



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

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

MUHAMMAD FAISAL

NIM. 7250408012

**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 : 26 Februari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011011

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

PERPUSTAKAAN
UNNES

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 : 07 Maret 2013

Penguji

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

Anggota I

Anggota II

Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011011

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

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

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus)” 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 di kemudian 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,

Muhammad Faisal

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Tak ada yang mustahil di dunia ini, bila engkau berusaha dan berdoa (Muhammad Faisal)
- Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. Kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik (Evelyn Underhill)

PERSEMBAHAN

- Mamah Bapak terhormat dan tercinta, yang sudah bersabar, tak pernah lelah mendidikku, menyayangiku, mendoakanku tiada henti, menyemangatiku sampai sekarang, dimana saya tidak akan pernah bisa memberi balasan semua itu.
- Mas Rudi sekeluarga dan Mas Arief sekeluarga yang telah memberi semangat dan doa.
- Reny Oktavia yang telah memberi motivasi dan semangat agar saya tidak menyerah.
- Sahabat terdekatku, Adam, Fariz, Titis, Vina, sahabat seperjuangan Adit, Rifqi, Lia, beserta sahabat Borobudur kos dan kontrakan.
- Sahabat Akuntansi'08 kelas A.
- Almamater, Universitas Negeri 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-Kabupaten Kudus)” 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,
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. Nanik Sri Utaminingsih, S.E.,M.Si, Akt , sebagai Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Amir Mahmud, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Tim Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar Akuntansi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
8. Almamater Universitas Negeri Semarang yang telah menjadi dunia akademik penulis.
9. Seluruh responden pegawai instansi pemerintah Kabupaten Kudus yang bersedia meluangkan waktu demi berjalannya penelitian ini.
10. 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

Faisal, Muhammad, 2013. “Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Pembimbing II. Nanik Sri Utaminingsih, S.E.,M.Si, Akt.

Kata Kunci : Fraud, Persepsi, Sektor Pemerintahan

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 pegawai instansi pemerintahan di Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota 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 sistempengendalian interndengan *fraud* di sektorpemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sector pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di sector pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan *fraud* di sector pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sector pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum dengan *fraud* di sector pemerintahan.

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini kepada instansi pemerintah di Kabupaten Kudus yaitu disarankan untuk mengevaluasi aktivitas kegiatan di instansi agar lebih optimal. Disarankan bagi pemimpin instansi untuk lebih jelas dalam menyampaikan arah dan tujuan kepada pegawai yang menjadi tujuan instansi. Disarankan untuk memberikan penghargaan atas hasil kerja para pegawai. Disarankan para pegawai tidak menyalahgunakan fasilitas instansi yang sudah diberikan kepada pegawai. Disarankan para pegawai untuk berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menerima perintah. Disarankan para pegawai untuk menerima semua tugas dan menyelesaikannya tanpa ada rasa terpaksa. Disarankan bagi instansi untuk segera melakukan tindakan kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi.

ABSTRACT

Faisal, Muhammad, 2013. "Factors that influence the occurrence Fraud In Government Sector (Employee Perception As the KudusRegency Office)". Thesis. Accounting Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Supervisor II. Nanik Sri Utaminingsih, S.E., M.Si, Akt.

Keywords: Fraud, Perception, Government Sector

This study aimed to explore the perceptions of employees in government agencies regarding the likelihood of fraud in the government sector and the factors - factors that influence it. Based on this background, we can formulate the problem of how to influence the system of internal control, leadership style, suitability compensation, unethical behavior, organizational culture, organizational commitment and enforcement against fraud in the government sector.

The sample in this research were 118 employees of government agencies in the Kudus Regency. Sampling technique using quota 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 system of internal control with fraud in the government sector, there is a negative effect between leadership styles with fraud in the government sector, there is no influence of the appropriateness of compensation by fraud in the government sector, there is a positive effect between unethical behavior with fraud in the government sector, there is no influence of the culture of the organization with fraud in the government sector, there is a negative effect of the organization's commitment to fraud in the government sector, there is a negative effect between law enforcement with fraud in the government.

The advice given in this research to government agencies in the Kudus Regency is expected to evaluate the activity of agency activities to be more optimal. Expected for agency leaders to more clearly convey the direction and purpose to the goal of agency employees. Expected to reward the work of the employees. Expected that employees are not misusing agency facilities that have been granted to employees. Employees are expected to initiate the work without having to take orders. Employees are expected to accept all duties and complete it without any sense of compulsion. Expected for agencies to take immediate action to employees who violated agency regulations.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 <i>Triangle Fraud</i>	16
2.2 <i>Fraud</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Fraud</i>	17

2.2.2	Klasifikasi <i>Fraud</i>	19
2.2.3	<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	20
2.2.4	Faktor Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i>	20
2.3	Sistem Pengendalian Internal	22
2.3.1	Defenisi Pengendalian Internal.....	22
2.3.2	Struktur Pengendalian Internal	23
2.3.3	Tujuan Pengendalian Internal.....	26
2.4	Gaya Kepemimpinan	26
2.4.1	Definisi Gaya Kepemimpinan	26
2.4.2	Macam-macam Gaya Kepemimpinan	27
2.5	Kesesuaian Kompensasi	28
2.5.1	Definisi Kompensasi.....	28
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	29
2.5.3	Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	30
2.6	Perilaku Tidak Etis	31
2.7	Kultur Organisasi.....	32
2.7.1	Definisi Kultur Organisasi.....	32
2.7.2	Fungsi Kultur Organisasi.....	33
2.8	Kesesuaian Komitmen Organisasi.....	34
2.8.1	Definisi Komitmen Organisasi	34
2.9	Kesesuaian Penegakan Hukum.....	35
2.9.1	Definisi Penegakan Hukum.....	35

2.9.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan	
<i>Fraud</i> di sektor pemerintahan	36
2.10 Penelitian Terdahulu	36
2.11 Kerangka Berfikir	42
2.11.1 Pengaruh Sisten Pengendalian Internal Terhadap	
Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	42
2.11.2 Pengeruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i>	
di Sektor Pemerintahan.....	42
2.11.3 PengaruhKesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	43
2.11.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i>	
di Sektor Pemerintahan.....	44
2.11.5 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	45
2.11.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	45
2.11.7 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	46
2.12 Perumusan Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Populasi dan Sampel.....	49
3.2 Metode Pengumpulan Data	50
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51

3.3.1	Variabel Independen (Variabel Eksogen).....	51
3.3.2	Variabel Dependen (Variabel Endogen).....	55
3.3.3	Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	56
3.3.4	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan	57
3.3.5	Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	57
3.3.6	Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis.....	58
3.3.7	Kategori Variabel Kultur Organisasi	59
3.3.8	Kategori Variabel Komitmen Organisasi	60
3.3.9	Kategori Variabel Penegakan Hukum	60
3.3.10	Kategori Variabel <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan.....	61
3.4	Teknik Analisis Data	62
3.4.1	Analisis Deskriptif	62
3.4.2	Analisis <i>Second Confirmatory Factor Model</i>	63
3.4.3	Metode Analisis Data	63
3.4.4	Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>measurement model</i>	64
3.4.5	Uji <i>Composite Reliability</i>	65
3.4.6	Uji <i>Discriminant Validity</i>	65
3.4.7	Menilai <i>inner model</i> atau <i>struktural model</i>	66
3.4.8	Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Hasil Penelitian.....	68
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	68
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	69

4.2 Uji <i>Second Order Confirmatory Factor Analysis</i>	79
4.3 Uji <i>Outer Model</i>	79
4.3.1 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Sistem Pengendalian Internal	80
4.3.2 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Gaya Kepemimpinan	81
4.3.3 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kesesuaian Kompensasi	82
4.3.4 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Perilaku Tidak Etis	82
4.3.5 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kultur Organisasi	83
4.3.6 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Komitmen Organisasi.....	84
4.3.7 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Penegakan Hukum.....	84
4.3.8 Uji <i>Outer Model</i> Indikator <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	85
4.3.9 Uji <i>Composite Reliability</i>	86
4.3.10 Discriminant Validity	87
4.4 Uji Inner Model	90
4.5 Uji Struktural Equation Model (SEM)	91
4.6 Pengujian Hipotesis	93
4.7 Pembahasan	98
4.7.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	98
4.7.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	105
4.7.2.1 Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	105
4.7.2.2 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	107

4.7.2.3 Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	108
4.7.2.4 Perilaku Tidak Etis Berpengaruh Positif Terhadap	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	110
4.7.2.5 Kultur Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	112
4.7.2.6 Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	113
4.7.2.7 Penegakan Hukum Berpengaruh Negatif Terhadap	
<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	114
4.8 Keterbatasan	115
BAB V PENUTUP	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN–LAMPIRAN	127

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	37
Tabel 3.1	Data Sampel.....	50
Tabel 3.2	Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal	56
Tabel 3.3	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 3.4	Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi	58
Tabel 3.5	Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis	58
Tabel 3.6	Kategori Variabel Kultur Organisasi.....	59
Tabel 3.7	Kategori Variabel Komitmen Organisasi	60
Tabel 3.8	Kategori Variabel Penegakan Hukum	61
Tabel 3.9	Kategori Variabel <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	62
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data	69
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal	70
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif VariabelGaya Kepemimpinan.....	71
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	72
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel PerilakuTidakEtis	73
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Kultur Organisasi	74

Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	75
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum.....	76
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	78
Tabel 4.10	Uji Validitas <i>Outer Weight</i> (SPI)	80
Tabel 4.11	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (GK)	81
Tabel 4.12	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (KK)	82
Tabel 4.13	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (PTE).....	82
Tabel 4.14	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (KUR).....	83
Tabel 4.15	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (KOR).....	84
Tabel 4.16	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (PH).....	84
Tabel 4.17	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (<i>FRAUD</i>).....	85
Tabel 4.18	Hasil Pengujian <i>Composite Reability</i>	86
Tabel 4.19	Hasil Pengujian <i>Cronbach Alpha</i>	87
Tabel 4.20	<i>Latent Variable Correlations</i>	88
Tabel 4.21	AVE dan akar AVE.....	89
Tabel 4.22	<i>R Square</i>	90

Tabel 4.23 Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*..... 94

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan 98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Fraud Triangle	17
Gambar 2.2	Kerangka Berfikir	47
Gambar 4.1	Desain Model Penelitian	92
Gambar 4.1	Uji Full Model SEM Menggunakan PLS	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	126
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian	130
Lampiran 3	: Uji <i>Convergent Validity</i>	136
Lampiran 4	: Uji <i>Composite Reliability</i>	138
Lampiran 5	: Uji <i>Discriminant Validity</i>	139
Lampiran 6	: <i>R-Square</i> dan <i>Path Coefficient</i>	141
Lampiran 7	: Jumlah Kasus Korupsi di Kota dan Kabupaten Se-Jawa Tengah tahun 2011	142
Lampiran 8	: Tabulasi Data Penelitian.....	143
Lampiran 9	: Surat Izin Penelitian	155
Lampiran 10	: Surat Keterangan Penelitian	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Razaee dalam Dewi (2012), *Fraud* adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana, dan bermakna ketidakjujuran. *Fraud* dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana kerak putih (white collar crime), antara lain pencurian, penggelapan asset penggelapan informasi penggelapan kewajiban, penghilangan atau menyembunyian fakta, rekayasa fakta termasuk korupsi.

The ACFE membagi *Fraud* (Kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu : (1) Penyimpangan atas asset (Asset Misappropriation), (2) Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan (3) Korupsi (*Corruption*).

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan / pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya

untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.

Jenis *fraud* korupsi (*Corruption*) ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara – negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisma*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang / konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah / ilegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

Jenis *fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruptio–Corrumpere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutar balik atau menyogok. Korupsi menurut Huntington (1968) adalah perilaku pejabat publik yang menyimpang dari norma – norma yang diterima oleh masyarakat, dan perilaku menyimpang ini ditujukan dalam rangka memenuhi kepentingan pribadi. Menurut Dr. Kartini Kartono (1997), korupsi adalah tingkah laku individu yang menggunakan wewenang dan jabatan guna mengeduk keuntungan pribadi, merugikan kepentingan umum.

Berdasarkan hasil CPI (*Consumer Price Index*) Tahun 2011 yang dilakukan oleh Transparency Internasional (TI) atau induk TII , dari 183

negara yang disurvei, Indonesia menduduki peringkat 100 dengan skor 3 bersama dengan Argentina, Benin, Burkina Faso, Madagaskar, Djibouti, Malawi, Meksiko, Sao Tome and Principe, Suriname, Tanzania. Posisi Indonesia saat ini menunjukkan trend positif karena ada peningkatan dibanding tahun lalu yang berada di peringkat 100 dengan skor 2.8. Menurut perhitungan TI, negara dengan skor 0 dianggap sebagai yang terkorup, sedangkan angka 10 adalah yang paling bersih. (Sumber : www.republika.co.id, 01 Desember 2011)

Indonesia Corruption Watch (ICW) mencatat sepanjang 2011 setidaknya ada 436 kasus korupsi yang ditangani penegak hukum. Dari jumlah kasus itu, terdapat 1.053 tersangka dengan potensi kerugian negara Rp 2,169 triliun. Menurut peneliti Divisi Investigasi ICW Tama S Langkun, dibandingkan tren penegakan hukum tahun sebelumnya terjadi penurunan angka meski tak signifikan. Jumlah kasus korupsi yang ditangani pada 2010 sebanyak 448 kasus dengan jumlah tersangka 1.157 orang dan potensi kerugian negara Rp 3,7 triliun. "Dari 1.053 orang diklasifikasikan menjadi 30 jenis jabatan. Namun, ICW hanya menampilkan 15 besar." ujar Tama dalam konferensi pers. (Sumber : www.suaramerdeka.com)

Tersangka berlatar belakang pegawai negeri menempati urutan teratas dengan jumlah 239 orang. Diikuti oleh direktur atau pimpinan perusahaan swasta 190 orang dan anggota DPR/DPRD 99 orang. Tingginya tersangka korupsi dengan latar belakang pegawai ini serupa dengan 2010 sebanyak 336 orang. Tama menilai, fenomena pegawai negeri dalam kategori

menengah ke bawah yang menjadi tersangka korupsi mengonfirmasi penelusuran Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. (Sumber : news.okezone.com, 6 Februari 2012)

Di Jawa Tengah pada tahun 2011 ini, dalam catatan KP2KKN terdapat 102 (seratus dua) kasus korupsi, dengan modus operandi yang paling populer adalah Penggelapan, Mark-Up dan Penyuapan. Kasus-kasus ini setidaknya dilakukan oleh 184 (seratus delapan puluh empat) pelaku atau aktor. Juara umum korupsi di Jawa Tengah pada tahun 2011 ini adalah seperti pada tahun-tahun sebelumnya yaitu Kota Semarang, yang pada tahun 2011 ini terdapat 11 kasus. Disusul kemudian Kota Salatiga dengan 8 kasus. Serta Kabupaten Sukoharjo dengan 7 kasus. Adapun untuk lebih lengkap banyaknya kasus korupsi di Kabupaten / Kota pada tahun 2011 ini dapat dilihat di lampiran – lampiran. (Sumber: antikorupsijateng.wordpress.com, 12 Desember 2011)

Berdasarkan Tabel pada lampiran 7, menggambarkan jumlah kasus korupsi di setiap kota dan kabupaten se-Jawa Tengah pada tahun 2011. Kasus tersebut telah tersebar luas di seluruh wilayah, tidak mustahil jumlah ini akan terus bertambah dari tahun ke tahun jika tidak ada penanganan serius dari pemerintah dan menanamkan anti korupsi kepada pihak – pihak yang perlu dibina agar tidak menambah kasus korupsi di tahun berikutnya.

Di tingkat Jawa Tengah, Kudus dalam soal korupsi menempati urutan ke 9 pada tahun 2008, dan ke 10 pada tahun 2009 dari jumlah tindak

pidana korupsi yang ada. Pemerintah mengharapkan peran masyarakat untuk mengungkap kasus-kasus korupsi yang ada. Pada Seminar Nasional Pemberlakuan Situasi Gawat Darurat dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, diketahui 80 persen peran masyarakat di Jawa Tengah, masih lemah dalam pengungkapan kasus korupsi. Dari seminar tersebut, masyarakat masih menggantungkan dan menyerahkan pemberantasan tindakan korupsi kepada aparat penegak hukum dan LSM. (Sumber: antikorupsijateng.wordpress.com, 2010).

Bupati Kudus Musthofa diminta segera menonaktifkan dan mengganti Kepala Dinas Bina Marga, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kudus, Arumdyah Lienawati yang terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi dana normalisasi Kali Gelis dari APBD 2008 senilai Rp 978,7 juta secara bersama-sama, dan dihukum penjara selama satu tahun enam bulan, membayar denda Rp 50 juta, dan mengganti rugi kerugian negara Rp 160 juta. (infokorupsi.com, 12 Oktober 2011)

APBD 2002 – 2004 Kabupaten Kudus diaudit ulang oleh auditor terkait kasus dugaan penyelewengan dana publik senilai Rp 18,6 miliar. 19 anggota DPRD berstatus tersangka. Empat orang sudah mengembalikan dana. Sisanya sudah mengembalikan, tetapi jumlahnya belum seluruhnya. Total dana pengembalian kerugian negara mencapai Rp 2 miliaran. (antikorupsijateng.wordpress.com, 5 Februari 2013)

Berbagai teori telah dikumpulkan, ternyata 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) *Opportunity* atau kesempatan, (3) *Needs* atau kebutuhan, (4) *Explosure* atau pengungkapan.

Teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Cressey (1953), mengatakan bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: (1) *Pressure* atau tekanan, (2) *Opportunity* 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 sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum.

Dari apa yang dijelaskan oleh *Fraud Triangle* bahwa suatu tekanan akan membuat kecenderungan karyawan melakukan kecurangan, dikarenakan faktor tekanan keuangan dari individu atau masalah non keuangan yang berkaitan dengan faktor tekanan dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini juga ditegaskan dengan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan

tekanan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi dan Sopanah, 2005) tentang penghasilan kurang , (Sulistiyowati, 2007) tentang tidak sesuai gajinya gaji, (Rae dan Subramaniam, 2008; COSO, 2004), tentang persepsi keadilan organisasi. Pada penelitian ini penulis memproksikan variabel dari persepsi keadilan organisasi yang diasumsikan dengan kesesuaian kompensasi yang merupakan keadilan distributif dengan didukung penelitian Wilopo (2006) dan Thoyyibatun (2009) dan gaya kepemimpinan yang didukung dengan teori Greenberg (1987) tentang keadilan interaksional.

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 / karyawan sesuai dengan profesi dan tempat yang benar.

Tannenbaum, Weschler, dan Massarik (1961) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

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.

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 sistem pengendalian internal (Wilopo, 2006). Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Opportunity* (kesempatan) dengan sistem pengendalian internal.

Adanya suatu sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi menjadi sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. (Wilopo, 2006). Pengendalian intern dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan

terhadap hukum-hukum dan peraturan yang telah ditetapkan yang merupakan alat pengendalian dari berbagai kegiatan perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap unit organisasi. (SPAP, 319.2).

Rae dan Subramaniam (2008) mengatakan bahwa kualitas pengendalian internal bertindak sebagai suatu ukuran kuasa untuk peluang terjadinya kecurangan karena tindakan pengendalian internal yang berkualitas akan memperkecil frekuensi kecurangan, sedangkan kualitas. Suatu sistem pengendalian internal yang lemah akan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan. Akan tetapi adanya suatu sistem pengendalian internal saja tidak cukup jika tidak ada kepatuhan di dalamnya. Jika suatu pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan (Thoyyibatun,2009).

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 perilaku tidak etis, kultur organisasi dan komitmen 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 kecurangan akuntansi yang tinggi.

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, menghasilkan 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).

Komitmen organisasi dapat mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan berbagai hal. Termasuk dalam hal ini sikap karyawan dalam bertindak curang. Yang dijelaskan dalam penelitian Valentine et al (2002), yang diasumsikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan atas organisasinya maka akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Pada penelitian Wilopo (2006), Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*, kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* dan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud*. Pada penelitian Wilopo (2008), sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *fraud* dan perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Dalam penelitian Sulistiyowati (2007), kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*, dan kultur organisasi terdapat pengaruh negatif terhadap *fraud*. Rae dan Subramaniam (2008), kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Penelitian Thoyibatun (2009) mendapatkan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pada penelitian Arifin (2000), kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

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. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian, peneliti ingin menganalisis kembali menggunakan variabel – variabel yang terdiri dari sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang lain. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu alat analisis *smartPLS 2.0*. Selain itu penelitian ini

menggunakan 2 variabel baru yaitu gaya kepemimpinan dan penegakan hukum. Sehingga peneliti dapat mengetahui variabel baru yang menyebabkan terjadinya *fraud*.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini “Faktor–Faktor yang mempengaruhi terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus)”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
3. Bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
4. Bagaimana pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?
5. Bagaimana pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?

7. Bagaimana pengaruh penegakan hukum terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
4. Untuk menganalisis pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
7. Untuk menganalisis pengaruh penegakan hukum terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan 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.



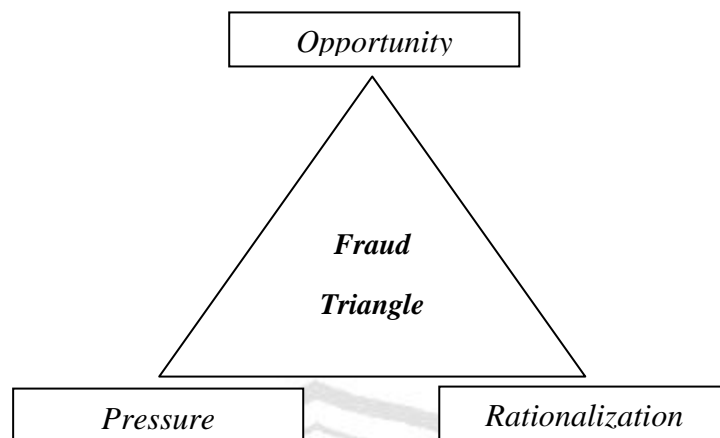
BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Triangle Fraud

Menurut teori *Fraud Triangle* Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007), kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu (1) Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi, (2) Peluang (*Opportunity*) adalah peluang terjadinya *fraud* akibat lemahnya atau tidak efektifnya kontrol sehingga membuka peluang terjadinya *fraud*. Faktor penyebab *fraud* yang disebabkan adanya kelemahan didalam sistem dimana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan sehingga perbuatan curang dapat dilakukan, (3) Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah *Fraud* terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong ('membolehkan') terjadinya *fraud*. Pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain.

Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang membangun pembenaran atas kecurangan yang dilakukan. Pelaku *fraud* biasanya mencari alasan pembenaran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan.



Gambar 2.1 Fraud Triangle

Sumber : Cressey dalam Tuanakotta (2007)

Penelitian ini memproksikan variabel independen berdasarkan teori *Fraud Triangle*, dimana *pressure* diproksikan dengan adanya gaya kepemimpinan dan kesesuaian kompensasi. Untuk memproksikan *rationalization* digunakan variabel perilaku tidak etis, komitmen organisasi dan kultur organisasi. Sedangkan *opportunity* diproksikan dengan adanya variabel sistem pengendalian internal dan penegakan hukum.

2.2 Fraud

2.2.1 Pengertian Fraud

Albrecht et al (2002) mendefinisikan fraud sebagai suatu tindakan kriminal, dengan menyatakan:

Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule

can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it includes surprise, trick, cunning and unfair ways by which another is cheated.

Sedangkan Menurut *Black Law Dictionary*, dalam Soepardi (2010)

fraud adalah:

“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.”

Fraud dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan kesengajaan yang merugikan orang lain dalam menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan sengaja menyajikan fakta yang tidak benar demi keuntungan pribadi. Lebih sederhananya, *fraud* adalah penipuan yang disengaja. Hal yang dimaksud seperti berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Yang dimaksud dengan penggelapan disini adalah merubah asset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan dirinya. Dengan demikian perbuatan yang dilakukannya adalah untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dibidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain.

2.2.2 Klasifikasi *Fraud*

The ACFE membagi *Fraud* (Kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*);

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur / dihitung (*defined value*).

2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*);

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.

3. Korupsi (*Corruption*).

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang

bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisma*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang / konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

2.2.3 *Fraud* di sektor pemerintahan

Secara umum semua jenis *fraud* dapat terjadi di sektor pemerintahan, akan tetapi yang paling sering terjadi adalah korupsi. Secara harfiah korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka.

2.2.4 Faktor Penyebab Terjadinya *Fraud*

Menurut teori *Fraud Triangle* Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007), kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor

1. Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi.
2. Peluang (*Opportunity*) adalah peluang terjadinya fraud akibat lemahnya atau tidak efektifnya kontrol sehingga membuka peluang terjadinya fraud. Faktor penyebab fraud yang disebabkan adanya kelemahan di

dalam sistem dimana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan sehingga perbuatan curang dapat dilakukan.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah Fraud terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong ('membolehkan') terjadinya fraud. Pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang membangun pembenaran atas kecurangan yang dilakukan. Pelaku fraud biasanya mencari alasan pembenaran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan.

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.

2.3 Sistem Pengendalian Internal

2.3.1 Definisi Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2008), sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

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

Sedangkan sistem pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil dari suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan tingkat keyakinan yang layak mengenai pencapaian tujuan yang dibuat.

Jadi berdasarkan pengertian – pengertian sistem pengendalian internal di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk

dilaksanakan oleh orang – orang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan – tujuan tertentu yang saling berkaitan. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

2.3.2 Struktur Pengendalian Internal

Mengenai unsur-unsur struktur pengendalian intern ini, penulis akan mengemukakan pendapat dari Mulyadi (2008) 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 penge4ndalian yang mungkin relevan dengan audit dapat di golongan 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 efesien yang akan menghindari timbulnya piutang tak tertagih.

2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal

COSO (2004) berasumsi bahwa entitas sudah menetapkan sendiri tujuan dari aktivitas operasinya. Namun COSO mengidentifikasi tiga tujuan utama dari entitas, yaitu:

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

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Koontz (1982) kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

Sedangkan menurut Terry (1954), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang – orang agar bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.

Young (dalam Kartono, 2003) mengatakan bahwa 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.

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan bagaimana pemimpin

menggunakan wewenangnya dalam memimpin suatu kelompok agar tujuan – tujuan yang sudah dibuat dapat tercapai.

2.4.2 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut House (1971) dalam Engko (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.

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

2.5 Kesesuaian Kompensasi

2.5.1 Definisi Kompensasi

Salah satu tujuan utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau kompensasi yang berupa uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Mangkunegara (2001) kompensasi sangat penting karena merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Menurut Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa:

The proses of wage or salary administration (or, "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms "remuneration, "wage, and salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employees.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji atau kompensasi melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Di dalam kepegawaian, hadiah yang berupa uang, merupakan

kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka terhadap pekerjaan.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2001:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1) Faktor pemerintah

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

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

3) Standard dan Biaya hidup Pegawai

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

4) Ukuran perbandingan Upah

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

pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5) **Permintaan dan Persediaan**

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

6) **Kemampuan membayar**

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

2.5.3 Bentuk – Bentuk Kompensasi Pegawai

Ada dua bentuk Kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1) **Upah dan Gaji**

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, perhari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Dari beberapa penjelasan diatas kompensasi sangatlah penting diberikan sesuai dengan prosedur atau peraturan yang berlaku, dengan adanya kesesuaian kompensasi atau keadilan kompensasi yang diterima akan menjadikan seorang pegawai atau karyawan mendapatkan kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2.6 Perilaku Tidak Etis

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 dalam Wilopo, 2006). Menurut Tang, *et all* (2003) dalam Wilopo (2006) perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi

(*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuseresources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

2.7 Kultur Organisasi

2.7.1 Definisi Kultur Organisasi

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kultur organisasi:

1. 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.
2. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
3. Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono, kultur organisasi sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Menurut Schein (1992:12) 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.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi merupakan norma, nilai dan konsep dasar yang dianut oleh anggota organisasi kepada pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku dan cara kerja anggota organisasi.

Menurut Lako (2002), sebenarnya 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.

2.7.2 Fungsi Kultur Organisasi

Fungsi kultur organisasi menurut Robbins (2003) adalah :

1. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
2. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
3. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
4. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

5. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

2.8 Komitmen Organisasi

2.8.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1985), komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Riggio (2000) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut.

“Organizational commitment is a worker’s feelings and attitudes about the entire work organization”

Berdasarkan definisi – definisi di atas, dalam komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi. Sehingga apabila pegawai di suatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi,

maka dapat menurunkan tingkat kemungkinan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2.9 Penegakan Hukum

2.9.1 Definisi Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan – hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie,2008). Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam artiyang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diripada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparaturnegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparaturnegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

2.9.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Sistem hukum dapat menjadi *fraud* ketika adanya suatu tindakan atau kelalaian yang diperhitungkan akan mengakibatkan hilangnya sifat imparial institusi. Secara khusus, korupsi terjadi manakala seorang pejabat institusi mencari atau menerima keuntungan dalam bentuk apapun sehubungan dengan penggunaan kekuasaan atau tindakan lainnya (Sanyoto, 2008). Orang awam seringkali mengasumsikan secara sempit bahwa *fraud* sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Kepatuhan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada di suatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak mematuhi. Jadi dalam hal ini dibutuhkan kesadaran masyarakat. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan

2.10 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti.

Tabel2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
Siti Thoyibatun (2009)	<i>AFT, Unethical behaviour, Internal Control Compliance, Compensation System,</i>	<i>Multiple Regression analysis</i>	<i>Internal Control Compliance berpengaruh negatif terhadap AFT dan Unethical behaviour, Compensation system berpengaruh positif terhadap AFT dan tidak berpengaruh terhadap Unethical behaviour</i>
Odd J. Stalebrink, John F. Sacco (2006)	Rationalization of financial statement	The analytical approach is theoretical	The objective of this paper has been to offer a conceptual framework that explains how existing opportunities and incentives for committing financial statement fraud in government translate into the rationalization of the fraudulent acts
Rae and Subramaniam (2008)	<i>Incidence of Employee Fraud, ICP Quality, Organizational Justice Perceptions, Corporate Ethical Environment, Risk Management Training, Internal Audit Activities.</i>	<i>Logistic regression and OLS multiple regression analysis</i>	<i>ICP Quality memiliki efek moderat antara organizational justiceperceptions terhadap incidence of employee Fraud. ICP Quality secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Corporate Ethical Environment, Risk Management Training, Internal Audit Activities</i>
Roger S. Debreceny, Glen L. Gray (2009)	Digital law, Last digit, Unusual temporal patterns	Analisis deskriptif	Dari 29 organisasi yang berbeda, sebanyak 4 entitas menunjukkan tingkat fraud yang sangat tinggi yang menunjukkan para pelaku fraud memalsukan bukti-bukti transaksi

Wilopo (2006)	Kecenderungan kecurangan akuntansi, Perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas manajemen.	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
Wahyudi dan Sopanah (2005)	Korupsi APBD, aspek perilaku individu, aspek organisasi, aspek perundang-undangan, aspek pengawasan.	<i>Multiple regression analysis</i>	Aspek perilaku individu tidak berpengaruh terhadap korupsi APBD. Aspek organisasi, perundang-undangan, dan pengawasan berpengaruh terhadap korupsi APBD. Secara simultan ke empat variabel berpengaruh terhadap korupsi APBD.
Wilopo (2008)	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintahan, Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintahan, Perilaku Tidak Etis Birokrasi.	<i>Multiple Regression analysis</i>	Pengendalian Internal Pemerintahan Dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi Secara Bersama Memberikan Pengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintahan. Tetapi Secara Partial Kedua Variabel Tidak Berpengaruh.

Firma Sulistiyowati (2007)	Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi, kepuasan gaji, Kultur Organisasi	<i>Analysis multiple regression</i>	Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, kultur organisasi berpengaruh. Dan secara bersama-sama kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.
----------------------------	--	-------------------------------------	--

Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan publik dan BUMN. Penelitian ini juga menggunakan variabel yang berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal, yaitu sistem pengendalian internal dan kepatuhan pengendalian internal, akan tetapi instrumen yang digunakan dan alat analisisnya berbeda. 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.

Wilopo (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah Serta Perilaku Tidak Etis Dari Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi di Badan Pengawas Keuangan (BPK). Data responden yang digunakan pada penelitian ini adalah para pejabat auditor yang bekerja sebagai pengawas dan pemeriksa pada Badan Pengawas Keuangan (BPK). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wilopo (2008) diantaranya adalah penelitian Wilopo (2008) menggunakan 2 variabel

independen yaitu pengendalian internal dan perilaku tidak etis, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 7 variabel independen dengan menambahkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum. Alat analisis yang digunakan juga berbeda dengan penelitian Wilopo (2008). Penelitian mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang kecurangan akuntansi (*fraud*).

Firma Sulistyowati (2007) melakukan penelitian Tentang Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintahan Daerah Tentang Tindak Korupsi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ternyata membuktikan adanya pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi secara bersama-sama terhadap persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Dalam penelitian ini kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Penelitian ini sama-sama dilakukan dengan menggali persepsi aparat pemerintah daerah, namun yang membedakan penelitian kali ini dengan sebelumnya adalah penelitian kali ini dilakukan di Kabupaten Kudus, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di DIY. Perbedaan lain dalam penelitian ini dengan sebelumnya adalah jumlah variabel yang digunakan dan alat analisis yang digunakan berbeda.

Kirsty Rae and Nava Subramaniam (2008) melakukan penelitian tentang kualitas prosedur pengendalian internal yang menjadi efek moderating antara keadilan organisasi terhadap kecenderungan kecurangan

karyawan. Objek penelitian tersebut mencakup 64 perusahaan di Australia. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas pengendalian internal memiliki efek moderat antara persepsi keadilan organisasi terhadap insiden kecurangan (*fraud*) karyawan. Perbedaan pada penelitian kali ini adalah 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.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tentang pengaruh sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan peraturan/hukum terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus.

2.11 Kerangka Berfikir

2.11.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian internal birokrasi pemerintahan memberikan pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi pengendalian internal maka semakin kecil kecenderungan akuntansi, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Sedangkan pada penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini disimpulkan adanya pengendalian internal ini meliputi sistem pengendalian internal (Wilopo, 2006) yang ada dalam suatu instansi, dan adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal di dalamnya (Thoyyibatun, 2009). Semakin baik pengendalian internal suatu pemerintahan maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.11.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *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.

2.11.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kepuasan gaji juga tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak pidana korupsi. Tetapi menurut teori Jensen and Meckling (1976) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai keinginan pemegang saham, yaitu memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk mengurangi praktik kecurangan akuntansi. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin rendah terjadinya fraud di sektor pemerintahan.

2.11.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap *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 kecurangan akuntansi 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 kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis dari birokrasi / manajemen akan memberikan pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintahan. Semakin tinggi tingkat perilaku tidak etis birokrasi, semakin tinggi tingkat kecurangan akuntansi pemerintahan.

2.11.5 Pengaruh Kultur Organisasi terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparat 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).

2.11.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Valentine et al (2002), menemukan bahwa lingkungan etis perusahaan secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisatoris. Komitmen organisatoris sendiri secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal. didalam penelitian Rae and Subramaniam (2008) berargumentasi pada bahwa disuatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima dan menemukan adanya pengaruh antara lingkungan etis dan prosedur pengendalian internal yang memperkuat

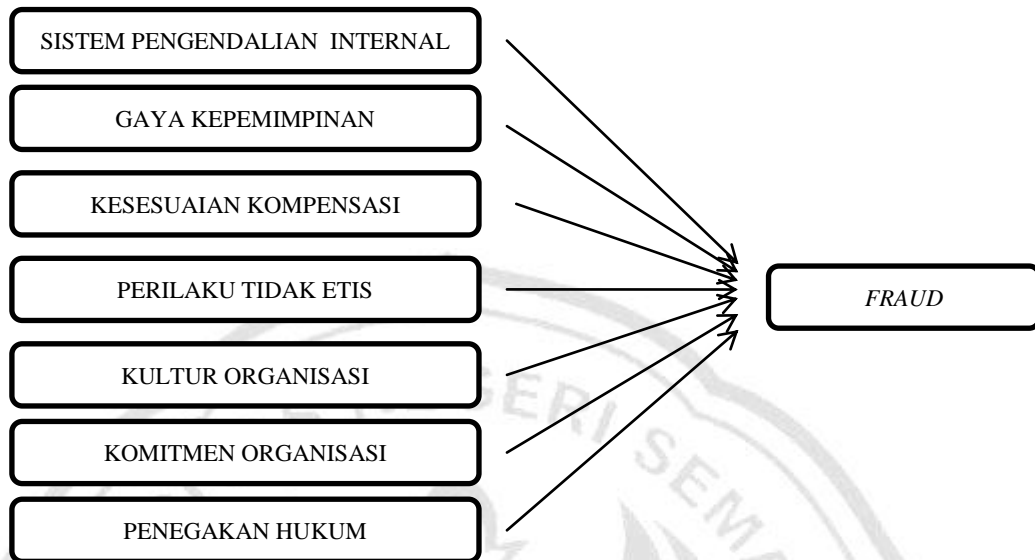
terjadinya fraud. Didalam penelitian ini penulis berargumentasi bahwa komitmen organisasi adalah faktor individu dimana semakin baik komitmen individu terhadap organisasi maka akan semakin rendah kecenderungan individu dalam melakukan fraud di sektor pemerintahan.

2.11.7 Pengaruh Penegakan Hukum terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan.

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Orang awam seringkali mengasumsikan secara sempit bahwa *fraud* sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada disuatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak mematuhi. Jadi dalam hal ini dibutuhkan kesadaran masyarakat. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi fraud disektor pemerintahan.

Dari berbagai teori penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas, dapat terbentuk suatu kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



2.12 Perumusan Hipotesis

Pada penjelasan kerangka berfikir di atas ada 7 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H3 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H4 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H5 : Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

H6 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

H7 : Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

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-Kabupaten Kudus.

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.

Dari 12 dinas yang terdapat di Kabupaten Kudus, hanya 7 dinas yang memberi izin penelitian. Peneliti mengambil sampel pegawai negeri untuk masing – masing dinas. Sehingga jumlah sampel adalah 126 pegawai. Kuisisioner yang akan diolah adalah kuisisioner yang kembali dalam keadaan tidak rusak.

Berikut adalah Tabel sampel instansi pemerintah di Kabupaten Kudus:

Tabel 3.1 Data Sampel

No.	Daftar Dinas Kabupaten Kudus	Jumlah Kuesioner Yang Disebar
1	Dinas Pertanian, Perikanan dan Kehutanan	18
2	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja	18
3	Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM	18
4	Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar	18
5	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	18
6	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	18
7	Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah	18
	JUMLAH	126

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 Kabupaten Kudus.

3.2 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Survei mengumpulkan data primer diperoleh dengan cara membagikan sejumlah kuisisioner kepada pegawai di instansi pemerintahan. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk memperoleh data tentang adakah pengaruh sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi,

komitmen organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Independen (Variabel Eksogen)

Dalam penelitian ini, variabel eksogen yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian internal adalah persepsi pegawai di instansi pemerintah mengenai suatu proses yang dijalankan oleh instansi pemerintahan 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 sistem pengendalian internal diukur dengan indikator sebagai berikut:
 1. Lingkungan pengendalian
 2. Manajemen resiko
 3. Aktivitas pengendalian
 4. Informasi dan komunikasi
 5. Pemantauan dan monitoring
2. 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 (1967) dengan..item pertanyaan dengan skala Likert antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).Variabel gaya kepemimpinan diukur indikator yang dikembangkan oleh Fiedler (1967) sebagai berikut:

- 1) Relasi pemimpin dengan anggota
- 2) Struktur tugas
- 3) Posisi kekuatan
- 4) Delegasi tugas
- 5) Etika Pemimpin

3. Kesesuaian Kompensasi adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan 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 kesesuaian kompensasi di ukur 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
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 kesesuaian kompensasi di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (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) Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan (*abuse rule*)

5. 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. Komitmen Organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pengukurannya memiliki 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Luthan (2006). Diukur menggunakan skala likert 1-5. Variabel komitmen organisasi di ukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Bekerja melalui target
- 2) Membanggakan organisasi kepada orang lain
- 3) Menerima semua tugas
- 4) Kesamaan nilai

5) Bangga menjadi bagian organisasi

7. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Penegakan Hukum organisasi ini diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan dari teori Robbins (2008). Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari penegakan hukum di mana 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya penegakan hukum dalam suatu instansi pemerintahan.

- 1) Kecurangan Laporan Keuangan
- 2) Penyalahgunaan aset
- 3) Koupasi
- 4) Ketiadaan bukti transaksi
- 5) Penyalahgunaan anggaran

3.3.2 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 kecurangan akuntansi yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Pengukuran ini memiliki 10 item pertanyaan yang dikembangkan dari IAI, 2001. Diukur menggunakan skala likert 1-5.

3.3.3 Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal

1. Rentang:

$$\text{Skor nilai maksimal adalah } 5 \text{ (jumlah soal)} \times 5 \text{ (skor maksimal)} = 25$$

$$\text{Skor nilai minimal adalah } 5 \text{ jumlah soal} \times 1 \text{ (skor minimal)} = 5$$

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 Sistem Pengendalian Internal adalah

Tabel 3.2 Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat tidak efektif
2	$7 < X \leq 12$	Tidak efektif
3	$12 < X \leq 17$	Cukup efektif
4	$17 < X \leq 22$	Efektif
5	$22 < X \leq 27$	Sangat efektif

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.4 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel gaya kepemimpinan adalah 5.

Tabel 3.3 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat tidak puas
2	$7 < X \leq 12$	Tidak puas
3	$12 < X \leq 17$	Cukup puas
4	$17 < X \leq 22$	Puas
5	$22 < X \leq 27$	Sangat puas

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.5 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel kesesuaian kompensasi adalah 5.

Tabel 3.4 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat tidak puas
2	$8 < X \leq 12$	Tidak puas
3	$13 < X \leq 17$	Cukup puas
4	$18 < X \leq 22$	Puas
5	$23 < X < 27$	Sangat puas

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.6 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 5.

Tabel 3.5 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat etis
2	$7 < X \leq 12$	Etis
3	$12 < X \leq 17$	Cukup etis
4	$17 < X \leq 22$	Tidak etis
5	$22 < X \leq 27$	Sangat tidak etis

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.7 Kategori Variabel Kultur Organisasi

1. Rentang

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

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

2. Banyak kelas :

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

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}} \text{ maka } p = \frac{25+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan keatas menjadi } 5$$

Maka panjang kelas interval variabel kultur organisasi adalah 5.

Tabel 3.6 Kategori Variabel Kultur Organisasi

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat tidak etis
2	$7 < X \leq 12$	Tidak etis
3	$12 < X \leq 17$	Cukup etis
4	$17 < X \leq 22$	Etis
5	$22 < X \leq 27$	Sangat etis

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.8 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

1. Rentang

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

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

2. Banyaknya kelas :

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

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}} \quad \text{maka} \quad p = \frac{25+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan keatas menjadi } 5$$

Maka panjang kelas interval variabel komitmen organisasi adalah 5.

Tabel 3.7 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 7$	Sangat tidak berkomitmen
2	$7 < X \leq 12$	Tidak berkomitmen
3	$12 < X \leq 17$	Cukup Berkomitmen
4	$17 < X \leq 22$	Berkomitmen
5	$22 < X \leq 27$	Sangat berkomitmen

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.9 Kategori Variabel Persepsi Penegakan Hukum

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel penegakan hukum adalah 5.

Tabel 3.8 Kategori Variabel Penegakan Hukum

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X < 7$	Sangat tidak efektif
2	$7 < X \leq 12$	Tidak efektif
3	$12 < X \leq 17$	Cukup efektif
4	$17 < X \leq 22$	Efektif
5	$22 < X \leq 27$	Sangat efektif

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.3.10 Kategori Tingkat Fraud di Sektor Pemerintahan

1. Rentang

Skor maksimal adalah $10 \text{ (jumlah soal)} \times 5 \text{ (skor maksimal)} = 50$

Skor minimal adalah $5 \text{ (jumlah soal)} \times 1 \text{ (skor minimal)} = 5$

2. Banyak kelas :

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

3. Panjang kelas interval:

$$p = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}} \text{ maka } p = \frac{50+1}{5} = 10,2 \text{ dibulatkan menjadi } 10$$

Tabel 3.9 Kategori Variabel *Fraud* di Sektor Pemerintahan

No	Interval	Kategori
1	$3 \leq X \leq 12$	Sangat jarang terjadi
2	$12 < X \leq 22$	Jarang terjadi
3	$22 < X \leq 32$	Kadang-kadang terjadi
4	$32 < X \leq 42$	Sering terjadi
5	$42 < X \leq 52$	Sangat sering terjadi

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

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

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran secara umum data penelitian, mengenai variable-variabel penelitian yaitu sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum. Deskripsi variable tersebut disajikan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi dari variable-variabel yang diteliti.

3.4.2 Analisis *Second Confirmatory Factor Model*

Analisis Faktor Konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Dalam Analisis Faktor Konfirmatori, peubah laten dianggap sebagai peubah penyebab (peubah bebas) yang mendasari peubah-peubah indikator (Ghozali, 2003).

3.4.3 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 *normalmultivariate* (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.

PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified* model. Penelitian ini menggunakan PLS karena , 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, dan dapat menganalisis variabel formatif.

3.4.4 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.

3.4.5 Uji *Composite Reability*

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).

3.4.6 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).

3.4.7 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.

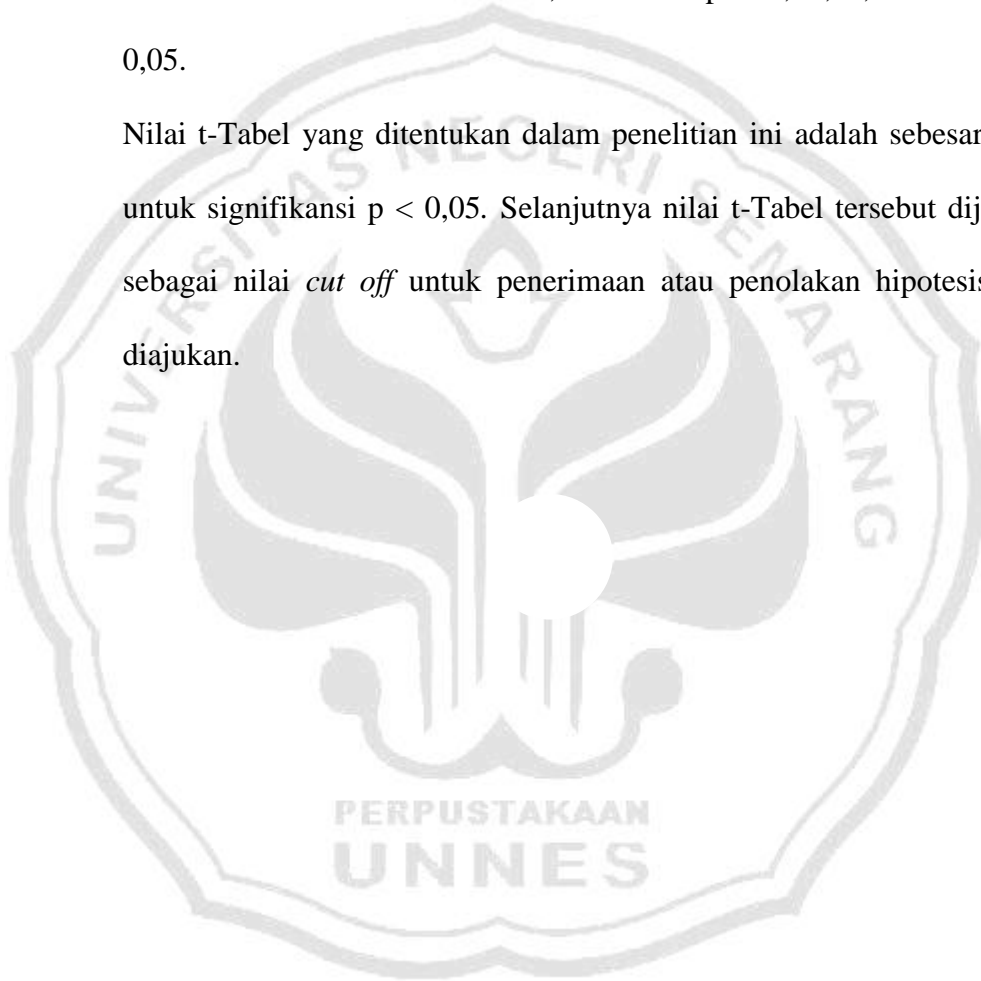
3.4.8 Uji Hipotesis

Hipotesis 1 sampai hipotesis 7 akan diuji dengan menggunakan *smartPLS* versi 2.0 dengan menilai 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 0,05 dan *T-stasistic* diatas nilai 2,360 untuk $p < 0,01$; 1,658 untuk $p < 0,05$. 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 2,360 untuk $p < 0,01$; 1,658 untuk $p < 0,05$.

3. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah negatif dengan nilai *T-stasistic* di atas 2,360 untuk $p < 0,01$; 1,658 untuk $p < 0,05$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah positif dan nilai *T-stasistic* dibawah nilai 2,360 untuk $p < 0,01$; 1,658 untuk $p < 0,05$.

Nilai t-Tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,658 untuk signifikansi $p < 0,05$. 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 Kabupaten Kudus. Responden pada penelitian ini adalah para pegawai tetap (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Kudus.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada dinas se-Kabupaten Kudus. 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 12 dinas yang terdapat di Kabupaten Kudus hanya 7 dinas yang memberi ijin penelitian. Berdasarkan survei, kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 126 kuesioner yang disebar di 7 dinas yang ada Kabupaten Kudus pada bulan Desember 2012. Pengembalian kuisisioner dibatasi dengan jangka waktu 2 minggu (14 hari). Dan kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 118 kuisisioner (93,7%).

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	126	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	8	6,3%
Kuisisioner yang kembali	118	93,7%

Sumber: Data yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 126 (100%). Dari 126 kuesioner yang disebar tersebut, kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 118 kuisisioner (93,7%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini akan menampilkan Tabel yang menunjukkan jumlah kisaran jawaban, 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 Sistem Pengendalian Internal

Pada penelitian ini sistem pengendalian internal merupakan persepsi pegawai dinas mengenai penerapan sistem / prosedur yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan

keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan tertentu dalam suatu instansi. Sistem pengendalian internal ini diukur dengan indikator formatif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.2 Statistik deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SPI1	118	3,00	2,00	5,00	4,2119	0,91382
SPI2	118	3,00	2,00	5,00	4,2966	0,79860
SPI3	118	4,00	1,00	5,00	4,1356	0,84646
SPI4	118	4,00	1,00	5,00	4,0593	0,84015
SPI5	118	3,00	2,00	5,00	4,0254	0,81084
TOTAL	118	15,00	10,00	25,00	20,7288	3,49765

SPI= Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,497 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 20,728. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori efektif.

Nilai rata – rata jawaban terendah ditunjukkan oleh SPI5 pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal”. Hal tersebut memiliki arti bahwa persepsi para pegawai pemerintahan tentang pemantauan dan evaluasi aktivitas operasional kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya komunikasi sesama pegawai di instansi tersebut.

2. 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 5 indikator yang bersifat refleksif, yang dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 4.3 Statistik deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	118	4,00	1,00	5,00	3,6610	1,1415
GK2	118	4,00	1,00	5,00	3,7203	1,2187
GK3	118	4,00	1,00	5,00	3,5169	1,2590
GK4	118	4,00	1,00	5,00	3,7881	1,1972
GK5	118	4,00	1,00	5,00	3,5508	1,2982
TOTAL	118	18,00	7,00	25,00	18,2373	4,9436

GK= Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 4,943 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18,237. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwagaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori efektif.

Nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator GK3 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menyampaikan dengan jelas arah dan tujuan yang diinginkan kepada bawahannya”. Hal tersebut berarti bahwa pemimpin di instansi pemerintahan tersebut masih kurang jelas saat

menyampaikan arah dan tujuan yang diinginkan. Sehingga tidak semua pegawai dapat memahami apa yang menjadi tujuan pemimpin untuk instansi tersebut.

3. Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

Pada penelitian ini kesesuaian kompensasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai kesesuaian kompensasi / gaji yang diterima oleh pegawai didalam sebuah instansi. Kesesuaian kompensasi ini diukur dengan indikator refleksif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.4 Statistik deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	118	4,00	1,00	5,00	3,1441	1,0563
KK2	118	4,00	1,00	5,00	2,9237	0,8786
KK3	118	4,00	1,00	5,00	3,4322	1,0580
KK4	118	4,00	1,00	5,00	3,0339	0,9690
KK5	118	4,00	1,00	5,00	3,4237	1,0493
TOTAL	118	19,00	5,00	24,00	15,9576	4,0412

KK = Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 4,041 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 15,957. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori cukup puas.

Nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KK2 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, memberikan kompensasi / bonus

lebih atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik". Hal tersebut dapat mengartikan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai yang baik tidak diimbangi dengan pendapatan bonus lebih dari pemerintah sebagai penghargaan.

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 5 indikator yang bersifat refleksif, yang dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 4.5 Statistik deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PTE1	118	4,00	1,00	5,00	1,9492	0,7718
PTE2	118	2,00	1,00	3,00	1,4492	0,5327
PTE3	118	4,00	1,00	5,00	1,9576	0,7778
PTE4	118	2,00	1,00	3,00	1,4407	0,5154
PTE5	118	4,00	1,00	5,00	1,9915	0,8112
TOTAL	118	14,00	5,00	19,00	8,7881	2,8189

PTE= Perilaku Tidak Etis

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,818 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 8,788. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku tidak etis di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori etis.

Nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator PTE4 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas”. Hal tersebut mengartikan para pegawai menyalahgunakan kesempatan yang diberikan instansi untuk tidak masuk kerja, tetapi tidak memberikan keterangan yang jelas.

5. Deskripsi Variabel Kultur Organisasi

Pada penelitian ini kultur organisasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai budaya / kebiasaan yang ada dalam suatu instansi tempat para pegawai itu bekerja. Kesesuaian kompensasi ini diukur dengan indikator refleksif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.6 Statistik deskriptif Variabel Kultur Organisasi

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KUR1	118	3,00	2,00	5,00	3,7458	0,7183
KUR2	118	3,00	2,00	5,00	3,7288	0,8129
KUR3	118	4,00	1,00	5,00	4,0000	1,0702
KUR4	118	4,00	1,00	5,00	3,6949	0,8820
KUR5	118	3,00	2,00	5,00	3,6949	0,7568
TOTAL	118	17,00	8,00	25,00	18,8644	3,4416

KUR= Kultur Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,441 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18,864. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa kultur organisasi di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori etis.

Nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KUR4 dan KUR5 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi mempunyai inisiatif” dan “Di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu”. Hal tersebut berarti para pegawai di instansi tempat mereka bekerja, kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaannya dan belum bisa datang tepat waktu dalam rapat.

6. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai komitmen dalam berorganisasi yang ada pada suatu instansi tempat para pegawai itu bekerja. Komitmen organisasi ini diukur dengan indikator refleksif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.7 Statistik deskriptif Variabel Komitmen organisasi

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOR1	118	3,00	2,00	5,00	3,7119	0,8877
KOR2	118	4,00	1,00	5,00	3,5339	0,9668
KOR3	118	4,00	1,00	5,00	3,4407	1,0257
KOR4	118	4,00	1,00	5,00	3,5508	0,9572
KOR5	118	4,00	1,00	5,00	3,9746	0,8108
TOTAL	118	15,00	10,00	25,00	18,2119	3,5176

KOR = Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,517 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18,211. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen

organisasi di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori berkomitmen.

Nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KOR3 dengan pertanyaan “Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.”. Hal tersebut berarti di instansi tempat mereka bekerja, para pegawai belum bisa menerima semua tugas dan belum bisa menjalankannya secara maksimal.

7. Deskripsi Variabel Penegakan Hukum

Pada penelitian ini penegakan hukum merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai penegakan hukum / aturan yang berlaku di suatu instansi tempat para pegawai itu bekerja. Penegakan hukum ini diukur dengan indikator refleksif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.8 Statistik deskriptif Variabel Penegakan Hukum

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PH1	118	4,00	1,00	5,00	3,7119	0,7856
PH2	118	3,00	2,00	5,00	3,5339	0,8132
PH3	118	3,00	2,00	5,00	3,5847	0,7988
PH4	118	3,00	2,00	5,00	4,1271	0,7685
PH5	118	4,00	1,00	5,00	3,6356	0,8130
TOTAL	118	15,00	10,00	25,00	18,5932	3,1845

PH = Penegakan Hukum

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,184 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18,593. Dari hasil tersebut kemudian

disesuaikan dengan Tabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa penegakan hukum di sektor pemerintahan di Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori efektif.

Nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator PH2 dengan pertanyaan “Saya merasa proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi ini selesai tepat waktu.”. Hal tersebut berarti di instansi tempat mereka bekerja masih kurang dalam penanganan pelanggaran peraturan yang sesuai dengan peraturan di instansi tersebut demi menegakkan hukum yang berlaku.

8. Deskripsi Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan

Variabel *fraud* di sektor pemerintahan merupakan persepsi karyawan 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 5 indikator yang bersifat refleksif. Dimana indikator tersebut dijabarkan dalam 10 pernyataan.

Tabel 4.9 Statistik deskriptif Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FR1	118	3,00	1,00	4,00	2,1525	0,8831
FR2	118	3,00	1,00	4,00	1,9492	0,6774
FR3	118	3,00	1,00	4,00	1,8220	0,7117
FR4	118	3,00	1,00	4,00	2,1271	0,8824
FR5	118	3,00	1,00	4,00	2,0763	0,8285
FR6	118	4,00	1,00	5,00	1,8644	1,0035
FR7	118	3,00	1,00	4,00	2,0847	0,9112
FR8	118	3,00	1,00	4,00	2,1356	1,0035
FR9	118	3,00	1,00	4,00	2,1610	0,9868
FR10	118	3,00	1,00	4,00	1,8220	0,6747
TOTAL	118	26,00	10,00	36,00	20,1949	6,6168

FRAUD= *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 6,6168 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 20,194. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa *fraud* yang terjadi Kabupaten Kudus cenderung dalam kondisi atau kategori jarang terjadi.

Nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator FR3 dan FR10 dengan pertanyaan “Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor” dan “Bukan suatu masalah di instansi saya menggunakan anggaran untuk keperluan pribadi”. Hal tersebut mengartikan bahwa menggunakan anggaran untuk keperluan pribadi di instansi tersebut sudah wajar terjadi. Sehingga para pegawai masih kurang akan kesadaran untuk tidak menggunakan anggaran untuk kebutuhan pribadi.

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 SPI tidak dianalisis karena SPI merupakan indikator formatif. Dapat dilihat dari Tabel dibawah ini bahwa tidak ada indikator yang didrop karena nilai *factor loading* diatas 0,50.

Dari hasil olah data yang terdapat pada lampiran 3, semua indikator dapat diterima karena *original sample* pada tiap – tiap indikator lebih dari 0,50.

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 Sistem Pengendalian Internal

Tabel 4.10 Uji Validitas *Outer weight* (SPI)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SPI1 -> SPI	0,24791	0,263984	0,259472	0,259472	0,955438
SPI2 -> SPI	0,502216	0,499463	0,226623	0,226623	2,216088
SPI3 -> SPI	0,232214	0,22181	0,203826	0,203826	1,139279
SPI4 -> SPI	0,062527	0,034178	0,166038	0,166038	0,376581
SPI5 -> SPI	0,123015	0,091356	0,211255	0,211255	0,582308

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer weight* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Sistem Pengendalian Internal (SPI) dapat dilihat pada Tabel 4.10. Di dalam Tabel *outer weight* tersebut ditunjukkan bahwa SPI1 hingga SPI5 yang merupakan indikator formatif. Dengan melihat nilai *t-statistic* SPI2, signifikan pada $p < 0,05$ (lebih dari 1,65882). Sedangkan nilai *t-statistic* SPI 1, SPI 3, SPI 4 dan SPI 5 tidak signifikan karena nilainya dibawah $p < 0,05$ (lebih dari 1,65882). Tetapi indikator SPI 1, SPI 3, SPI 4 dan SPI 5 tidak perlu di drop, karena SPI merupakan indikator formatif.

Indikator formatif merupakan indikator – indikator yang membentuk atau menyebabkan adanya penciptaan atau perubahan di dalam sebuah variabel laten. Indikator dalam variabel formatif tidak dapat di drop. Satu indikator dalam variabel jika di drop akan menimbulkan persoalan serius. Menghilangkan satu

indikator akan menghilangkan bagian yang unik dari konstruk laten dan merubah makna konstruk (Ghozali, 2011:10).

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

Tabel 4.11 Uji Validitas *Outer Loading*(GK)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK1 <- GK	0,753376	0,731411	0,115447	0,115447	6,525746
GK2 <- GK	0,747546	0,708496	0,141099	0,141099	5,298026
GK3 <- GK	0,880452	0,854285	0,11539	0,11539	7,630211
GK4 <- GK	0,74285	0,707162	0,133111	0,133111	5,580669
GK5 <- GK	0,885852	0,861723	0,109789	0,109789	8,068712

Sumber: Output PLS, 2012

Dari hasil uji *outer loading* yang disajikan dalam Tabel 4.11, didapatkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Gaya Kepemimpinan (GK). Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel gaya kepemimpinan valid untuk mengukur konstruk gaya kepemimpinan karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator gaya kepemimpinan tidak ada yang di drop.

4.3.3 Uji *Outer Model Indikator Kesesuaian Kompensasi*

Tabel 4.12 Uji Validitas *Outer Loading* (KK)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KK1 <- KK	0,854451	0,858029	0,033483	0,033483	25,519169
KK2 <- KK	0,751266	0,747446	0,060974	0,060974	12,321144
KK3 <- KK	0,785039	0,767669	0,092636	0,092636	8,474469
KK4 <- KK	0,874519	0,872803	0,030129	0,030129	29,025588
KK5 <- KK	0,755009	0,734814	0,097897	0,097897	7,712286

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.12 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Kesesuaian Kompensasi (KK). Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel kesesuaian kompensasi valid untuk mengukur konstruk kesesuaian kompensasi karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator kesesuaian kompensasi tidak ada yang di drop.

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

Tabel 4.13 Uji Validitas *Outer Loading*(PTE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PTE1 <- PTE	0,850017	0,834269	0,087565	0,087565	9,707262
PTE2 <- PTE	0,731038	0,732142	0,07451	0,07451	9,811325
PTE3 <- PTE	0,852495	0,835499	0,088784	0,088784	9,60189
PTE4 <- PTE	0,772265	0,765476	0,069739	0,069739	11,073697
PTE5 <- PTE	0,83972	0,82465	0,083374	0,083374	10,071729

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Perilaku Tidak Etis (PTE) disajikan dalam Tabel 4.13. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel perilaku tidak etis valid untuk mengukur konstruk perilaku tidak etis karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator perilaku tidak etis tidak ada yang di drop.

4.3.5 Uji *Outer Model* Indikator Kultur Organisasi (KUR)

Tabel 4.14 Uji Validitas *Outer Loading* (KUR)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KUR1 <- KUR	0,744583	0,740922	0,051663	0,051663	14,412321
KUR2 <- KUR	0,868815	0,849032	0,063092	0,063092	13,770511
KUR3 <- KUR	0,674046	0,679411	0,070535	0,070535	9,556151
KUR4 <- KUR	0,886321	0,875639	0,047886	0,047886	18,508836
KUR5 <- KUR	0,908813	0,896702	0,041724	0,041724	21,781715

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.14 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outerloading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Kultur Organisasi (KUR). Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel kultur organisasi valid untuk mengukur konstruk kultur organisasi karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator kultur organisasi tidak ada yang di drop.

4.3.6 Uji *Outer Model* Indikator Komitmen Organisasi (KOR)

Tabel 4.15 Uji Validitas *Outer Loading* (KOR)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KOR1 <- KOR	0,711076	0,712444	0,057525	0,057525	12,361067
KOR2 <- KOR	0,820393	0,814309	0,051011	0,051011	16,082698
KOR3 <- KOR	0,643488	0,64587	0,059089	0,059089	10,890232
KOR4 <- KOR	0,792613	0,787826	0,054055	0,054055	14,663019
KOR5 <- KOR	0,802731	0,806486	0,030574	0,030574	26,255659

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.15 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator Komitmen Organisasi (KOR). Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel komitmen organisasi valid untuk mengukur konstruk komitmen organisasi karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator komitmen organisasi tidak ada yang di drop.

4.3.7 Uji *Outer Model* Indikator Penegakan Hukum (PH)

Tabel 4.16 Uji Validitas *Outer Loading* (PH)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PH1 <- PH	0,80953	0,806453	0,036768	0,036768	22,017465
PH2 <- PH	0,755668	0,747473	0,051955	0,051955	14,544592
PH3 <- PH	0,882161	0,881508	0,032463	0,032463	27,174482
PH4 <- PH	0,682028	0,694852	0,047093	0,047093	14,482565
PH5 <- PH	0,863814	0,861938	0,029861	0,029861	28,928248

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.16 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Penegakan Hukum (PH).

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel penegakan hukum valid untuk mengukur konstruk penegakan hukum karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator penegakan hukum tidak ada yang di drop.

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

Tabel 4.17 Uji Validitas *Outer Loading* (*FRAUD*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FR1 <- FRAUD	0,836298	0,837557	0,038857	0,038857	21,5224
FR2 <- FRAUD	0,554599	0,551978	0,068971	0,068971	8,040994
FR3 <- FRAUD	0,664251	0,671459	0,065119	0,065119	10,200625
FR4 <- FRAUD	0,851644	0,846437	0,030797	0,030797	27,653132
FR5 <- FRAUD	0,859494	0,860836	0,028018	0,028018	30,676707
FR6 <- FRAUD	0,719193	0,708107	0,056644	0,056644	12,696646
FR7 <- FRAUD	0,802974	0,796942	0,037238	0,037238	21,563134
FR8 <- FRAUD	0,840126	0,836723	0,036825	0,036825	22,813902
FR9 <- FRAUD	0,798717	0,80006	0,033098	0,033098	24,131566
FR10 <- FRAUD	0,709793	0,713628	0,056205	0,056205	12,628596

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk indikator *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) disajikan di dalam Tabel 4.17. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel *FRAUD* valid untuk mengukur konstruk *FRAUD* karena memiliki nilai *outer loadings* di atas 2,360, sehingga indikator *FRAUD* tidak ada yang di drop.

4.3.9 Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrumen 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 (Nunnally, 1996 dalam Ghazali, 2011:43).

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

Tabel 4.18 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kekepmimpinan	0,901256
Kesesuaian Kompensasi	0,902082
Perilaku Tidak Etis	0,905162
Kultur Organisasi	0,91117
Komitmen Organisasi	0,86944
Penegakan Hukum	0,899374
FRAUD	0,934648

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Cronbach Alpha

	Cronbachs Alpha
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kekepmimpinan	0,866175
Kesesuaian Kompensasi	0,864266
Perilaku Tidak Etis	0,868478
Kultur Organisasi	0,87562
Komitmen Organisasi	0,813201
Penegakan Hukum	0,858501
FRAUD	0,921058

Sumber: Output PLS, 2012

Hasil pengujian pada Tabel 4.18 dan Tabel 4.19 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.

4.3.10 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 4.20 Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KK	KOR	KUR
FRAUD	1				
GK	-0,23412	1			
KK	-0,38065	-0,07174	1		
KOR	-0,55783	0,016568	0,446052	1	
KUR	-0,32609	0,042547	0,236254	0,375076	1
PH	-0,56903	0,075853	0,398072	0,544118	0,266013
PTE	0,36186	0,089143	-0,22349	-0,24365	-0,22164
SPI	-0,58852	0,158714	0,326596	0,409982	0,278503

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.20 Latent Variable Correlations (lanjutan)

	PH	PTE	SPI
GK			
KK			
KOR			
SPI			
PTE			
PH	1		
FRAUD	-0,2342	1	
KUR	0,39549	-0,31736	1

Sumber: Output PLS, 2012

Tabel 4.21 AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
Sistem Pengendalian Internal		
Gaya Kepemimpinan	0,647631	0,804755
Kesesuaian Kompensasi	0,649119	0,805679
Perilaku Tidak Etis	0,657043	0,810582
Kultur Organisasi	0,675017	0,821594
Komitmen Organisasi	0,573073	0,757016
Penegakan Hukum	0,643184	0,801988
FRAUD	0,59218	0,769532

Sumber: Output PLS, 2012

Berdasarkan Tabel 4.21 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 sistem pengendalian internal(SPI) tidak muncul karena merupakan variabel formatif. Sementara itu hasil *discriminant validity* Akar AVE konstruk gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,804755, lebih tinggi daripada korelasi antara gaya kepemimpinan (GK) dengan konstruk lainnya dalam model. AVE konstruk variabel selanjutnya yaitu kesesuaian kompensasi (KK) sebesar 0,805679, lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk kesesuaian kompensasi (KK) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk perilaku tidak etis (PTE) sebesar 0,810582, lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk perilaku tidak etis (PTE) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk kultur organisasi (KUR) sebesar 0,821594, lebih tinggi daripada korelasi antara kultur organisasi (KUR) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk komitmen organisasi (KOR) sebesar 0,757016, lebih tinggi daripada korelasi antara komitmen organisasi (KOR) dengan konstruk lainnya

dalam model. Akar AVE konstruk penegakan hukum (PH) sebesar 0,801988, lebih tinggi daripada korelasi antara penegakan hukum (PH) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) sebesar 0,769532, 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 4.22 R Square

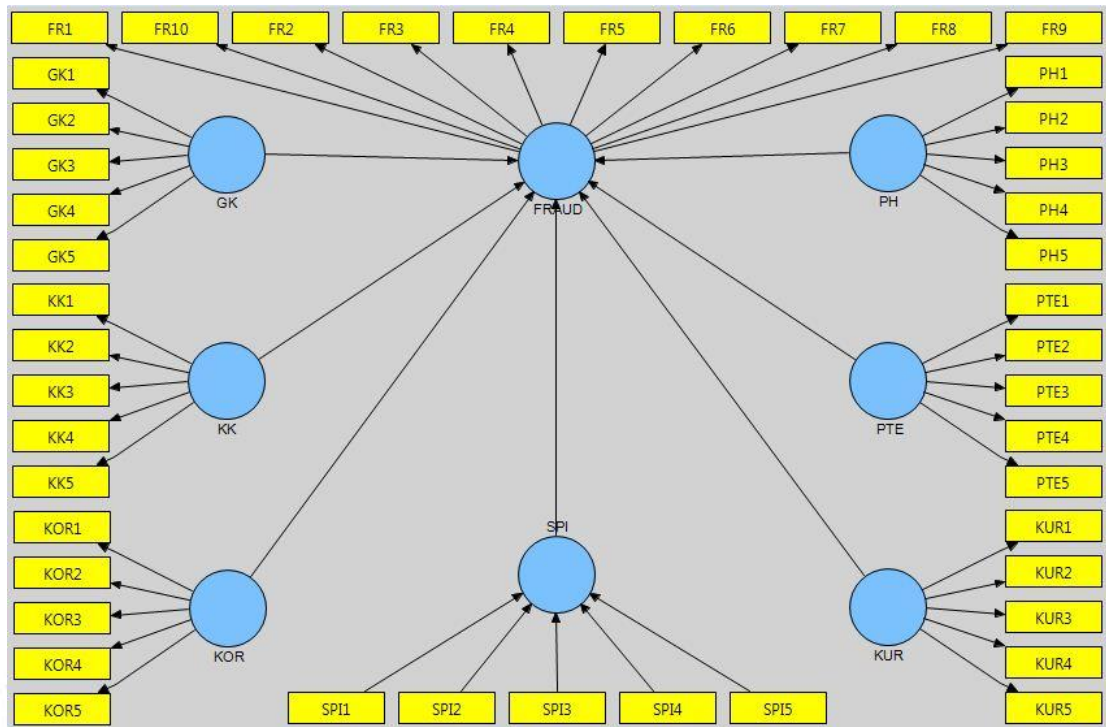
	R Square
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kepemimpinan	
Kesesuaian Kompensasi	
Perilaku Tidak Etis	
Kultur Organisasi	
Komitmen Organisasi	
Penegakan Hukum	
FRAUD	0,56982

Sumber: Output PLS, 2012

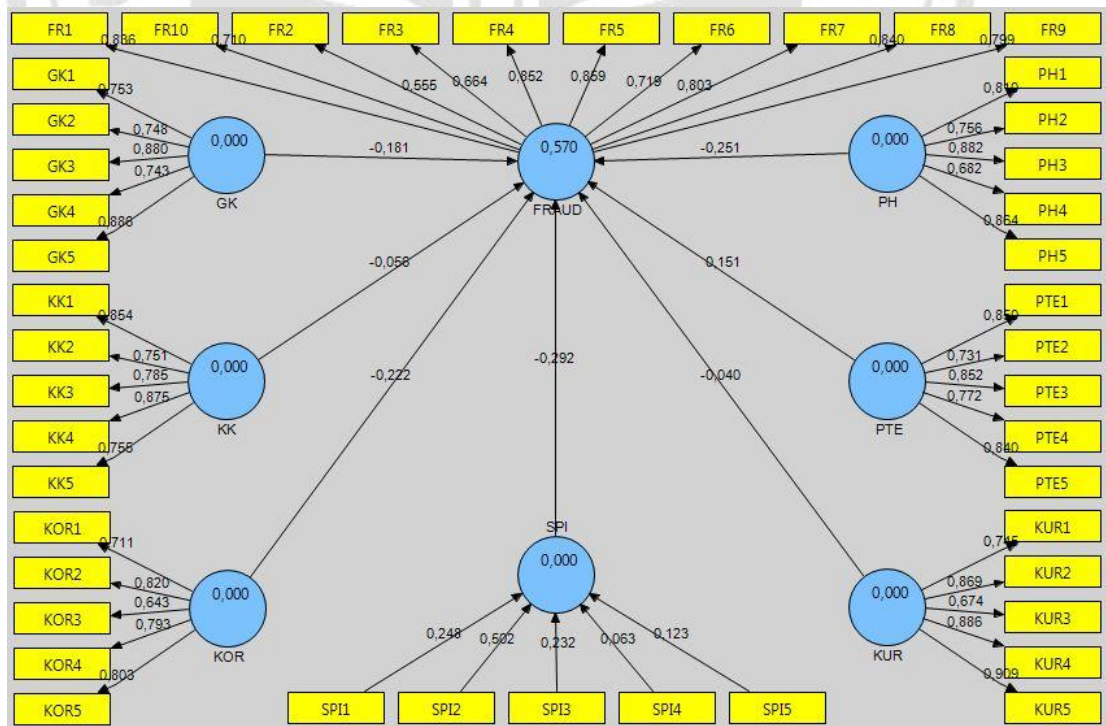
Pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *R-square fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) 0,56982. Nilai *R-square* sebesar 0,56982 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Sistem Pengendalian Internal (SPI), Gaya Kepemimpinan (GK), Kesesuaian Kompensasi (KK), Perilaku Tidak Etis (PTE), Kultur Organisasi (KUR), Komitmen Organisasi (KOR) dan Penegakan Hukum (PH) sebesar 57,0 %. Sedangkan 43,0% 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 ditunjukkan pada Gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50 (selain untuk indikator SPI 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 di atas adalah 1,658 untuk $p < 0.05$; 1,9817 untuk $p < 0,025$, dan 2,360 untuk $p < 0.01$. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.23 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK -> FRAUD	-0,180822	-0,18149	0,075719	0,075719	2,388055
KK -> FRAUD	-0,056251	-0,051779	0,084469	0,084469	0,665938
KOR -> FRAUD	-0,221552	-0,22684	0,109494	0,109494	2,023421
KUR -> FRAUD	-0,040464	-0,039898	0,06394	0,06394	0,632849
PH -> FRAUD	-0,250645	-0,242796	0,084692	0,084692	2,959485
PTE -> FRAUD	0,150994	0,156466	0,072138	0,072138	2,093122
SPI -> FRAUD	-0,292304	-0,300559	0,0936	0,0936	3,122911

Sumber: Output PLS, 2012

Berdasarkan nilai *inner weight* sebagaimana ditunjukkan Tabel 4.23 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Sistem Pengendalian Intern (SPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,292 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,122 signifikan pada ($p < 0,05$). 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 : Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis kedua 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 -0,180 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,388 (signifikan pada $p < 0.01$). Dengan demikian H₂ diterima yang berarti bahwa semakin baik dan efektif persepsi gaya kepemimpinan pegawai terhadap atasannya, maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

3. H₃: Kesesuaian Kompensasi (KK) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi (KK) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan Tabel diatas diketahui bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 0,665 berada dibawah nilai kritis 1,65882. Dengan demikian H₃ tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi kesesuaian kompensasi 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 0,150 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,093 (signifikan pada $p < 0,05$). Dengan demikian H₄ dapat diterima bahwa semakin etis perilaku pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

5. H₅: Kultur Organisasi (KUR) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kultur Organisasi (KUR) 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 0,632 berada dibawah nilai kritis 1,658. Dengan demikian H₅ 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.

6. H₆ : Komitmen Organisasi (KOR) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis keenam menyatakan terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi (KOR) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,221 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,023 (signifikan pada $p < 0,05$). Dengan demikian H₆ dapat diterima bahwa semakin tinggi komitmen pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

7. H₇ : Penegakan Hukum (PH) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis ketujuh menyatakan terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum (PH) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,250 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,959 (signifikan pada $p < 0,05$). Dengan demikian H₇ dapat diterima bahwa semakin tinggi penegakan akan hukum di instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan berdasarkan nilai *inner weight* , digambarkan secara ringkas pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H ₁	Sistem Pengendalian Intern (SPI) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₂	Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor Pemerintahan	Hipotesis Diterima
H ₃	Kesesuaian Kompensasi (KK) 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	Kultur Organisasi (KUR) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Ditolak
H ₆	Komitmen Organisasi (KOR) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₇	Penegakan Hukum (PH) 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. Sistem Pengendalian Internal

Pada Tabel 4.2 nilai rata – rata jawaban terendah ditunjukkan oleh SPI5 pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal”. Hal tersebut memiliki arti bahwa persepsi para pegawai pemerintahan tentang pemantauan dan evaluasi aktivitas operasional kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya komunikasi sesama pegawai di instansi tersebut.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori efektif. Hal tersebut dikarenakan instansi Kabupaten Kudus memiliki lingkungan pengendalian yang baik, memiliki sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan memiliki aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kabupaten Kudus 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 penyelenggaran sistem pengendalian intern di lingkungan masing-masing. Berdasarkan pasal ini, tanggung jawab penyelenggaran SPIP dan keberhasilan penerapan SPIP di daerah sangat tergantung pada komitmen dari kepala daerah masing-masing.

2. Gaya Kepemimpinan

Pada Tabel 4.3 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator GK3 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menyampaikan dengan jelas arah dan tujuan yang diinginkan kepada bawahannya”. Hal tersebut berarti bahwa pemimpin di instansi pemerintahan tersebut masih kurang jelas saat menyampaikan arah dan tujuan yang diinginkan. Sehingga tidak semua pegawai dapat memahami apa yang menjadi tujuan pemimpin untuk instansi tersebut.

Gaya Kepemimpinan (GK) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori efektif. 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 (2003) 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.

3. Kesesuaian Kompensasi

Pada Tabel 4.4 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KK2 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, memberikan kompensasi / bonus lebih atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan baik”. Hal tersebut dapat mengartikan bahwa pegawai instansi pemerintahan memiliki persepsi bahwa akan mendapatkan bonus lebih jika melakukan pekerjaan dengan baik di instansi tersebut.

Kesesuaian Kompensasi (KK) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori cukup puas. Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di instansi Kabupaten Kudus 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 penerima 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.

4. Perilaku Tidak Etis

Pada Tabel 4.5 nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator PTE4 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas”. Hal tersebut merupakan perilaku manajemen yang menyalahgunakan fasilitas instansi para pegawai boleh tidak masuk bila ada kepentingan mendadak atau terencana dengan surat ijin.

Perilaku Tidak Etis (PTE) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus 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. Kultur Organisasi

Pada Tabel 4.6 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KUR4 dan KUR5 dengan pertanyaan “Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi mempunyai inisiatif” dan “Di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu”. Hal tersebut berarti para pegawai di instansi tempat mereka bekerja, kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaannya dan belum bisa datang tepat waktu dalam rapat.

Kultur Organisasi (KUR) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori etis. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kabupaten Kudus 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 etis. Selain

itu, para pegawai telah mencapai integrasi atau kesatuan pandangan sehingga mewujudkan budaya organisasi yang etis. Selain integritas budaya organisasi instansi pemerintahan Kabupaten Kudus juga dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

6. Komitmen Organisasi

Pada Tabel 4.7 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator KOR3 dengan pertanyaan “Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi”. Hal tersebut berarti di instansi tempat mereka bekerja, para pegawai belum bisa menerima semua tugas dan belum bisa menjalankannya secara maksimal.

Komitmen Organisasi (KOR) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori berkomitmen. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kabupaten Kudus merasa senang bekerja dalam organisasi / pada instansi tersebut dibandingkan dengan organisasi / instansi yang lain. Hal itu dibuktikan dengan mereka menerima semua tugas yang diberikan organisasi kepada para pegawai dan mereka dapat bekerja sesuai target tanpa ada tekanan.

7. Penegakan Hukum

Pada Tabel 4.8 nilai rata-rata jawaban terendah ditunjukkan oleh indikator PH2 dengan pertanyaan “Saya merasa proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi ini selesai tepat waktu.”. Hal tersebut berarti di instansi tempat mereka bekerja masih kurang dalam penanganan pelanggaran

peraturanyang sesuai dengan peraturan di instansi tersebut demi menegakkan hukum yang berlaku.

Penegakan Hukum (PH) di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus termasuk ke dalam kategori efektif. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kabupaten Kudus merasa para pejabat cepat tanggap dalam menangani pelanggaran peraturan instansi sehingga penanganan pelanggaran peraturan instansi selesai tepat pada waktunya. Keputusan kepala instansi juga memutuskan hukuman pelanggaran sesuai dengan aturan yang berlaku.

8. *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Pada Tabel 4.9 nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator FR3 dan FR10 dengan pertanyaan “Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor” dan “Bukan suatu masalah di instansi saya menggunakan anggaran untuk keperluan pribadi”. Hal tersebut mengartikan bahwa menggunakan anggaran untuk keperluan pribadi di instansi tersebut sudah wajar terjadi. Sehingga para pegawai masih kurang akan kesadaran untuk tidak menggunakan anggaran untuk kebutuhan pribadi.

Fraud yang terjadi di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus tergolong ke dalam kategori jarang terjadi. Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintahan Kabupaten Kudus 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 Kabupaten Kudus

tidak terdapat penyalahgunaan asset berupa para pengguna anggaran yang meminta kuitansi kosong, di instansi Kabupaten Kudus tidak terdapat korupsi karena setiap transaksi memiliki bukti pendukung dan tidak ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.

Instansi pemerintahan Kabupaten Kudus memiliki SPIP yang baik dan efektif sesuai dengan Pasal 47 ayat (1) PP 60 tahun 2008. Selain itu, sesuai dengan analisis deskriptif yang diperoleh bahwa instansi pemerintahan Kabupaten Kudus 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 Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dikarenakan instansi sektor pemerintahan Kabupaten Kudus 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 operasional untuk menilai pelaksanaan sistem pengendalian internal instansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan SPI2 yang berarti bahwa instansi pemerintah Kabupaten Kudus memiliki penaksiran resiko yang baik.

sehingga SPI di instansi Kabupaten Kudus tergolong efektif dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selain itu, instansi pemerintah Kabupaten Kudus 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 (*opportunity*) 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.

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 Thoyyibatun (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 Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan para pemimpin instansi pemerintahan Kabupaten Kudus memiliki relasi yang baik dengan bawahannya, pemimpin instansi menguasai pembagian struktur tugas dan tanggung jawab 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 GK4 yang berarti bahwa pemimpin instansi pemerintah Kabupaten Kudus memberikan inspirasi kepada bawahan untuk memberi kontribusi lebih pada tugas pokoknya. Sehingga GK di instansi Kabupaten Kudus tergolong dalam kategori efektif 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.

COSO (2004) mengatakan disuatu lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, jadi dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan yang etis yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan tidak akan menekan tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilakukan karyawan.

4.7.2.3 Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi (KK) tidak mempunyai pengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menolak hipotesis ketiga (H_3).

Pada penelitian Sulistyowati (2007) menemukan bahwa kesesuaian kompensasi / kepuasan akan 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.

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 dibutuhkandan keserakahannya sendiri yang ingin hidup melebihi gaya hidup yang seharusnya, maka kenaikan kompensasi / gaji yang semakin tinggi tidak akan bisa menekan tingkat kecurangan (*fraud*).

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 di Indonesia

tidak secara signifikan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi dari manajemen organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan nilai total mean 15,957 yang berarti pegawai instansi pemerintahan se-Kabupaten Kudus tergolong ke dalam kategori cukup puas. Sehingga tidak memicu para pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) karena tidak adanya tekanan (*pressure*).

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

Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan karena perilaku manajemen di instansi pemerintahan Kabupaten Kudus tidak menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*), tidak menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), dan manajemen di instansi Kabupaten Kudus tidak menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean terendah terdapat pada indikator pertanyaan PTE4 yang berarti para pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Sehingga PTE di instansi Kabupaten Kudus tergolong dalam kategori etis dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dalam teori *fraud triangle* perilaku tidak etis diprosikan kedalam rasionalisasi. Rasionalisasi merupakan pemikiran yang menjustifikasi tindakannya

sabagai 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 tindakanyang diambil oleh setiap pegawai dalam suatu instansi. Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan instansi. CIMA (2002) dalam Wilopo (2006) 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 Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin etis 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 kelima (H_5).

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari 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 *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*).

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan nilai total mean 18,864 yang berarti pegawai instansi pemerintahan se-Kabupaten Kudus tergolong ke dalam kategori etis.

4.7.2.6 Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan para pegawai di instansi pemerintahan Kabupaten Kudus mempunyai kesamaan nilai dengan organisasi di instansi tersebut dan mereka bangga menjadi bagian organisasi. Hal ini dibuktikan dengan para pegawai menyelesaikan semua tugas yang menjadi pekerjaannya dan dapat menyelesaikan sesuai tepat pada waktunya.

Valentine et al (2002) mengatakan bahwa lingkungan etis sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi . Dijelaskan lebih lanjut oleh Rae and Subramaniam (2008) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae, 2008). Dalam hal ini termasuk juga dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila pegawai di suatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya tersebut hal ini dapat menurunkan tingkat terjadinya Fraud di sektor pemerintahan. Maka semakin tinggi komitmen

organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya fraud di sektor pemerintahan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan KOR3 yang berarti bahwa para pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Kudus menerima semua tugas yang menjadi pekerjaannya. Sehingga KOR di instansi Kabupaten Kudus tergolong dalam kategori berkomitmen dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.7.2.7 Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima. Sehingga semakin efektif penegakan hukum di instansi pemerintah Kabupaten Kudus, dapat menekan tingkat kecurangan akuntansi. Hal tersebut disebabkan para pejabat instansi pemerintahan Kabupaten Kudus cepat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan instansi, karena penanganan pelanggaran dalam instansi tersebut selesai tepat waktu. Keputusan kepala instansi mengenai putusan hukuman pelanggaran peraturan juga sesuai dengan aturan yang berlaku. Para pegawai juga menaati peraturan yang ada di instansi tersebut.

Koordinator Presidium Majelis Nasional Korps Alumni HMI (KAHMI) Mahfud MD mengungkapkan saat ini negara Indonesia tengah terombang-ambing. Bukan lagi karena ancaman dari luar, tetapi dari dalam bangsa sendiri. Ancaman itu berasal dari lemahnya penegakan hukum di Indonesia. Penegakan

hukum yang dimaksud Mahfud adalah pada kasus korupsi. Menurutnya, program dan anggaran untuk pembangunan dari pemerintah telah disediakan, tetapi kasus korupsi selalu menggerogoti dana yang ada. (Sumber : www.jpnn.com, 20 Februari 2013)

Dalam penelitian Sanyoto (2008), krisis kepercayaan masyarakat terhadap hukum disebabkan antara lain karena masih banyaknya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan pelanggaran hak asasi manusia (HAM) yang belum tuntas penyelesaiannya secara hukum. Dalam rangka memulihkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap hukum, upaya yang harus dilakukan adalah menginventarisasi dan menindak lanjuti secara hukum berbagai kasus KKN dan HAM, pemberian bantuan hukum kepada masyarakat yang tidak mampu, melakukan pemberdayaan terhadap aparat penegak hukum, khususnya aparat kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pertanyaan PH2 yang berarti bahwa para pejabat di instansi pemerintah Kabupaten Kudus menyelesaikan penanganan pelanggaran peraturan selesai tepat waktu. Sehingga PH di instansi Kabupaten Kudus tergolong dalam kategori efektif.

4.8 Keterbatasan

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

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi terlebih dahulu tentang kesediaan dinas untuk dijadikan sampel penelitian.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode pengumpulan data lainnya, seperti wawancara.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Sistem pengendalian internal termasuk dalam kategori efektif, kecuali pada indikator SPI5. Karena persepsi para pegawai pemerintahan tentang pemantauan dan evaluasi aktivitas operasional kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya komunikasi sesama pegawai di instansi tersebut.
2. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Gaya kepemimpinan di sektor pemerintahan kota Salatiga termasuk dalam kategori baik, kecuali pada indikator GK3 karena pemimpin di instansi pemerintahan tersebut masih kurang jelas saat menyampaikan arah dan tujuan yang diinginkan. Sehingga tidak semua pegawai dapat memahami apa yang menjadi tujuan pemimpin untuk instansi tersebut.
3. Tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Kesesuaian kompensasi termasuk dalam kategori cukup puas, kecuali pada indikator KK3 karena pelaksanaan

kinerja pegawai yang baik tidak diimbangi dengan pendapatan bonus lebih dari pemerintah sebagai penghargaan.

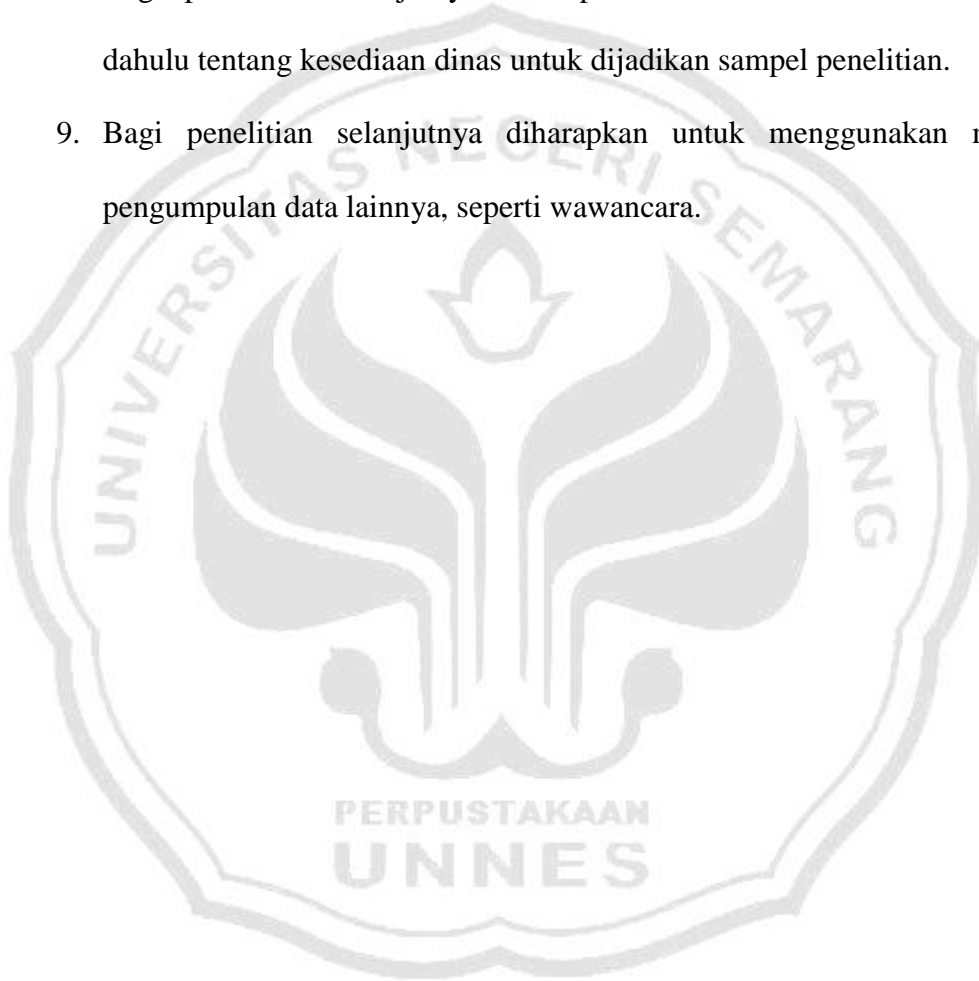
4. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Perilaku tidak etis termasuk dalam kategori etis, kecuali pada indikator PTE4 karena para pegawai menyalahgunakan kesempatan yang diberikan instansi untuk tidak masuk kerja, tetapi tidak memberikan keterangan yang jelas.
5. Tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Kultur organisasi termasuk dalam kategori etis, kecuali pada indikator KUR4 dan KUR5 karena para pegawai di instansi tempat mereka bekerja, kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaannya dan belum bisa datang tepat waktu dalam rapat.
6. Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori berkomitmen, kecuali pada indikator KOR3 karena di instansi tempat mereka bekerja, para pegawai belum bisa menerima semua tugas dan belum bisa menjalankannya secara maksimal.
7. Terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. Penegakan hukum termasuk dalam kategori efektif, kecuali pada indikator PH2 karena di instansi tempat mereka bekerja masih kurang dalam penanganan pelanggaran peraturan yang sesuai dengan peraturan di instansi tersebut demi menegakkan hukum yang berlaku.

5.2 Saran

Saran peneliti yang ingin dikemukakan adalah:

1. Diharapkan bagi instansi pemerintah Kabupaten Kudus untuk mengevaluasi aktivitas kegiatan instansi agar tercipta hasil yang optimal dengan cara sering berkomunikasi sesama pegawai di instansi.
2. Diharapkan bagi pemimpin instansi pemerintah Kabupaten Kudus untuk lebih jelas dalam menyampaikan arah dan tujuan yang diinginkan agar pegawai bisa memahami apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut.
3. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kabupaten Kudus untuk memberi penghargaan berupa bonus lebih atas hasil kerja para pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat.
4. Diharapkan para pegawai di instansi pemerintahan Kabupaten Kudus untuk tidak menyalahgunakan fasilitas instansi yang sudah diberikan oleh instansi tersebut untuk kepentingan pribadi.
5. Diharapkan bagi para pegawai instansi pemerintahan Kabupaten Kudus untuk berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menerima perintah dari pemimpin instansi.
6. Diharapkan bagi instansi pemerintah Kabupaten Kudus untuk menerima dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan tanpa ada rasa terpaksa agar mencapai hasil yang maksimal.

7. Diharapkan bagi instansi pemerintah Kabupaten Kudus untuk segera melakukan tindakan kepada pegawai yang telah melanggar peraturan di instansi tersebut.
8. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi terlebih dahulu tentang kesediaan dinas untuk dijadikan sampel penelitian.
9. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode pengumpulan data lainnya, seperti wawancara.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., and C. O. Albrecht. 2003. *Fraud Examination*. Thomson, South-Western.
- Amrizal. 2004. *Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Auditor*. www.bpkp.go.id/public/upload/unit/investigasi/.../cegah-deteksi.pdf. (Diakses tanggal 21 November 2012, pukul 02.58)
- Antikorupsijateng.wordpress.com. 2010. *Kudus Masuk 10 Besar Tingkat Jawa Tengah dalam soal Korupsi*. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/2010/07/01/kudus-masuk-10-besar-tingkat-jawa-tengah-dalam-soal-korupsi/> (diakses tanggal 20 November 2012, pukul 20.32)
- Antikorupsijateng.wordpress.com. 2011. Laporan Monitoring Penanganan Kasus Korupsi di Jawa Tengah Tahun 2011 : "Regenerasi Korupsi Tiada Henti" (diakses 24 November 2012, pukul 20.50)
- Antikorupsijateng.wordpress.com. 2012. Dugaan Korupsi APBD Diaudit Ulang. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/2013/02/05/dugaan-korupsi-apbd-diaudit-ulang/> (diakses 28 Februari 2013, pukul 19.25)
- Arifin, Johan. (2000). *Korupsi dan Upaya Pemberantasannya Melalui Strategi di Bidang Auditing*. Media Akun-tansi. No. 13/Th. VII/ September.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta
- Asshiddiqie, Jimly. 2009. *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE). 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
- Dallas, Layne L.2002. *A Preliminary Inquiry into the Responcibility of corporations and Their Directors anda Officers for Corporate Climate: The Psichology of Enron's Climate*
- Dewi YR.,Rozmita dan R, Nelly Nur Apandi. 2012. *Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif)*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 15 Banjarmasin
- Engko Cecilia dan Gudono.2007.*Pengaruh KompleksitasTugas Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor*.Yogyakarta. JAAI VOLUME 11 NO 2:105-124
- 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
- . 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Universitas Diponegoro
- . 2008. *Akuntansi Keuangan Pemerintah Pusat (APBN) dan Daerah (APBD)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Greenberg, J. 1987. *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 1987, 9-22.
- Huntington, S.P. 1968. *Political Order in Changing Societies*. New Haven: Yale Univ. Press.
- IAI.2001.*Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Infokorupsi.com. 2011. Korupsi di Kudus: Bupati Diminta Nonaktifkan Kepala Dinas Bina Marga. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=9634&l=korupsi-di-kudus-bupati-diminta-nonaktifkan-kepala-dinas-bina-marga> (diakses 24 November 2012 pukul 20.50)
- Jensen, Michael, and William Meckling, 1976. *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and ownership Structure*, *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

- Kartini Kartono. 1997. *Patologi Sosial*, (Jakarta: CV. Rajawali,).
- , 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1982), *Manajemen*. Editor: Gunawan Hutaaruk, Erlangga, Jakarta
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Lako, Andreas. 2005. *Kepemimpinan dan Efektivitas kerja Organisasi : Isu, Teori, dan Solusi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior. Ninth Edition*. McGraw-Hill Irwin. Boston.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Mangkunegara Prabu Anwar . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Mulyadi. 2002, *Auditing*. Edisi Keenam, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, M. 2001 “*Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*”. Edisi Ketiga, BPFE. Yogyakarta
- okezone.com. 2012. 2011, PNS Paling Banyak Korupsi. <http://news.okezone.com/read/2012/02/06/339/570287/2011-pns-paling-banyak-korupsi> (diakses 23 November 2012)
- 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.
- Republika.co.id. 2011. Indonesia Masih Jadi Negara Terkorup, Bappenas Mengaku Tak Puas. <http://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/11/12/01/lvlpq-indonesia-masih-jadi-negara-terkorup-bappenas-mengaku-tak-puas>. (Diakses tanggal 22 November 2012, pukul 12.42)

- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) No. 9 tahun 2007 tentang Pengadaan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008 tentang Menteri / Pimpinan lembaga, gubernur dan bupati / walikota bertanggungjawab atas efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern di lingkungan masing-masing.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. New Jersey : PrinticeHall,Upper Saddle River
- Robbins, Stephen P.2003.*Perilaku Organisasi*. Jilid 2.Jakarta: Indeks.
- Robbinson, Leonard A., James R. Davis, C. Wayne Alderman. 1982. *Accounting Information System*. Herper and Row Publisher. New York.
- Roger S. Debreceeny, Glen L. Gray. 2009. *Data Mining Journal Entries for Fraud Detection: A Pilot Study*. Shidler College of Business at the University of Hawaii.
- Sanyoto. 2008. *Penegakan Hukum di Indonesia*. Purwokerto: Universitas Jenfral Soedirman. Jurnal Dinamika Hukum
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, R., Sam Tiras, and Stan Vichitlekarn, 1997. *The Interaction Between Internal Control Assessment and Substantive Testing in Audits for Fraud*. Working Paper www.ssrn.com
- Soepardi. 2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultansi Instansi Pemerintah*. <http://www.inkindo-jateng.web.id/wp-content/uploads/Seminar/04.pdf>.(Diakses tanggal 21 Desember 2012, pukul 01.14)
- Stalebrink, O. J., & Sacco, J. F. 2006. *Public sector investment failures: Theoretical contributions from new institutional and Austrian economic theory*, *Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management*.
- Steers, Richard M. 1985.*Efektifitas Organisasi*. (Alihbahasa M Yamin). Jakarta: Erlangga.

- Suaramerdeka.com.2012. *PNS Tersangka Koruptor Terbanyak*.
http://www.suaramerdeka.com/sm cetak/index.php?fuseaction=beritacetak.detailberitacetak&id_beritacetak=176165. (diakses tanggal 21 Desember 2012, pukul 01.18)
- Sulistiyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gajidan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Surakhmad, Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian – Penelitian Ilmiah (Dasar Metode Teknik)*. Bandung : Tarsito.
- Tannenbaum, R., Weschler, I, R., &Massarik, F. 1961. *Leadership*. Chicago: Univesity of Chicago Perss
- Terry G.R. 1954. *Prinsip Manajemen*. Alihbahasa J Smith DFM. Jakarta: BumiAksara
- Thoyyibatun. 2009. *Analysing The Influence Of Internal Control Compliance And Compensation System Against Unethical Behavior And Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java*. Palembang : Simposium Nasional Akuntansi XII.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta :Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2001. *Audit Operasional (SuatuPengantar)*, Harvarindo, Jakarta.
- Valentine, Sean et al. 2002. *Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit*. Journal of Business Ethics. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61.
- 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* . Jurnal Makara Sosial Humaniora Vol.7 No.2. Depok : Universitas Indonesia
- Wexleydan Yuki. 2003. *PerilakuOrganisasidanPsikologiPersonalialia*. Ed.Shobaruddin. Jakarta : PT RinekaCipta.
- 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.
- Wiyantoro, Lili Sugeng dan Sabeni, Arifin. 2007. *Hubungan antara Sistem Pengendalian Manajemen dengan Perilaku Dysfungsional: Budaya Nasional sebagai Variabel Moderating*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 10 Makasar.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Penerbit : Salemba.
- . *Komitmen Anti Korupsi Bukan Hanya Komitmen Pimpinan, Tapi Komitmen Seluruh Pegawai*. <http://www.sinartani.com/informasi-terkini/sorotan/4919-komitmen-anti-korupsi-bukan-hanya-komitmen-pimpinan-tapi-komitmen-seluruh-pegawai.html> . (Diakses tanggal 24 Desember 2012, pukul 00.47)
- Yugo Hindarto, Stefanus. 2012. 2011, *PNS Paling Banyak Korupsi*. <http://news.okezone.com/read/2012/02/06/339/570287/2011-pns-paling-banyak-korupsi>. (diakses tanggal 21 November 2012, pukul 19.34)



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan No.
1	Sistem Pengendalian Internal (IAI, 2004)	1. Lingkungan pengendalian 2. Manajemen Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan dan Monitoring	1 2 3 4 5
2	Gaya Kepemimpinan (Fiedler dalam Robbins 2010)	1. Relasi pemimpin dengan anggota 2. Struktur tugas 3. Posisi kekuatan 4. Delegasi tugas 5. Etika pemimpin	6 7 8 9 10
3	Kesesuaian Kompensasi (Gibson 1997 dalam Wilopo 2006)	1. Kompensasi keuangan 2. Pengakuan perusahaan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Promosi 4. Penyelesaian tugas 5. Pencapaian sasaran	11 12 13 14 15
4	Perilaku Tidak Etis (Robinson 1995 dalam Wilopo 2006)	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 (abuse no action) 5. Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan (abuse rule)	16 17 18 19 20

5	Kultur Organisasi (Robbin 2006 dalam Nurjanah 2008)	1. Mencurahkan seluruh kemampuan	21
		2. Mengorganisasikan pekerjaan sendiri	22
		3. Ramah	23
		4. Inisiatif (prakarsa)	24
		5. Rapat (pertemuan) tepat waktu	25
6	Komitmen Organisasi (Luthans, 2006)	1. Bekerja melalui target	26
		2. Gembira memilih bekerja pada organisasi	27
		3. Menerima semua tugas	28
		4. Kesamaan nilai	29
		5. Bangga menjadi bagian organisasi	30
7	Penegakan hukum (Sulastri, 1997)	1. Daya tanggap pejabat penerima lamban	31
		2. Proses penegakan hukum pidana selesai	32
		3. Putusan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku	33
		4. Aturan hukum dalam instansi	34
		5. Ketaatan terhadap hukum	35
8	Fraud di sektor Pemerintahan (IAI 2001 dalam Wilopo 2006)	1. Kecurangan laporan keuangan	36 , 37
		2. Penyalahgunaan aset	38 , 39
		3. Korupsi	40 , 41
		4. Ketiadaan bukti transaksi	42 , 43
		5. Penyalahgunaan anggaran	44 , 45

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Faisal

NIM : 7250408012

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 (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus)”**.

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 : 085727212545

Hormat saya,

Muhammad Faisal
NIM. 7250408012

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

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).					

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

Kesesuaian Kompensasi		STS	TS	N	S	SS
11	Di instansi tempat saya bekerja, kompensasi keuangan yang diberikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai instansi.					
12	Di instansi tempat saya bekerja, memberikan kompensasi / bonus lebih atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.					
13	Di instansi tempat saya bekerja, promosi / kenaikan jabatan diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai para pegawai instansi.					
14	Di instansi tempat saya bekerja, dikelola oleh manajemen yang baik sehingga para pegawai memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
15	Di instansi tempat saya bekerja, terjadi ketidakadilan dalam pembagian kompensasi.					

Perilaku Tidak Etis		STS	TS	N	S	SS
16	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi.					
17	Di instansi tempat saya bekerja, saya pernah meminta tiket berlibur kepada rekan bisnis instansi.					
18	Di instansi tempat saya bekerja, saya diam saja bila pegawai lain bertindak sangat merugikan instansi ini.					
19	Di instansi tempat saya bekerja, saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					
20	Di instansi tempat saya bekerja, saya sering terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas.					

Kultur Organisasi		STS	TS	N	S	SS
21	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.					
22	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.					
23	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan.					
24	Di instansi tempat saya bekerja, para pegawai instansi mempunyai inisiatif (prakarsa).					
25	Di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.					

Komitmen Organisasi		STS	TS	N	S	SS
26	Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan organisasi ini agar dapat berhasil sukses					
27	Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk tempat bekerja daripada organisasi lainnya, ketika saya untuk pertama kalinya memutuskan bergabung.					
28	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi.					
29	Nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini.					
30	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					

Penegakan Hukum		STS	TS	N	S	SS
31	Saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan instansi.					
32	Saya merasa proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi ini selesai tepat waktu.					
33	Keputusan kepala instansi tentang putusan hukuman pelanggaran sesuai dengan aturan yang berlaku.					

Penegakan Hukum		STS	TS	N	S	SS
34	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku.					
35	Di instansi tempat saya bekerja, aturan – aturan hukum yang berlaku dijalankan dengan baik.					

<i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan		STS	TS	N	S	SS
36	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya.					
37	Suatu hal yang wajar di instansi saya, laporan keuangan berbeda dengan kondisi sebenarnya.					
38	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya, apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor.					
39	Suatu hal yang wajar di instansi saya, menggunakan fasilitas kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi.					
40	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya, apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda.					
41	Suatu hal yang wajar apabila terjadi pungutan liar di instansi saya.					
42	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.					
43	Apabila terjadi pengeluaran kecil (fotokopi), tidak menggunakan bukti transaksi.					
44	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus.					
45	Suatu hal yang wajar di instansi saya menggunakan anggaran untuk keperluan pribadi					

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)
SPI1 -> SPI	0,24791	0,263984	0,259472	0,259472	0,955438
SPI2 -> SPI	0,502216	0,499463	0,226623	0,226623	2,216088
SPI3 -> SPI	0,232214	0,22181	0,203826	0,203826	1,139279
SPI4 -> SPI	0,062527	0,034178	0,166038	0,166038	0,376581
SPI5 -> SPI	0,123015	0,091356	0,211255	0,211255	0,582308

Hasil uji Validitas2 , Uji Outer loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FR1 <- FRAUD	0,836298	0,837557	0,038857	0,038857	21,5224
FR10 <- FRAUD	0,709793	0,713628	0,056205	0,056205	12,628596
FR2 <- FRAUD	0,554599	0,551978	0,068971	0,068971	8,040994
FR3 <- FRAUD	0,664251	0,671459	0,065119	0,065119	10,200625
FR4 <- FRAUD	0,851644	0,846437	0,030797	0,030797	27,653132
FR5 <- FRAUD	0,859494	0,860836	0,028018	0,028018	30,676707
FR6 <- FRAUD	0,719193	0,708107	0,056644	0,056644	12,696646
FR7 <- FRAUD	0,802974	0,796942	0,037238	0,037238	21,563134
FR8 <- FRAUD	0,840126	0,836723	0,036825	0,036825	22,813902
FR9 <- FRAUD	0,798717	0,80006	0,033098	0,033098	24,131566
GK1 <- GK	0,753376	0,731411	0,115447	0,115447	6,525746
GK2 <- GK	0,747546	0,708496	0,141099	0,141099	5,298026
GK3 <- GK	0,880452	0,854285	0,11539	0,11539	7,630211
GK4 <- GK	0,74285	0,707162	0,133111	0,133111	5,580669
GK5 <- GK	0,885852	0,861723	0,109789	0,109789	8,068712
KK1 <- KK	0,854451	0,858029	0,033483	0,033483	25,519169
KK2 <- KK	0,751266	0,747446	0,060974	0,060974	12,321144
KK3 <- KK	0,785039	0,767669	0,092636	0,092636	8,474469
KK4 <- KK	0,874519	0,872803	0,030129	0,030129	29,025588
KK5 <- KK	0,755009	0,734814	0,097897	0,097897	7,712286

KOR1 <- KOR	0,711076	0,712444	0,057525	0,057525	12,361067
KOR2 <- KOR	0,820393	0,814309	0,051011	0,051011	16,082698
KOR3 <- KOR	0,643488	0,64587	0,059089	0,059089	10,890232
KOR4 <- KOR	0,792613	0,787826	0,054055	0,054055	14,663019
KOR5 <- KOR	0,802731	0,806486	0,030574	0,030574	26,255659
KUR1 <- KUR	0,744583	0,740922	0,051663	0,051663	14,412321
KUR2 <- KUR	0,868815	0,849032	0,063092	0,063092	13,770511
KUR3 <- KUR	0,674046	0,679411	0,070535	0,070535	9,556151
KUR4 <- KUR	0,886321	0,875639	0,047886	0,047886	18,508836
KUR5 <- KUR	0,908813	0,896702	0,041724	0,041724	21,781715
PH1 <- PH	0,80953	0,806453	0,036768	0,036768	22,017465
PH2 <- PH	0,755668	0,747473	0,051955	0,051955	14,544592
PH3 <- PH	0,882161	0,881508	0,032463	0,032463	27,174482
PH4 <- PH	0,682028	0,694852	0,047093	0,047093	14,482565
PH5 <- PH	0,863814	0,861938	0,029861	0,029861	28,928248
PTE1 <- PTE	0,850017	0,834269	0,087565	0,087565	9,707262
PTE2 <- PTE	0,731038	0,732142	0,07451	0,07451	9,811325
PTE3 <- PTE	0,852495	0,835499	0,088784	0,088784	9,60189
PTE4 <- PTE	0,772265	0,765476	0,069739	0,069739	11,073697
PTE5 <- PTE	0,83972	0,82465	0,083374	0,083374	10,071729



Lampiran 4

*Uji Composite Reliability***Composite Reliability**

	Composite Reliability
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kekepmimpinan	0,901256
Kesesuaian Kompensasi	0,902082
Perilaku Tidak Etis	0,905162
Kultur Organisasi	0,91117
Komitmen Organisasi	0,86944
Penegakan Hukum	0,899374
FRAUD	0,934648

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kekepmimpinan	0,866175
Kesesuaian Kompensasi	0,864266
Perilaku Tidak Etis	0,868478
Kultur Organisasi	0,87562
Komitmen Organisasi	0,813201
Penegakan Hukum	0,858501
FRAUD	0,921058

Lampiran 5

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

	FRAUD	GK	KK	KOR	KUR	PH	PTE	SPI
FR1	0,8363	-0,2159	-0,3322	-0,4238	-0,2137	-0,4394	0,32791	-0,5603
FR10	0,70979	-0,0632	-0,2459	-0,4754	-0,2201	-0,4659	0,28191	-0,2881
FR2	0,5546	-0,0259	-0,3461	-0,2485	-0,2588	-0,2709	0,34868	-0,33
FR3	0,66425	-0,1138	-0,1837	-0,4034	-0,2352	-0,3468	0,28674	-0,3567
FR4	0,85164	-0,1653	-0,4145	-0,5097	-0,3046	-0,5042	0,27389	-0,5194
FR5	0,85949	-0,2068	-0,3401	-0,4937	-0,279	-0,4917	0,32504	-0,5402
FR6	0,71919	-0,2703	-0,2104	-0,3548	-0,2106	-0,4994	0,18713	-0,4789
FR7	0,80297	-0,1257	-0,4092	-0,4916	-0,306	-0,4157	0,24758	-0,5067
FR8	0,84013	-0,2759	-0,2441	-0,4852	-0,2527	-0,4753	0,22373	-0,4463
FR9	0,79872	-0,2738	-0,1902	-0,3653	-0,2369	-0,4273	0,32377	-0,4326
GK1	-0,1595	0,75338	-0,0433	-0,0564	-0,0501	-0,0383	0,10055	0,06575
GK2	-0,1139	0,74755	-0,1021	-0,004	0,05194	0,10101	0,17962	0,10813
GK3	-0,2316	0,88045	-0,0642	0,03572	0,00946	0,06226	0,00953	0,21756
GK4	-0,1626	0,74285	-0,0488	0,00419	0,11307	0,07987	0,05435	0,02553
GK5	-0,2316	0,88585	-0,0492	0,05478	0,05516	0,09914	0,07768	0,16986
KK1	-0,3562	-0,0636	0,85445	0,38432	0,22683	0,34072	-0,2198	0,28188
KK2	-0,2926	0,07794	0,75127	0,21928	0,14477	0,24848	-0,1149	0,14938
KK3	-0,3122	-0,0884	0,78504	0,39247	0,21307	0,30082	-0,2089	0,36128
KK4	-0,3152	-0,0988	0,87452	0,39232	0,20961	0,39225	-0,1607	0,25847
KK5	-0,239	-0,1227	0,75501	0,41563	0,14122	0,31866	-0,1927	0,2587
KOR1	-0,4595	0,03813	0,40586	0,71108	0,32454	0,28985	-0,2042	0,36674
KOR2	-0,3746	-0,0005	0,29726	0,82039	0,29949	0,47916	-0,189	0,24823
KOR3	-0,3281	-0,0445	0,33013	0,64349	0,27057	0,36598	-0,1257	0,24031
KOR4	-0,3613	0,0425	0,34022	0,79261	0,26667	0,47496	-0,1484	0,29148
KOR5	-0,5266	0,01452	0,31183	0,80273	0,25928	0,45831	-0,2263	0,36379
KUR1	-0,276	-0,0304	0,20311	0,32197	0,74458	0,27017	-0,2444	0,23768
KUR2	-0,1835	0,00261	0,2062	0,28215	0,86882	0,09055	-0,1384	0,22281
KUR3	-0,2644	0,0905	0,1525	0,36582	0,67405	0,31052	-0,2657	0,2301
KUR4	-0,2994	0,07432	0,19	0,2586	0,88632	0,18164	-0,1302	0,23704
KUR5	-0,2756	0,0247	0,21438	0,29902	0,90881	0,19604	-0,1183	0,2055
PH1	-0,4579	0,09905	0,39575	0,42976	0,20382	0,80953	-0,146	0,353
PH2	-0,4531	0,08632	0,31793	0,42753	0,10615	0,75567	-0,1702	0,3794
PH3	-0,4258	0,03151	0,26587	0,45272	0,25061	0,88216	-0,2484	0,28724
PH4	-0,5049	0,03403	0,31963	0,38507	0,29609	0,68203	-0,2005	0,3428
PH5	-0,4026	0,04972	0,27085	0,47514	0,18902	0,86381	-0,1642	0,18721

PTE1	0,28262	0,08146	-0,1654	-0,1489	-0,1282	-0,2015	0,85002	-0,2641
PTE2	0,31462	0,02027	-0,169	-0,2466	-0,2553	-0,1919	0,73104	-0,1662
PTE3	0,25772	0,15064	-0,1608	-0,157	-0,1142	-0,2097	0,8525	-0,2578
PTE4	0,29835	0,02676	-0,2192	-0,2147	-0,283	-0,1108	0,77227	-0,2954
PTE5	0,29967	0,09433	-0,1842	-0,2047	-0,0978	-0,2337	0,83972	-0,3018
SPI1	-0,4788	0,20916	0,23423	0,23035	0,13039	0,36308	-0,2274	0,81357
SPI2	-0,5481	0,09009	0,31103	0,36803	0,32608	0,34375	-0,3561	0,93138
SPI3	-0,4671	0,15714	0,22019	0,4014	0,18209	0,2959	-0,1425	0,79362
SPI4	-0,418	0,17054	0,27531	0,35982	0,11072	0,30473	-0,0963	0,71029
SPI5	-0,4873	0,11756	0,35751	0,42547	0,26995	0,36642	-0,3497	0,82799

AVE

	AVE	Akar AVE
Sistem Pengendalian Internal		
Gaya Kepemimpinan	0,647631	0,804755
Kesesuaian Kompensasi	0,649119	0,805679
Perilaku Tidak Etis	0,657043	0,810582
Kultur Organisasi	0,675017	0,821594
Komitmen Organisasi	0,573073	0,757016
Penegakan Hukum	0,643184	0,801988
FRAUD	0,59218	0,769532

Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KK	KOR	KUR	PH	PTE	SPI
FRAUD	1							
GK	-0,23412	1						
KK	-0,38065	-0,07174	1					
KOR	-0,55783	0,016568	0,446052	1				
KUR	-0,32609	0,042547	0,236254	0,375076	1			
PH	-0,56903	0,075853	0,398072	0,544118	0,266013	1		
PTE	0,36186	0,089143	-0,22349	-0,24365	-0,22164	-0,2342	1	
SPI	-0,58852	0,158714	0,326596	0,409982	0,278503	0,39549	-0,31736	1

Lampiran 6

R Square

	R Square
Sistem Pengendalian Internal	
Gaya Kepemimpinan	
Kesesuaian Kompensasi	
Perilaku Tidak Etis	
Kultur Organisasi	
Komitmen Organisasi	
Penegakan Hukum	
FRAUD	0,56982

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK -> FRAUD	-0,180822	-0,18149	0,075719	0,075719	2,388055
KK -> FRAUD	-0,056251	-0,051779	0,084469	0,084469	0,665938
KOR -> FRAUD	-0,221552	-0,22684	0,109494	0,109494	2,023421
KUR -> FRAUD	-0,040464	-0,039898	0,06394	0,06394	0,632849
PH -> FRAUD	-0,250645	-0,242796	0,084692	0,084692	2,959485
PTE -> FRAUD	0,150994	0,156466	0,072138	0,072138	2,093122
SPI -> FRAUD	-0,292304	-0,300559	0,0936	0,0936	3,122911

Lampiran 7

Jumlah Kasus Korupsi di Tiap-tiap Kab/Kota se-Jateng 2011

Kabupaten / Kota	Jumlah Kasus
Kota Semarang	11
Kota Salatiga	8
Kabupaten Sukoharjo	7
Kabupaten Sragen	6
Kabupaten Wonosobo	6
Kabupaten Demak	4
Kabupaten Purworejo	4
Kabupaten Tegal (Slawi)	3
Kabupaten Batang	3
Kabupaten Kendal	3
Kabupaten Wonogiri	3
Kabupaten Magelang (Mungkid)	3
Kabupaten Brebes	3
Kota Magelang	3
Kabupaten Pemasang	3
Kota Surakarta (Solo)	3
Kota Tegal	3
Kabupaten Jepara	2
Kabupaten Rembang	2
Kabupaten Cilacap	2
Kabupaten Karanganyar	2
Kabupaten Banyumas	2
Kabupaten Temanggung	2
Kabupaten Kebumen	2
Provinsi Jawa Tengah	2
Kabupaten Pati	2
Kabupaten Pekalongan (Kajen)	1
Kabupaten Boyolali	1
Kabupaten Kudus	1
Kabupaten Semarang (Ungaran)	1
Kabupaten Grobogan	1
Kabupaten Klaten	1
Kabupaten Banjarnegara	1
Kabupaten Pekalongan	1
Total Kasus Korupsi	102

Tabulasi Data Kuesioner

Nomor	SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5
1	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4
2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	2	5	5	5	4	3	5	3	5	3
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
7	3	2	3	4	2	3	5	4	5	5
8	4	4	5	4	4	2	1	2	1	3
9	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3
10	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
12	2	2	4	3	3	5	3	3	4	5
13	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2
16	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
17	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2
18	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
19	2	3	2	3	3	2	5	2	5	2
20	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
22	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
23	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
28	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
29	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1
30	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
32	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
33	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
34	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4
35	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4
36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
37	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4
38	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3
39	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2
40	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4
41	5	5	4	5	5	2	1	2	1	2
42	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3

43	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5
44	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2
45	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
46	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2
47	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
48	4	4	4	2	4	5	3	5	5	5
49	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3
50	5	5	5	5	5	1	2	2	2	1
51	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4
52	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
53	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
54	5	5	4	4	4	2	1	2	1	2
55	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
56	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4
57	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
58	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
59	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2
60	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
61	5	5	5	5	4	1	2	1	2	1
62	3	2	4	3	2	4	5	2	5	2
63	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2
64	2	5	5	5	3	5	4	3	4	5
65	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4
66	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2
67	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
68	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2
69	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3
71	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3
72	4	5	4	4	4	1	2	1	2	1
73	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
74	2	5	5	5	4	5	5	3	5	3
75	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3
76	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1
77	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3
78	2	2	3	3	2	4	2	1	2	1
79	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4
80	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3
81	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5
82	4	5	4	4	4	3	2	3	2	5
83	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
84	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
85	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3
86	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3
87	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5

88	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4
89	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3
90	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3
91	5	4	4	4	5	2	1	1	2	1
92	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4
93	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3
94	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5
95	4	4	5	4	4	5	4	3	2	2
96	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1
97	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
98	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
99	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5
100	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5
101	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
102	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3
105	2	3	2	2	3	4	1	1	1	1
106	3	2	2	2	2	3	5	4	5	4
107	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2
108	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4
109	4	4	3	4	4	1	2	1	2	1
110	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4
111	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3
112	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
114	5	5	5	4	5	3	2	2	2	2
115	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3
116	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
117	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4
118	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3

Nomor	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	PTE5
1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2
2	4	4	3	4	4	2	1	2	1	1
3	3	2	3	3	4	2	1	2	1	2
4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
5	3	4	4	3	4	2	1	3	1	3
6	4	3	4	4	4	3	1	3	1	3
7	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
8	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2
9	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1
10	3	3	4	2	3	1	1	1	1	1
11	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2
12	2	2	4	2	5	3	1	2	2	2
13	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
14	3	5	4	3	3	2	1	2	1	2
15	5	4	5	4	4	1	3	1	1	1
16	5	5	3	4	3	1	1	1	1	1
17	4	3	3	5	3	3	2	3	2	3
18	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3
19	4	4	3	4	3	2	1	2	2	2
20	3	5	3	4	5	2	1	2	1	2
21	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
22	3	5	3	2	2	2	1	2	1	2
23	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
24	3	3	3	3	4	2	1	2	1	2
25	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
27	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1
28	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2
29	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2
30	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1
31	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
32	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1
33	5	5	4	4	3	3	2	3	2	3
34	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
35	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3
36	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3
37	2	3	2	2	2	5	2	5	2	5
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	4	4	5	1	1	1	1	1
40	2	3	5	4	4	1	1	1	1	1
41	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1
42	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3
43	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1

44	3	2	4	3	4	1	2	1	2	1
45	5	3	2	3	2	2	1	2	1	2
46	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2
47	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2
48	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1
49	5	3	5	3	3	2	1	2	1	2
50	5	3	5	4	3	3	1	2	1	2
51	4	3	4	4	4	3	1	3	1	2
52	5	3	5	4	5	1	1	1	1	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
55	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
57	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
58	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1
59	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1
60	3	3	4	4	4	2	1	2	1	2
61	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1
62	4	4	3	3	3	2	1	2	1	2
63	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
65	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	3	3	5	3	4	2	2	3	2	2
68	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1
69	4	3	5	4	5	1	1	1	1	1
70	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3
71	4	4	4	4	4	2	1	3	1	2
72	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2
73	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
74	3	4	4	3	4	3	1	3	1	3
75	5	3	5	4	4	2	2	2	2	2
76	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1
77	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1
78	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	4	3	3	2	4	1	1	1	1	1
81	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1
82	4	3	4	2	4	1	1	1	1	1
83	4	4	3	4	5	3	1	3	1	3
84	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
85	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3
86	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
87	5	4	5	3	4	1	1	1	1	1
88	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3

89	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2
90	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1
91	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2
93	4	3	5	4	5	3	1	3	1	3
94	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
95	4	3	4	4	5	2	2	3	2	3
96	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
97	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1
98	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1
99	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2
100	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
101	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1
102	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1
103	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2
104	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2
105	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2
106	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
107	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1
108	4	4	5	4	5	1	2	1	2	1
109	4	5	5	5	5	2	1	2	1	3
110	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3
111	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
112	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
113	5	3	5	5	5	2	1	2	1	3
114	5	3	5	5	5	2	1	2	1	2
115	4	3	4	5	4	2	1	2	1	3
116	4	3	5	4	5	1	1	1	1	1
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
118	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3

Nomor	KUR1	KUR2	KUR3	KUR4	KUR5	KOR1	KOR2	KOR3	KOR4	KOR5
1	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4
2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4
7	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
11	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5
12	4	4	3	4	4	2	3	4	3	5
13	3	2	1	2	2	4	3	2	3	4
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
15	4	5	4	3	3	2	3	2	3	1
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
18	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4
19	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4
23	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4
24	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5
25	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4
26	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4
27	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4
28	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2
29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
30	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4
32	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4
33	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4
34	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4
35	3	5	3	3	3	2	1	3	3	3
36	3	2	1	1	3	3	4	3	4	4
37	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3
38	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4
39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
40	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5
41	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3
42	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
43	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3

89	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
90	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
91	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4
92	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4
93	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3
94	5	5	4	5	5	3	4	2	4	4
95	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4
96	4	4	4	3	4	2	3	2	1	3
97	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
98	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
99	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5
100	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4
101	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4
102	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4
103	4	3	5	3	3	3	4	5	4	5
104	3	2	1	1	2	3	4	1	4	5
105	2	2	1	1	2	4	3	2	3	4
106	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4
107	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5
108	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
109	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
110	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
111	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4
112	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4
113	4	4	5	4	4	5	2	3	2	5
114	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
115	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
116	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5
117	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2
118	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

No	PH 1	PH 2	PH 3	PH 4	PH 5	FR 1	FR 2	FR 3	FR 4	FR 5	FR 6	FR 7	FR 8	FR 9	FR 10
1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2
4	3	4	4	4	5	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2
5	4	3	4	5	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
7	4	3	3	5	3	2	4	4	3	2	2	4	4	2	3
8	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
9	4	3	4	5	4	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1
10	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1
12	4	3	3	2	4	3	3	1	2	3	4	1	1	3	1
13	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	2	3	1	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2
16	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	4	5	5	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3
20	5	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
22	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
23	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
24	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
28	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
29	3	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3
30	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
33	5	5	3	5	4	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1
34	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
35	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4
36	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3
37	4	4	5	4	5	4	2	2	2	4	1	2	2	4	2
38	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
39	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
40	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
41	2	3	2	2	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3
42	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	1	2	2	4	2

44	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
45	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
46	4	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
49	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
50	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
51	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
52	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
54	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
55	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2
56	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
57	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
58	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2
59	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	3	4	2	3	3	3	1	3	4	3	1	4	4	3	3
63	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
64	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
65	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
67	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
69	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
70	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
71	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
72	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
73	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2
74	2	2	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
76	4	3	4	5	4	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1
77	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	1
79	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2
81	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
82	4	4	4	5	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
83	4	4	4	5	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2
84	4	3	3	5	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3
85	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3
87	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	4	3	3	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2

89	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
90	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	1	3
91	4	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2
92	3	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
93	4	4	4	5	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
94	4	3	3	5	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2
95	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
96	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2
97	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
98	4	4	4	5	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
99	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1
100	4	3	3	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
101	4	3	4	5	4	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1
102	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
103	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2
104	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1
105	2	3	2	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2
106	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2
107	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	3	2	2	4	1
108	5	3	4	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
109	5	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1
110	4	4	4	4	4	2	3	1	3	2	2	3	3	4	1
111	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
112	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
113	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3
114	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
115	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
116	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
117	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
118	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1



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.I.7/PP/2012

26 November 2012

Lamp. : 1 Bendel Proposal Skripsi

Hal. : Ijin Penelitian

Yth. : Ka. Badan Kesbangpol dan Linmas
di Kabupaten Kudus.

Dengan hormat,

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

Nama : Muhammad Faisal

NIM : 7250408012

Jurusan/Jenjang : Akuntansi S1

Judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi terjadinya Fraud di Sektor di Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas-Dinas Kabupaten Kudus) "

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

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.



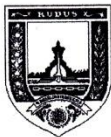
As. Dekan,
Pembantu Dekan Bid. Adm. Umum,

Amir 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 KUDUS
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 Jl. Simpang Tujuh No.1 Kudus ☒ (0291) 430080 Fax. 445324
KUDUS 59312

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 072/307/IS/2012

- I. DASAR : 1. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 070 / 225 Tanggal 18 Juni 1981, Perihal Surat Keputusan Direktorat Jenderal Sosial Politik Nomor 14 / 1981 Tentang **Surat Pemberitahuan Penelitian.**
2. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Kudus.
- II. Menunjuk Surat : 1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang tanggal 26 November 2012 Nomor 2230/UN.37.1.7/PP/2012
2. Legalisasi izin survey dari Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kudus Tanggal 20 Desember 2012 Nomor 070/292/20.02/2012.
- III. Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kudus bertindak atas nama Bupati Kudus, bahwa pada prinsipnya menyatakan **tidak keberatan / dapat mengijinkan atas pelaksanaan Research / Survey** dalam Wilayah Kabupaten Kudus yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : MUHAMMAD FAISAL
2. Pekerjaan : Mahasiswa
3. Satuan Kerja : Universitas Negeri Semarang
4. Penanggung Jawab : Amir Mahmud, S.Pd.M.Si
5. Maksud Tujuan : Mengadakan penelitian Research / Survey
6. Lokasi : Kabupaten Kudus.
- “ **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (studi kasus pada Dinas-dinas Kabupaten Kudus)**”
- dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan **Research / Survey** tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan **Research / Survey** langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan wilayah setempat.
- c. Setelah **Research / Survey** selesai, supaya melaporkan dan menyerahkan hasilnya ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kudus.
- IV. Surat Rekomendasi ini berlaku dari tanggal 20 Desember 2012 sampai dengan tanggal 20 Maret 2013.

Dikeluarkan di Kudus
 Pada tanggal : 20 Desember 2012

KEPALA BAPPEDA



MAS'UT, SH., M.Hum
 Pembina Tk. I

NIP. 19640520 198903 1 018

TEMBUSAN Yth. :

1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kudus.
2. Kepala Dinas / Instansi terkait.



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
 Jalan Mejobo Mlati Kidul Telp. (0291) 438563 Fax.(0291) 438563
 KUDUS 59319

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 045.215988 /03.01/2012

Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kudus menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MUHAMMAD FAISAL
 NIM : 7250408012
 Program Studi : Akutansi

Telah melaksanakan Penelitian dengan pengisian Kuisisioner ke Bidang-Bidang : PNF, Pemuda, Olah Raga, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kesekretariatan selama 3 hari dari tanggal 19 s/d 21 Desember 2012 di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kudus.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan harap maklum.


**KEPALA DINAS PENDIDIKAN,
 PEMUDA DAN OLAH RAGA**
 Sekretaris
EKO BUDHISANTOSO, SH
 Pembina
 NIP. 19620115 198703 1 015

SURAT KETERANGAN

Nomor : 510/887/11.01/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MUHAMMAD FAISAL
NIM : 7250408012
Jurusan/Jenjang : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penyebaran kuesioner untuk penelitian skripsi dengan judul “Faktor – Faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas – Dinas Kabupaten Kudus)” di Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar pada Bulan Desember 2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 21 Desember 2012





**PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
DINAS PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UMKM**

Kompleks Perkantoran Jl. Mejobo No. 45 Kudus 59319
Telp. (0291) 438177, 437711, 432054 Fax. (0291) 438177
Email : perinkop.umkm.kudus@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/ 1131 /10/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MUHAMMAD FAISAL
NIM : 7250408012
Jurusan / Jenjang : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penyebaran kuesioner untuk penelitian skripsi dengan judul "Faktor-Faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pegawai pada Dinas-Dinas Kabupaten Kudus)" di Dinas Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus pada bulan Desember 2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 26 Desember 2012

a.n. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN,
KOPERASI DAN UMKM
SEKRETARIS



ALI ROCHIM, SE, MM
Pembina

NIP. 19650219 199603 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jln. Mejobo No. 65 Telp.(0291) 438691/431470 Faxc.(0291) 438691
 KUDUS -59319

SURAT KETERANGAN

Nomor : 560 / 2019 / 05.01 / 2012

Yang bertanda tangan dibawah Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD FAISAL
 Mahasiswa : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan Survey / Penelitian di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus dengan judul Skripsi : Studi Kebijakan Publik “ FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN (Studi Kasus pada Dinas-dinas Kabupaten Kudus) mulai 21 Desember 2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 26 Desember 2012.

An. KEPALA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI
 SEKRETARIS



Dra. R OFIATUN, MM
 Pembina
 NIP. 19650728 199503 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jl. Simpang Tujuh No. 1 Telp. (0291) 430080 Fax (0291) 445324
KUDUS 59313

Nomor	:	072/074/2013	Kudus, 29 Januari 2013
Sifat	:	-	Kepada :
Lamp.	:	-	Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Perihal	:	Keterangan Telah Selesai Penelitian	Universitas Negeri Semarang di-

Semarang.

Berdasarkan Surat Rekomendasi Izin Survey Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kudus tanggal 20 Desember 2012 Nomor 072 / 307. IS / 2012 melaksanakan ijin penelitian di Lingkungan Kerja Pemerintah Kabupaten Kudus dari tanggal 20 Desember 2012 s/d selesai.

Dengan ini kami menerangkan bahwasanya mahasiswa dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD FAISAL
 NIM : 7250408012
 JURUSAN : AKUNTANSI S1
 FAK. EKONOMI UNIV. NEGERI SEMARANG

Telah melaksanakan penelitian guna memenuhi tugas akhir (Skripsi) pada Pemerintah Kabupaten Kudus.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN PERENCANAAN
 PEMBANGUNAN DAERAH

MAS'UT, SH, M. Hum
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19640520 198903 1 018



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. Sunan Muria No. 9 Telp. (0291) 438813 Fax. (0291) 437585
 KUDUS 59313

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/637/12.01

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : MUHAMMAD FAISAL
 NIM : 7250408012
 Jurusan/Jenjang : Akuntansi, S1
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penyebaran kuesioner untuk penelitian skripsi dengan judul "Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pegawai pada Dinas - Dinas Kabupaten Kudus)" di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kudus pada bulan Desember 2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, Desember 2012

An. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 Kabupaten Kudus
 Sekretaris


YULIONO TRI NUGROHO, SH
 Pembina
 NIP. 19610720 198103 1 004



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

Jl. Simpang Tujuh No. 1 Telp. (0291) 431328 / 434353 Fax (0291) 434353

KUDUS 59313

**SURAT KETERANGAN
NOMOR : 072/2539/13.01**

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

- Nama : MUHAMMAD FAISAL
- NIM : 7250408012
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
- Fakultas / Jurusan : S 1 Ekonomi Akuntansi

Telah melaksanakan Penelitian / Survey di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul " **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN (STUDI KASUS DI DINAS-DINAS KABUPATEN KUDUS)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 27 Desember 2012

An. KEPALA DINAS PENDAPATAN DAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
Sekretaris



EDI BUDIYANTO, SH.

Sekretaris
KUDUS
NIP. 19571007 198603 1 003