 198703 2 007
Jabatan : Sekretaris Diskominfo Kota Pekalongan

Menyatakan :

Nama : M. Adam Aditya
Instansi : Universitas Negeri Semarang
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Indragiri No. 10 RT/RW 005/002 Kel. Dukuh Kec. Pekalongan Utara
Kota Pekalongan.

Telah melaksanakan research / survey dengan membagikan 10 bendel kuesioner untuk diisi di Diskominfo Kota Pekalongan.

Demikian untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 27 Juli 2012

An. Kepala Diskominfo
Kota Pekalongan
Sekretaris





**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jalan Maninjau Nomor 16 - 18 ☎ (0285) 421878
Fax. (0285) 421878 Pekalongan 51128

Pekalongan, 18 Juli 2012

Nomor : 848 / A.1/4021
Lampiran :
Hal : **REKOMENDASI**

Kepada Yth.
**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang
Gedung C-6 Kampus Sekaran Gunungpati
Semarang
di
SEMARANG**

Menunjuk surat dari Saudara Nomor : 1504/UN37.1.7/PP/2012 tanggal 16 Juli 2012 perihal permohonan surat rekomendasi untuk mengadakan kegiatan Observasi / Mencari data pada di wilayah kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan , dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama : **Muchammad Adam Aditya**
NIM 7250408010
Jenjang / Jurusan : S.1 Akutansi

Untuk mengadakan Observasi / pencarian data dalam rangka pembuatan tugas skripsi dengan judul **Faktor faktor yang mempengaruhi terjadinya di sekitar pemerintahan** (Studi kasus pada Dinas-dinas Kota Pekalongan) di wilayah kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan mulai pada bulan Juli 2012 s/d selesai , dengan ketentuan :

1. Pelaksanaan dan hasil Penelitian/ observasi hanya untuk kalangan Akademisi tidak untuk di publikasikan umum dan tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan.
2. Dalam mengadakan penelitian tidak mengganggu kegiatan pelaksanaan Tugas kedinasan .
3. Sebelum melaksanakan kegiatan harus koordinasi dengan Kepala Bidang yang bersangkutan.
4. Menyampaikan laporan setelah selesai dilaksanakan.

Demikian untuk mendapatkan perhatian dan kepada yang bersangkutan harap menjadikan maklum.

An.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA
PEKALONGAN
Sekretaris,



MUHAMMAD SAHLAN, SH,MM
Pembina Tk.I
NIP. 19631205 198503 1 018

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Kepala Bidang Terkait Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.
2. Saudara yang bersangkutan
3. Arsiparis.



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)

Jalan Mataram No. 1 Telp. (0285) 423223 Pekalongan 51111

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 070/248/VI/2012

- I. **DASAR** : 1. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor : 070/265/2004 tanggal 20 Februari 2009.
- II. **MEMBACA** : 1. Surat Rekomendasi Survey/Riset Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah Nomor : 070/1594/2012 Tanggal 21 Juni 2012
 2. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Nomor : 1446/UN.37.I.7/PP/2012 tanggal 20 Juni 2012 perihal Ijin Penelitian
 3. Surat dari Kepala Kantor Kesbang Linmas Kota Pekalongan Nomor : 070/241/VI/2012 Tanggal 27 Juni 2012
- III. Yang bertandatangan di bawah ini Kepala BAPPEDA Kota Pekalongan bertindak atas nama Walikota Pekalongan menyatakan **TIDAK KEBERATAN** atas pelaksanaan RESEARCH/SURVEY di wilayah Kota Pekalongan yang dilaksanakan oleh :

1. N a m a : M. Adam Aditya
2. Instansi : Universitas Negeri Semarang
3. Pekerjaan : Mahasiswa
4. Alamat : Jl. Indragiri No. 10 RT/RW 005/002 Kel. Dukuh Kec. Pekalongan Utara Kota Pekalongan
5. Penanggung jawab : Amir Mahmud, S.Pd, M.Si
6. Maksud Tujuan : Mencari data untuk penelitian dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas-dinas Kota Pekalongan)
7. Lokasi : Kota Pekalongan
8. Lamanya : 27 Juni 2012 s/d 27 September 2012

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan research/survey tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah;
 - b. Sebelum research/survey, supaya lapor dahulu kepada pengawas wilayah/camat setempat;
 - c. Apabila masa berlakunya Surat Rekomendasi ini telah habis sedang pelaksanaannya belum selesai, maka perpanjangan waktu harus diajukan kembali kepada Kepala BAPPEDA Kota Pekalongan;
 - d. Setelah research/survey selesai, harus menyerahkan hasilnya kepada Kepala BAPPEDA Kota Pekalongan.
- IV. Surat Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila pemegang surat ini tidak menaati ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Dikeluarkan di : Pekalongan
 Pada tanggal : 27 Juni 2012

An. KEPALA BAPPEDA KOTA PEKALONGAN
 Kabid. Penelitian, Pengembangan, Statistik
 dan Pengendalian



TEMBUSAN Dikirim Kepada Yth ;
 1. Walikota Pekalongan (sebagai laporan);



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UMKM
 Jalan Majapahit Telf/Fax : 0285 - 425174 Kode Pos 51111
PEKALONGAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : *045.2/1402*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. DARWATI
 NIP : 19610310 198903 2 002
 Jabatan : Sekretaris Dinas Perindagkop dan UMKM Kota Pekalongan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. ADAM ADITYA
 Instansi : Universitas Negeri Semarang
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 7250408010
 Prodi : Akuntansi, S1
 Alamat : Jl. Indragiri No. 10 RT/RW 005/002 Kel. Dukuh Kec.
 Pekalongan Utara Kota Pekalongan
 Maksud Tujuan : Benar-benar telah melakukan penelitian dengan judul
 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di
 Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas-dinas Kota
 Pekalongan)
 Lokasi : Kota Pekalongan
 Lamanya : 27 Juni 2012 s/d 27 September 2012

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekalongan, 27 Juli 2012
 a.n. Kepala Dinas Perindustrian,
 Perdagangan, Koperasi dan UMKM
 Kota Pekalongan
 Sekretaris



Dra. DARWATI
Pembina Tk. I

NIP. 19610310 198903 2 002



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

DINAS KESEHATAN

Jl. Jetayu No. 4 Kota Pekalongan Telp./ Fax. (0285) 421972 Kode Pos : 51114

Website : <http://www.dinkes.pekalongankota.go.id>

e-mail : dinkes@pekalongankota.go.id

Pekalongan, 26 Juli 2012

No. : 800 / 3753
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang
di

SEMARANG

Menindak lanjuti surat Rekomendasi Research/Survey dari BAPPEDA Kota Pekalongan tanggal 27 Juni 2012 nomor : 070 / 248 / VI / 2012.

Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekalongan memberikan ijin kepada :

N a m a : M.Adam Aditya
NIM. : 7250408010
Pekerjaan : Mahasiswi
Untuk : mencari data untuk penelitian dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi terjadinya Fraud di sekitar Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas-dinas Kota Pekalongan).
Tanggal : 27 Juni 2012 s/d 27 September 2012
Keterangan : Setelah selesai penelitian agar lapor ke Dinas Kesehatan Kota Pekalongan.

Demikian untuk menjadikan periksa.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PEKALONGAN

dr. DWI HERI WIBAWA, M.Kes
Pembina Utama Muda
NIP. 19630727 198803 1 004

Tembusan : Kepada Yth.
1.Semua Kabid Dinkes Kota Pekalongan.
2. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
 DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jl. Majapahit No. Telp. (0285) 421731, 425287
 PEKALONGAN 51111

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/1440/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. BUDIYANTO, M.Pi, M.Hum
 NIP : 19630804 198711 1 001
 Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda (IV/c)
 Jabatan : Kepala Dinsosnakertrans Kota Pekalongan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUCHAMMAD ADAM ADITYA
 NIM : 7250408010
 Instansi : Universitas Negeri Semarang
 Jurusan : Akutansi S1

Telah melaksanakan penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekalongan pada bulan Juli 2012 s/d selesai, yang digunakan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud di sektor pemerintah" (studi kasus pada Dinas-Dinas Kota Pekalongan).

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pekalongan
 Pada tanggal : 26 Juli 2012

KEPALA DINAS
 SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 KOTA PEKALONGAN



Ir. BUDIYANTO, M.Pi, M.Hum
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19640323 198903 1 011

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Walikota Pekalongan (sebagai laporan);
2. Dekan Universitas Negeri Semarang;
3. Sdr. Muchammad Adam Aditya;
4. Arsip.



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. Majapahit No. 18 Telp (0285) 422814 Kode Pos 51111
 PEKALONGAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 0863

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekalongan, menerangkan bahwa :

NAMA : M. ADAM ADITYA
 NIM : 7250408010
 JURUSAN : AKUNTANSI, S1
 UNIVERSITAS : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
 JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN (STUDI KASUS PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKALONGAN).

Telah melaksanakan Research/ survey di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekalongan pada tanggal 27 Juni s/d selesai.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Pekalongan, 27 Agustus 2012

Kepala Dinas Kependudukan dan
 Pencatatan Sipil Kota Pekalongan,



Drs. BUDHY SANTOSA

Pembina Utama Muda
 NIP 19580504 198503 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
JL. Krakatau No.4 TELP/ FAX. (0285) 381 506, KAJEN

SURAT KETERANGAN

No: *800/431/2012*

- Dasar : 1. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, nomor 1524/UN .37.1/PP/2012, tanggal 16 Juli 2012 perihal Permohonan Ijin Penelitian.
2. Rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pekalongan nomor : Bp. 072/S/599/VII/2012 , tanggal 17 Juli 2012 tentang Research/ Survey/ Penelitian.

Dengan ini Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa

Nama : M. ADAM ADITYA
 NIM : 7250408010
 Alamat : Gedung C-6 Kampus Sekaran Gunungpati Semarang.

Telah mengadakan Penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan sejak tanggal 18 Juli 2012 dengan judul :

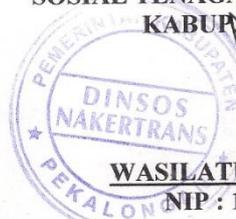
'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKITAR PEMERINTAH'

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kajen, 26 - Juli -201

An. KEPALA DINAS
SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN PEKALONGAN.

Sekretaris



WASILATUL HASANAH, S.Pd.I.M.Si

NIP : 19581221 198201 2 002



PEPEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
**DINAS PERHUBUNGAN,
 KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**
 Jl. Sindoro No. 04 Telp. (0285) 381776
 KAJEN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/424/2012

- Dasar : 1. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, nomor : 1524/UN.37.1/PP/2012, tanggal 16 Juli 2012 perihal Permohonan Ijin Penelitian.
 2. Rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pekalongan nomor : Bp. 072/S/599/VII/2012 tanggal 17 Juli 2012 tentang Research/Survey/Penelitian.

Dengan ini Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pekalongan menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa ;

1. Nama : **M. ADAM ADITYA**
2. NIM : 7250408010
3. Alamat : Gedung C-6 Kampus Sekaran Gunungpati Semarang

Telah mengadakan Penelitian di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pekalongan sejak tanggal 18 Juli 2012 dengan Judul “ FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKITAR PEMERINTAHAN “

Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan seperlunya

Kajen, 26 Juli 2012

KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
 KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
 KABUPATEN PEKALONGAN



RISNOTO, SH, MSi.

Pembina Tk I

NIP. 19620916 199108 1001



PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. Raya Sindoro No. 5 Kajen - Pekalongan Telp/ Fax. (0285) 381921

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 070/371 /2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : BAMBANG SUPRIYADI, SH., M.Hum.
- b. NIP : 19630308 198701 1 003
- c. Pangkat/Golongan: Pembina / (IV/a)
- d. Jabatan : Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Pekalongan

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : MUCHAMMAD ADAM ADITYA
- b. NIM : 7250408010
- c. Jurusan/Jenjang : Akuntansi S1
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- d. Maksud : yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pekalongan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kajen, 24 Juli 2012

a.n. KEPALA DINAS
 KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
 KABUPATEN PEKALONGAN
 SEKRETARIS



BAMBANG SUPRIYADI, SH., M.Hum.
 Pembina
 NIP. 19630308 198701 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
**DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN
 KEUANGAN DAERAH**

Jl. Sindoro No. 1 Kajen Phone (0285) 381775 Fax (0285) 381775

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/ 719 /2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIRYO SANTOSO, S.IP, MH
 NIP : 19650306 198610 1 002
 Pangkat / Gol. Ruang : Pembina (IV/a)
 Jabatan : Sekretaris DPPKD Kabupaten Pekalongan

Menerangkan Bahwa :

Nama : M. ADAM ADITYA
 NIM : 7250408010
 Jurusan : Akuntansi SI
 Universitas : Universitas Negeri Semarang

Telah memberikan questioner / study kasus dengan judul “ **FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKITAR PEMERINTAHAN**” bulan Juli 2012 sampai dengan selesai.

Untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

Kajen, 27 Juli 2012

a.n. KEPALA DINAS PENDAPATAN DAN
 PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
 KABUPATEN PEKALONGAN
 Sekretaris



WIRYO SANTOSO, S.IP, MH
 Pembina
 NIP. 19650306 198610 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PEKERJAAN UMUM
 Jl. Bahurekso No. 1 Telp (0285)381710/ Fax (0285) 381956
 Kajen 51161 Pekalongan

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 072/01 /2012

Nama : SRI LESTARI, SIP
 Jabatan : Kepala Subag Umum dan Kepegawaian DPU Kab. Pekalongan

Dasar : Rekomendasi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pekalongan Nomor Bp. 072/S/599/VII/2012 , tanggal 17 Juli 2012 tentang Rresearch/Survey/Penelitian .

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. ADAM ADITYA
 NIM : 7250408010
 Mahasiswa : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pekalongan guna penyusunan skripsi dengan judul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud di sekitar Pemerintahan (Studi kasus pada Dinas-Dinas Kota Pekalongan)

Demikian untuk menjadikan guna seperlunya .

Kajen , 27 Agustus 2012
 An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
 KABUPATEN PEKALONGAN
 Kasubag Umum dan Kepegawaian



SRI LESTARI, SIP
 NIP. 19740511 199803 2 007

Tembusan Yth;
 Kepala Bappeda Kabupaten Pekalongan



**PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Jl. Sumbing No. 3 Telp. (0285) 382037 Kajen 51161

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072 / 3120

Dasar : Surat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Nomor :
Bp. 072/S/599/VII/2012 Tanggal 17 Juli 2012 Tentang Rsearch/Survey/Penelitian

**KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PEKALONGAN
MENERANGKAN**

Nama : M. ADAM ADITYA
NIM : 7250408010
Alamat : Gedung C-6 Kampus Sekaran Gunungpati Semarang

Telah melaksanakan penelitian di Kabupaten Pekalongan untuk Menyusun Skripsi dengan Judul
"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PEKALONGAN" pada :

Tanggal : 17 Juli s.d 16 September 2012

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kajen, 9 September 2012
An. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Pekalongan
Sekretaris



Tembusan :
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Sebagai Laporan