



**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TERJADINYA *FRAUD* DI SEKTOR PEMERINTAHAN
(Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta)**

SKRIPSI

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

Oleh

Rifqi Mirza Zulkarnain

NIM 7250408033

**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 : Kamis

Tanggal : 21 Februari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011011

Drs. Fachrurrozie, M.Si
NIP. 196206231989011001

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 : Selasa

Tanggal : 5 Maret 2013

Penguji

Bestari Dwi Handayani, SE., M.Si
NIP. 197905022006042001

Anggota I

Anggota II

Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011011

Drs. Fachrurrozie, M.Si.
NIP. 196206231989011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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

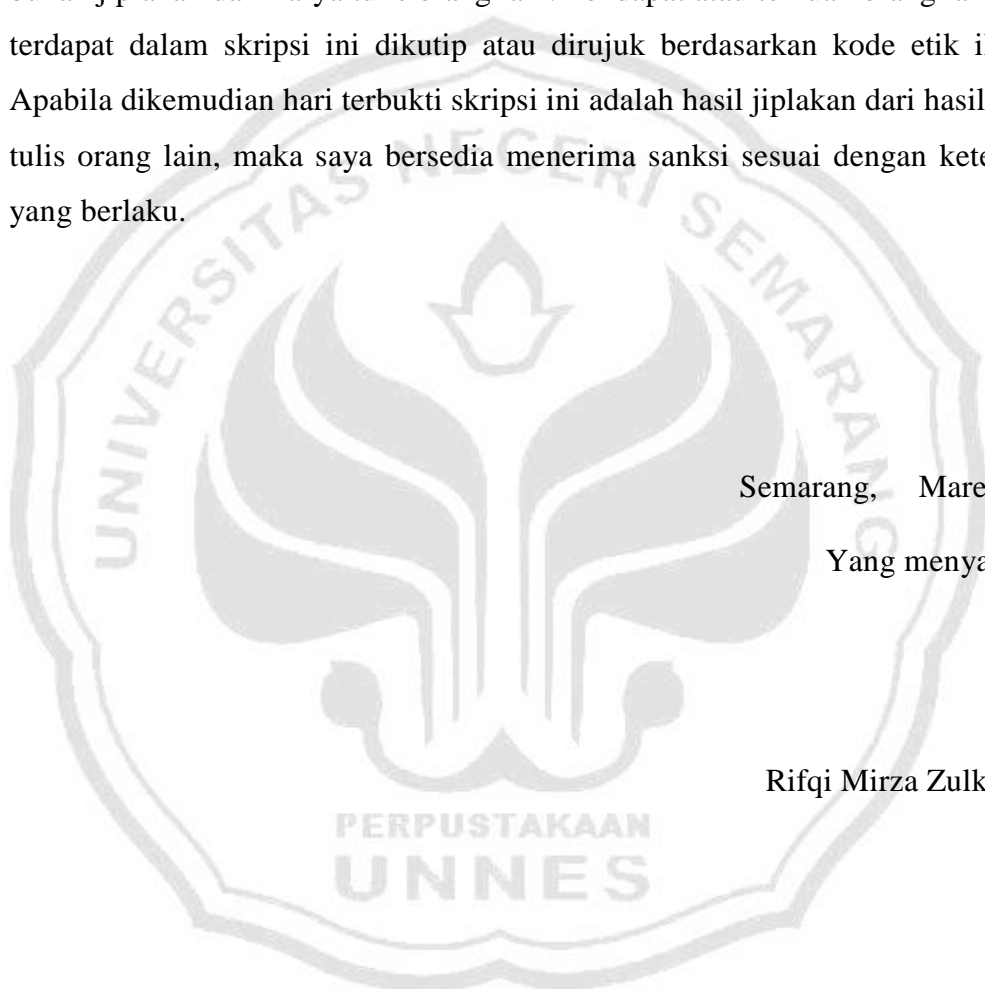
PERNYATAAN

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

Semarang, Maret 2013

Yang menyatakan,

Rifqi Mirza Zulkarnain



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jenius adalah 1 % inspirasi dan 99 % keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras. (Edison)

Seorang sahabat adalah suatu sumber kebahagiaan dikala kita merasa tidak bahagia.

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah. (Lessing)

PERSEMBAHAN

- Bapak dan Ibu tercinta yang tak pernah lelah mendukung, mendoakan dan menyayangiku.
- Saudara-saudaraku yang selalu menjadi motivasi untuk terus berjuang sampai akhir.
- Fitria Kusumawardani yang selalu mendengarkan keluh kesahku.
- Sahabat se-kontrakan “*Avengers*”.
- Sahabat seperjuangan Adam, Adit dan Faisal.
- Teman-teman Akuntansi’08 kelas A yang tak mungkin penulis sebutkan satu-persatu.
- Almamater, Universitas Negari Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur hanya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dan memberikan kekuatan bagi penulis dalam menjalankan aktivitas selama perkuliahan ini. Sholawat dan salam selalu tercurah untuk Rasul Muhammad SAW. Berkat kekuatan dan pertolongan Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Sektor Pemerintahan. (Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta)” dengan baik. Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang,
2. Dr. S. Martono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si., Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dan sebagai Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi hingga skripsi ini selesai.

4. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
5. Bestari Dwi Handayani, SE., M.Si selaku Ketua Tim Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
6. Maylia Pramonosari, SE., M.Si, Akt sebagai dosen wali yang selalu memberikan arahan, saran serta motivasi kepada penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
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 Kota Surakarta 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, Maret 2013

Penulis

SARI

Zulkarnain, Rifqi Mirza, 2013. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Pembimbing II. Drs. Fachrurrozie, M.Si.

Kata Kunci : Fraud, Persepsi, Sektor Pemerintahan

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 keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan

Penelitian ini menggunakan Sampel responden sejumlah 115 pegawai instansi pemerintahan di Kota Surakarta. 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 keefektifan sistem pengendalian intern dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Saran dalam penelitian ini kepada instansi pemerintah di Kota Surakarta yaitu diharapkan dapat meningkatkan keefektifan informasi dan komunikasi, promosi, ketepatan waktu, relasi dan etika pemimpin, pemantauan dan proses penegakan hukum dan menghindari faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud*. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya dilakukan di dinas pemerintahan saja tetapi juga dilakukan di instansi lain. Selain itu juga dapat diperluas di sektor swasta dan perbankan yang terdeteksi mengalami *fraud*.

ABSTRACT

Zulkarnain, Rifqi Mirza, 2013. "Factors Affecting the Occurrence of *Fraud* in Government Sector (A Case Study of the Department-City of Surakarta)". Thesis. Accounting Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Supervisor II. Drs. Fachrurrozie, M.Si.

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 that influence it. Based on this background, the problem can be formulated as follows: How will the effectiveness of the internal control system, compliance compensation, organizational culture, ethical behavior, leadership style, internal control system and law enforcement against *fraud* in the public sector.

Samples used in this research as many as 115 respondents civil government agencies in Surakarta. Sampling technique using quota sampling. Collecting data using questionnaires. Data analysis in this study using a model full analysis Structural Equation Modeling (SEM) with a smart analysis of PLS.

The results showed that there is a negative effect of the effectiveness of internal control systems to *fraud* in the government sector, there is a negative effect of the appropriateness of compensation by *fraud* in the government sector, there is no influence of the culture of the organization with *fraud* in the government sector, there is a positive effect between unethical behavior by *fraud* in the government sector, there is a negative effect between leadership styles with *fraud* in the government sector, there is a negative effect of the system of internal controls over *fraud* in the government sector, there is no effect of law enforcement against *fraud* in the government sector.

The advice in this research to government agencies in Surakarta is expected to boost effectiveness of information and communication, promotion, punctuality, relationships and ethical leadership, monitoring and enforcement process and avoid of factors that could affect the occurrence of *fraud*. For further research is expected to expand the object of research, not only in public service but also made in other establishments. It can also be expanded in the private sector and banks had detected *fraud*.

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.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 <i>Fraud</i>	18
2.1.1 Pengertian <i>Fraud</i>	18
2.1.2 Klasifikasi <i>Fraud</i>	20

2.1.3 <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	21
2.1.4 Faktor Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i>	23
2.2 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	26
2.2.1 Defenisi Pengendalian Internal.....	26
2.2.2 Struktur Pengendalian Internal	27
2.2.3 Tujuan Pengendalian Internal	30
2.3 Kepuasan Kompensasi.....	30
2.3.1 Definisi Kompensasi.....	30
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi	32
2.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	33
2.4 Kultur Organisasi.....	34
2.4.1 Definisi Kultur Organisasi.....	34
2.4.2 Fungsi Kultur Organisasi.....	35
2.5 Perilaku Tidak Etis	36
2.6 Gaya Kepemimpinan	36
2.6.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	37
2.7 Sistem Pengendalian Intern	38
2.7.1 Definisi Pengendalian Intern	38
2.7.2 Komponen Pengendalian Intern	39
2.7.3 Pengendalian Intern di Sektor Pemerintahan.....	41
2.7.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	42
2.8 Penegakan Hukum.....	43

2.8.1 Definisi Penegakan Hukum	43
2.8.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.....	44
2.9 Penelitian Terdahulu	45
2.10 Kerangka Berfikir	51
2.10.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan.....	51
2.10.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan	52
2.10.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan.....	53
2.10.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan.....	53
2.10.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan	54
2.10.6 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan	55
2.10.7 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan.....	55

2.10.8 Perumusan Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	58
3.1 Desain penelitian	58
3.2 Populasi dan Sampel.....	58
3.3 Metode Pengumpulan Data	61
3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	62
3.4.1 Variabel Independen (Variabel Eksogen).....	62
3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Endogen).....	67
3.4.3 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal.....	68
3.4.4 Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi.....	69
3.4.5 Kategori Variabel Kultur Organisasi	69
3.4.6 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis.....	70
3.4.7 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan	71
3.4.8 Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	72
3.4.9 Kategori Variabel Persepsi Penegakan Hukum.....	72
3.4.10 Kategori Variabel <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan.....	73
3.5 Teknik Analisis Data	74
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	74
3.5.2 Metode Analisis Data	75
3.5.3 Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>measurement model</i>	76
3.5.4 Uji <i>Composite Reliability</i>	76
3.5.5 Uji <i>Discriminant Validity</i>	76
3.5.6 Menilai <i>inner model</i> atau <i>structural model</i>	77

3.5.7 Uji Hipotesis	79
3.5.8 Pembahasan	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1 Hasil Penelitian.....	80
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	80
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.3 Uji <i>Outer Model</i>	93
4.3.1 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Keefektifan Sistem Pengendalian Internal.....	93
4.3.2 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kepuasan Kompensasi	94
4.3.3 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Kultur Organisasi	95
4.3.4 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Perilaku Tidak Etis	95
4.3.5 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Gaya Kepemimpinan.....	96
4.3.6 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Sistem Pengendalian Internal	97
4.3.7 Uji <i>Outer Model</i> Indikator Penegakan Hukum.....	98
4.3.8 Uji <i>Outer Model</i> Indikator <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	98
4.4 Uji <i>Composite Reliability</i> atau Uji Reliabilitas	99
4.5 Uji <i>Dicriminant Validity</i>	101
4.6 Uji <i>Inner Model</i> atau Uji Struktural Model	103
4.7 Uji <i>Struktural Equation Modeling (SEM)</i>	104
4.8 Pengujian Hipotesis	105
4.9 Pembahasan	110
4.9.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	110

4.9.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	116
BAB V PENUTUP	125
5.1 Simpulan	125
5.2 Saran	126
5.3 Keterbatasan	128
DAFTAR PUSTAKA	129

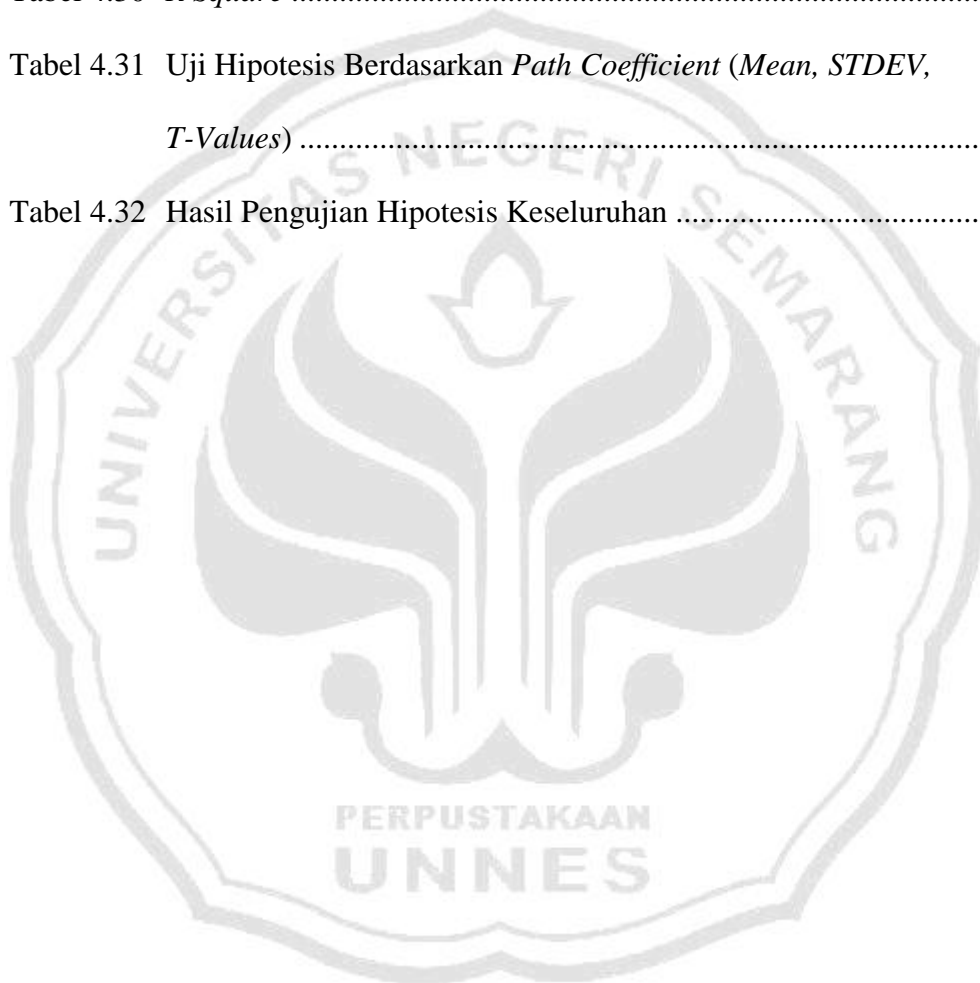


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1	Jumlah Populasi dan Sampel	60
Tabel 3.2	Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal.....	68
Tabel 3.3	Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi.....	69
Tabel 3.4	Kategori Variabel Kultur Organisasi	70
Tabel 3.5	Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis.....	71
Tabel 3.6	Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 3.7	Kategori Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	72
Tabel 3.8	Kategori Variabel Penegakan Hukum	73
Tabel 3.9	Kategori Variabel <i>Fraud</i>	74
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data	80
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal.....	82
Tabel 4.3	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	82
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kompensasi.....	83
Tabel 4.5	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kepuasan Kompensasi.....	84
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Kultur Organisasi.....	84
Tabel 4.7	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kultur Organisasi.....	85

Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis	86
Tabel 4.9	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Perilaku Tidak Etis	86
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	87
Tabel 4.11	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	88
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal	89
Tabel 4.13	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal	89
Tabel 4.14	Statistik Deskriptif Variabel Penegakan Hukum.....	90
Tabel 4.15	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Penegakan Hukum.....	91
Tabel 4.16	Statistik Deskriptif Fraud di Sektor Pemerintahan	92
Tabel 4.17	Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel <i>Fraud</i>	92
Tabel 4.18	Uji Validitas <i>Outer Weight</i> (KSPI).....	93
Tabel 4.19	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (KK).....	94
Tabel 4.20	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (KO).....	95
Tabel 4.21	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (PTE)	95
Tabel 4.22	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (GK).....	96
Tabel 4.23	Uji Validitas <i>Outer Weight</i> (SPI).....	97
Tabel 4.24	Uji Validitas <i>Outer Loading</i> (PH)	98
Tabel 4.25	Uji Validitas <i>Outer Weight</i> (FRAUD).....	98

Tabel 4.26 Hasil Pengujian <i>Composite Reability</i>	100
Tabel 4.27 Hasil Pengujian <i>Cronbach Alpha</i>	100
Tabel 4.28 <i>Latent Variable Correlations</i>	101
Tabel 4.29 <i>AVE</i> dan akar <i>AVE</i>	102
Tabel 4.30 <i>R Square</i>	103
Tabel 4.31 Uji Hipotesis Berdasarkan <i>Path Coefficient (Mean, STDEV,</i> <i>T-Values)</i>	106
Tabel 4.32 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	56
Gambar 4.1 Uji Full Model SEM.....	105



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 : Uji *Convergent Validity*
- Lampiran 5 : Uji *Composite Reliability*
- Lampiran 6 : Uji *Discriminant Validity*
- Lampiran 7 : *R-Square*
- Lampiran 8 : Uji *Path Coefficient*
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu, Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan Korupsi (*Corruption*). Menurut Arthur W. Holmes dan David C. Burns Tindak Kecurangan (*fraud*) adalah suatu salah saji dari suatu fakta bersifat material yang diketahui tidak benar atau disajikan dengan mengabaikan prinsip-prinsip kebenaran, dengan maksud menipu terhadap pihak lain dan mengakibatkan pihak lain tersebut dirugikan. Korupsi merupakan kasus kecurangan yang sering ditemukan di sektor pemerintahan. Banyak para ahli yang mencoba merumuskan korupsi, yang jika dilihat dari struktur bahasa dan cara penyampaiannya yang berbeda, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna yang sama. Kartono (2003) memberi batasan korupsi sebagai tingkah laku individu yang menggunakan wewenang dan jabatan guna mengeduk keuntungan pribadi, merugikan kepentingan umum dan negara. Korupsi menurut Black’s Law Dictionary, adalah perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk memberikan suatu keuntungan yang tidak resmi dengan hak-hak dari pihak lain secara salah menggunakan

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

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

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

Kapolda Jawa Tengah, Inspektur Jenderal Didiek Triwidodo, mengungkapkan jumlah kasus tindak pidana korupsi di Jawa Tengah pada

tahun 2011 naik tajam dibandingkan tahun 2010. Tindak pidana korupsi keuangan daerah di Jawa Tengah sepanjang 2011, menimbulkan kerugian negara sebesar Rp 142,6 miliar. Kerugian besar itu tercatat terdapat 102 kasus tindak korupsi, yang melibatkan 184 pelaku. Jumlah kerugian negara itu turun dibandingkan dengan 2010 yakni 174 kasus korupsi, dengan jumlah kerugian negara Rp 192,8 miliar (Kompas.com: Jumat, 9 Desember 2011).

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

Selama sepuluh tahun terakhir, sejak tahun 2000 hingga 2010 terdapat 24 kepala daerah di Jawa Tengah yang tersangkut kasus korupsi. Sekretaris Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah Eko Haryanto menyatakan, semua kasus korupsi itu dilakukan oleh kepala daerah pada waktu mereka menjabat sebagai kepala daerah. Koordinator Divisi Monitoring Kinerja

Aparat Penegak Hukum KP2KKN, Eko Haryanto didampingi Sekretaris KP2KKN, Ronny Maryanto kepada wartawan se usai pertemuan.

Menurut Eko, 10 kasus korupsi yang macet itu, antara lain, dugaan korupsi penyalahgunaan dana penyertaan modal APBD 2006-2007 senilai Rp5,2 miliar pada Rembang Bangkit Sejahtera Jaya (RBSJ) dengan tersangka Bupati Rembang M Salim dan Direktur PT Rembang Sejahtera Mandiri, Siswadi. Selain itu dugaan korupsi Sistem Informasi Pemerintahan Desa di Cilacap senilai Rp6,8 miliar yang dengan tersangka mantan Bupati Cilacap Probo Yulastoro, pengadaan buku paket Balai Pustaka 2003 dan 2004 di Kabupaten Boyolali senilai Rp 8,7 miliar dengan tersangka mantan Bupati Boyolali Djaka Srijanta dan kasus dugaan korupsi pengadaan Buku Wajib Balai Pustaka APBD 2003 Kota Surakarta senilai Rp3,7 miliar dengan tersangka mantan Walikota Surakarta, Slamet Suryanto.

Kasus yang menyangkut Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Surakarta, Satrio Teguh Subroto, tentang kasus dugaan korupsi dalam proyek pengadaan taman. Satrio Teguh diduga melakukan korupsi dana APBD 2010 yang digunakan untuk pengadaan taman. (SUARA MERDEKA – Senin, 17 September 2012). Adapun kasus korupsi yang menjerat Kepala Disdik Surakarta Pradja Suminta yang berawal dari pengalokasian dana bantuan sarana pendidikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Surakarta tahun 2003 sebesar Rp 11 miliar. Pradja membuat proposal pengadaan buku ajar dan alat peraga

untuk para siswa mulai Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) senilai Rp 10,8 miliar. (Tempointeraktif, Selasa, 24 Agustus 2010).

Kasus lain adalah korupsi proyek pengadaan buku paket SD/MI APBD 2003 dan 2004 di Kabupaten Klaten senilai Rp13,8 miliar, dengan tersangka mantan Kepala Dinas Pendidikan Klaten, Sidik Purnomo, dugaan korupsi penyalahgunaan dana Perusahaan Daerah Aneka Usaha (PDAU) Kota Salatiga dengan tersangka mantan Walikota Salatiga John Manuel Manoppo, kasus dugaan suap RAPBD 2012 Kabupaten Semarang dengan tersangka Kusulistiyono, serta kasus dugaan korupsi asuransi fiktif DPRD Kota Semarang 2003 senilai Rp1,7 miliar dengan tersangka mantan anggota DPRD Kota Semarang, Sriyono, Djunaedi, Elvi Zuhroh, Purwono Bambang Nugroho, Tri Joko Haryanto dan AY Sujianto.

Total kerugian keuangan negara yang dikorupsi oleh kepala daerah di Jawa Tengah tersebut sebesar Rp 187 miliar. Dari 24 kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi, empat kepala daerah masih aktif, selebihnya saat ini sudah lengser (KP2KKN Jawa Tengah, 26 Januari 2011).

Beberapa Kepala Daerah yang masih aktif adalah Bupati Batang Bambang Bintoro, tersangka dalam kasus dugaan bagi uang dari dana APBD 2004/pemberian bantuan purnatugas bagi anggota DPRD periode 1999-2004 di Ruang Mawar senilai Rp 796 juta; Bupati Pati Tasiman, tersangka dugaan korupsi APBD 2003 pada pos pembiayaan LPJ tahun 2002 dan pos bantuan kepada pihak ketiga senilai Rp 1,9 miliar; Bupati

Rembang M.Salim, tersangka dalam kasus dugaan korupsi Penyimpangan Penyertaan Modal PT Rembang Bangkit Sejahtera Jaya dari APBD 2006 dan 2007 senilai Rp 5,2 miliar; Bupati Tegal Agus Riyanto, tersangka kasus dugaan korupsi pembangunan Jalan Lingkar Kota Slawi (Jalingkos) senilai Rp 3,9 miliar.

Adapun kepala daerah non aktif ada satu orang, yakni Bupati Brebes Indra Kusuma, terpidana korupsi pengadaan tanah untuk pembangunan pasar di Brebes seluas lebih dari 2000 meter persegi. Kerugian negara diperkirakan Rp 5 miliar dari dana APBD tahun 2003. Pengadilan Tipikor memvonis Indra 2 tahun penjara. Sejumlah kepala daerah yang menjadi tersangka 16 kasus korupsi lainnya sudah lengser. Mereka di antaranya yakni mantan Bupati Kendal Hendy Boendoro terpidana korupsi APBD Tahun 2003 dengan modus penyalahgunaan dana APBD Tahun 2003 dari pos Dana Tak Tersangka (DTT) senilai Rp 47 miliar; mantan Wali Kota Tegal M Zakir (periode 1995- 2000) terpidana korupsi proyek ganti rugi tanah Polsek Tegal Selatan, proyek Dasawisma, proyek penanggulangan dampak kekeringan dan masalah ketenagakerjaan dengan kerugian keuangan negara Rp 73,3 juta; mantan Bupati Cilacap Probo Yulastoro terpidana kasus korupsi APBD 2004-2008 senilai Rp 21,8 miliar dan tersangka dugaan korupsi Simpedes (Sistem Informasi Pemerintahan Desa) senilai Rp 6,8 miliar. Pengadilan memvonis Probo 9 tahun penjara untuk kasus korupsi APBD (KP2KKN Jawa Tengah, 26 Januari 2011).

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

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

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

Saat ini tidak sedikit petinggi partai maupun anggota DPR terlibat korupsi. Menurut mantan Wakil Presiden Jusuf Kalla, faktor keteladanan dari partai besar seharusnya bisa menjadi contoh dalam memberantas korupsi di Indonesia. "Walaupun waktu itu (saat JK jadi Ketua Umum) Golkar sebagai partai terbesar, justru karena Partai Golkar terbesar harus dapat menjadi contoh. Kalau terbesar (kasih contoh bagus), yang kecil ikut juga. Jadi penting partai besar menjadi contoh (antikorupsi)," menurut JK, dalam diskusi Lawan Korupsi di FKUI. Namun, kondisi saat ini justru menjadi ambivalen. Menurut JK, kondisi sekarang ini memprihatinkan. Yang seyogiannya memberikan contoh, justru memelopori (korupsi). "Sekarang ini kebetulan partai yang besar memelopori (korupsi), jadi yang kecil ikutan juga," (Metronews.com: Senin, 5 Maret 2012). Dalam banyak kasus, korupsi di Indonesia bukan hanya didorong oleh motif pribadi pelakunya, tetapi juga karena terpaksa harus beradaptasi pada lingkungan atau sistem yang korup. Lambat laun, mereka yang hidup dalam lingkungan yang korup ini menjadi sulit untuk membedakan mana tindakan yang korupsi dan mana yang tidak, karena hal-hal yang

sebetulnya korupsi sudah menjadi sesuatu yang wajar dilakukan oleh semua orang.

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

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

melakukan kegiatan- kegiatan yang tidak relevan (Inilah.com: minggu, 16 oktober 2011).

Dari berbagai teori, terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya fraud, diantaranya yaitu Teori *Fraud* yang dikembangkan oleh Bologna (1993). Teori ini menjelaskan tentang penyebab Fraud atau juga dikenal sebagai *GONE Theory*, terdiri dari empat faktor yang mendorong seseorang berperilaku menyimpang (*Fraud*). Keempat faktor tersebut adalah: (1) *Greed* atau keserakahan, (2) *Oportunity* atau kesempatan, (3) *Needs* atau kebutuhan, (4) *Explosure* atau pengungkapan.

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

Pressure adalah tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*. Tekanan situasional merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh faktor keuangan dan atau non keuangan yang dihadapi oleh

pegawai/manajemen yang sulit dipecahkan dengan cara yang legal atau etis. Moeller (2004:222) mengemukakan bahwa tekanan situasional tersebut berpotensi muncul karena adanya kewajiban keuangan yang melebihi batas kemampuan yang harus diselesaikan oleh pegawai/manajemen, dan terjadinya kegagalan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawainya baik yang berkenaan dengan akses terhadap/penggunaan aktiva perusahaan, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, maupun jenjang karier/promosi termasuk masa depan pegawai di perusahaan tersebut yang tidak jelas.

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

Menurut Wexley dan Yuki, (2003), adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Mencuri uang, peralatan, serta persediaan barang. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengalami ketidakpuasan dengan kompensasinya cenderung mencari penghasilan lain, yang dalam hal ini

mencari penghasilan lain dengan melakukan korupsi. Didukung oleh penelitian Sulistiyowati (2007), kepuasan kompensasi didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan kompensasinya, ketika persepsi terhadap kompensasi dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya. Bagi seorang pegawai, kompensasi merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Sehingga dapat diasumsikan, semakin rendah kepuasan kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat korupsi.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan cenderung merugikan perusahaannya. Tindakan korupsi itu mudah dilakukan di birokrasi dikarenakan kesalahan pemimpin dalam menempatkan staf di unit-unit kerja di lingkungan pemerintahan. Akibatnya, ruang untuk terjadinya tindakan korupsi terbuka lebar. Seharusnya seorang pemimpin menempatkan orang/karyawan sesuai dengan profesi dan tempat yang benar.

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

rendah (Thoyyibatun,2009). Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Oportunity* (kesempatan) dengan keefektifan sistem pengendalian internal, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum. Pengendalian internal birokrasi pemerintah akan memberikan pengaruh terjadinya kecurangan akuntansi pemerintahan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi pemerintahan, maka semakin rendah kecurangan akuntansi pemerintah (Wilopo, 2008).

Rasionalisasi adalah pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Pelaku *fraud* selalu berusaha untuk melegitimasi perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan yang bersangkutan sehingga jika dilakukan tidak menimbulkan ketakutan dalam dirinya. Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *rationalization* (rasionalisasi) dengan kultur organisasi dan perilaku tidak etis.

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

korupsi karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

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

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini “Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Fraud* Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta)”.

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?
3. Bagaimana pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?
4. Bagaimana pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan?
6. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern 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 keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kultur organisasi terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
4. Untuk menganalisis pengaruh perilaku tidak etis terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
6. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern 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.

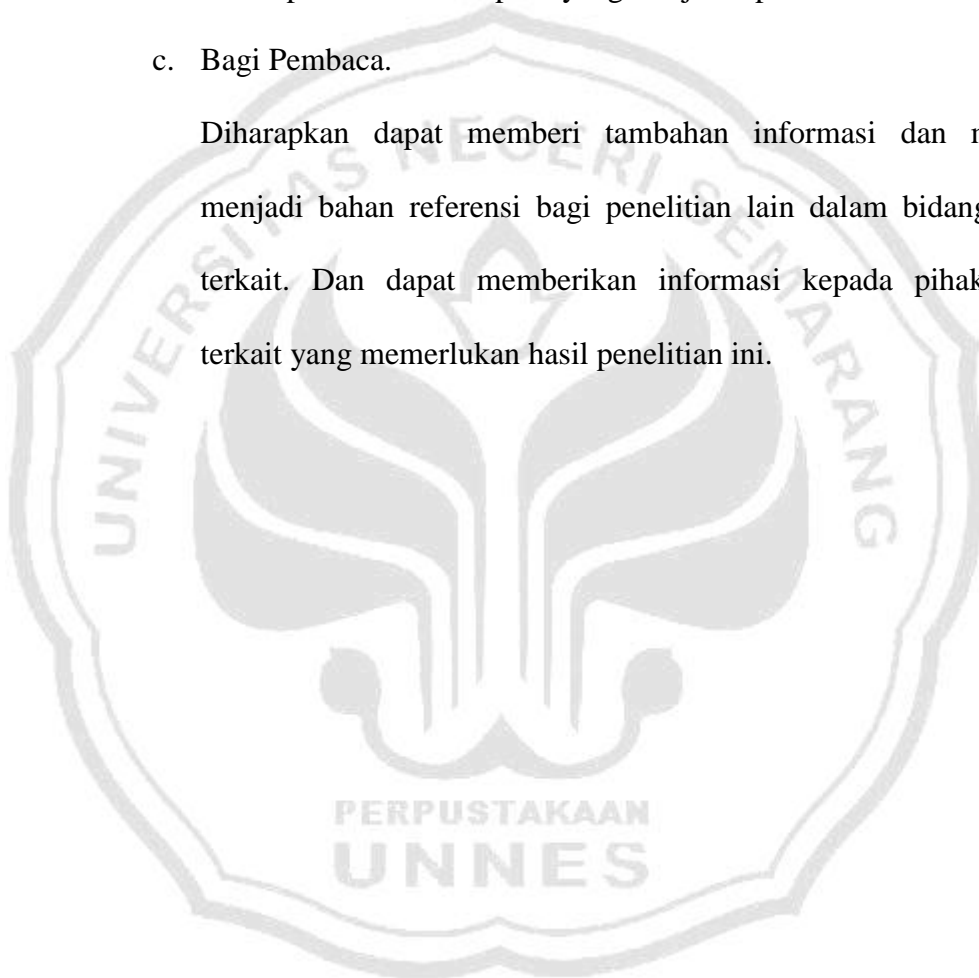
Diharapkan dapat menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dalam memecahkan masalah. Sehingga memperoleh gambaran yang jelas sejauh mana tercapai keselarasan antara pengetahuan secara teoritis dan praktiknya.

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 Fraud

2.1.1 Pengertian Fraud

Black's Law Dictionary, *fraud* (kecurangan) didefinisikan sebagai suatu istilah generik:

embracing all multifarious means which human ingenuity can devise, and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false suggestions or suppression of truth, and includes all surprise, trick, cunning, or dissembling, and any unfair way by which another is cheated.

Institute of Internal Auditors (IIA) dalam standarnya, menjelaskan *fraud* dengan menyatakan bahwa:

Fraud encompasses an array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception. It can be perpetrated for the benefit of or to the detriment of the organization and by persons outside as well as inside organization.

Sedangkan Albrecht et al (2004) 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.

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

Dari beberapa definisi di atas, terkandung aspek dari *fraud* adalah penipuan (*deception*), ketidakjujuran (*dishonest*) dan niat (*intent*). *Fraud* menyangkut cara-cara yang dihasilkan oleh akal manusia yang dipilih oleh seseorang untuk mendapatkan suatu keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang salah/palsu. Kecurangan mencakup kejutan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Singleton et al (2006), yang mengemukakan bahwa *fraud, theft, defalcation, irregularities, white collar crime*, dan *embezzlement* adalah terminologi yang sering dipertukarkan.

2.1.2 Klasifikasi *Fraud*

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

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

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

2. *Asset Misappropriation* (Penyalahgunaan Aset)

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

3. *Corruption* (Korupsi)

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

2.1.3 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

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

Jenis kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Secara umum korupsi adalah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan publik atau pemilik untuk kepentingan pribadi (Alatas, 1987). Menurut Susanto (2001) korupsi pada level pemerintahan daerah adalah dari sisi penerimaan, pemerasan uang suap, pemberian perlindungan, pencurian barang-barang publik untuk kepentingan pribadi. Sementara tipe korupsi menurut de Asis (2000) adalah korupsi politik, misalnya perilaku curang (politik uang) pada pemilihan anggota legislatif ataupun pejabat-pejabat eksekutif, dana ilegal untuk pembiayaan kampanye, penyelesaian konflik parlemen melalui cara-cara ilegal dan teknik lobi yang menyimpang). Tipe korupsi yang terakhir yaitu *clientelism* (pola hubungan langganan).

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

1. Aspek perilaku individu, yaitu faktor-faktor internal yang mendorong seseorang melakukan korupsi seperti adanya sifat tamak, moral yang kurang kuat menghadapi godaan, penghasilan yang tidak mencukupi kebutuhan hidup yang wajar, kebutuhan hidup yang mendesak, gaya hidup konsumtif, malas atau tidak mau bekerja keras, serta tidak diamalkannya ajaran-ajaran agama secara benar.
2. Aspek organisasi, yaitu kurang adanya keteladanan dari pimpinan, kultur organisasi yang tidak benar, sistem akuntabilitas yang tidak memadai, kelemahan sistem pengendalian manajemen, dan kecenderungan manajemen menutupi perbuatan korupsi yang terjadi dalam organisasinya.
3. Aspek masyarakat, yaitu berkaitan dengan lingkungan masyarakat di mana individu dan organisasi tersebut berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran bahwa yang paling dirugikan dari terjadinya praktik korupsi adalah masyarakat dan mereka sendiri terlibat dalam praktik korupsi, serta pencegahan dan pemberantasan korupsi hanya akan berhasil bila masyarakat ikut berperan aktif. Selain itu adanya penyalahartian pengertian pengertian dalam budaya bangsa Indonesia.
4. Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik yang hanya menguntungkan kerabat dan atau kroni penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan yang kurang memadai, *judicial review*

yang kurang efektif, penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan.

2.1.4 Faktor Penyebab Terjadinya *Fraud*

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

1. *Pressure*

Montgomery *et al.*, (2002) dalam Rukmawati (2011) mengatakan tekanan/motif ini sesungguhnya mempunyai dua bentuk yaitu nyata (*direct*) dan bentuk persepsi (*indirect*). Bentuk merupakan tekanan yang nyata disebabkan oleh kondisi kehidupan yang nyata yang dihadapi oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan. Kondisi tersebut dapat berupa kebiasaan sering berjudi, kecanduan obat terlarang, atau menghadapi persoalan keuangan. Tekanan dalam bentuk persepsi merupakan opini yang dibangun oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan seperti misalnya *executive need*. Dalam SAS No. 99, terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada *pressure* yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan (*financial stability*), tekanan eksternal (*external pressure*), kebutuhan pribadi (*personal financial need*), dan target keuangan (*financial targets*).

2. *Opportunity*

Menurut Montgomery *et al.*, (2002) dalam Rukmawati (2011) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis. Hal yang paling menonjol di sini adalah dalam hal pengendalian internal. Pengendalian internal yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan. SAS No. 99 menyebutkan bahwa peluang pada *financial statement fraud* dapat terjadi pada tiga kategori. Kondisi tersebut adalah *nature of industry*, *ineffective monitoring*, dan *organizational structure*.

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

3. *Rationalization*

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

- a. Bahwasanya tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya.
- b. Masa kerja pelaku cukup lama dan dia merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah dia dapatkan sekarang (posisi, kompensasi, promosi, dll.)

- c. Perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

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

Keempat faktor tersebut adalah :

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

2.2 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

2.2.1 Definisi Pengendalian Internal

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

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel dari suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan tingkat keyakinan yang layak mengenai pencapaian tujuan-tujuan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi operasi;
2. Keandalan dari laporan keuangan;
3. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundangan yang berlaku.

menurut Baridwan (2001:13) pengertian pengendalian intern dalam arti yang luas adalah: “Pengendalian intern itu meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan didalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memajukan efisiensi di dalam operasi, dan membantu menjaga dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu”.

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

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

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

2.2.2 Struktur Pengendalian Internal

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

1. Lingkungan Pengendalian

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

menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian mencakup berikut ini:

- a. Integritas dan nilai etika.
- b. Komitmen terhadap kompetensi.
- c. Partisipasi dewan komisaris atau komite 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 standar akuntansi baru

3. Informasi dan Komunikasi

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

4. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan sehingga resiko dalam mencapai tujuan dapat diminimalkan. Aktivitas pengendalian adalah kebijaksanaan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk menghadapi resiko dalam mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan diberbagai tingkat organisasi dan fungsi. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat di golongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan berikut ini:

- a. Review terhadap kinerja
- b. Pengolahan informasi
- c. Pengendalian fisik

d. Pemisahan tugas

5. Pemantauan

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

2.2.3 Tujuan Pengendalian Internal

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

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

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

2.3 Kepuasan Kompensasi

2.3.1 Definisi Kepuasan Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, Bagi seorang pegawai, kompensasi

merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting karena dengan kompensasi yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mangkuprawira (2002:196), menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Handoko (1993), Kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan kompensasi yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Hariandja, 2002).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil kerja atau balas jasa pegawai yang berwujud nominal (uang) yang diberikan majikan kepada pegawainya. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Tetapi, kompensasi bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi kompensasi merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan

untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Beberapa tujuan pengkompensasian, yaitu: menjalin ikatan kerja antara majikan dengan karyawan, kepuasan kerja (balas jasa), motivasi, disiplin, dan stabilitas karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

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

1. Faktor Pemerintah (*Government factors*)

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

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

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

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

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Ukuran Perbandingan Upah (*Comparable wages*) Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecil perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

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

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

5. Kemampuan Membayar (*Ability to pay*)

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

2.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi atau kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa kompensasi, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Sedangkan Michael dan Harold (1993) dalam Djati, (2003: 28) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti kompensasi, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2.4 Kultur Organisasi

2.4.1 Definisi Kultur Organisasi

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

1. Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Menurut Robbins (1996:289) Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
3. Menurut Schein (1992:12) Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
4. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

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

2.4.2 Fungsi Kultur Organisasi

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

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

2.5 Perilaku Tidak Etis

Menurut Buckley et al. (1998) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237). Tang et al., (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

2.6 Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah beberapa definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli:

1. H. Koontz dan Cyril O'Donnel (1982) Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

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

Dari berbagai pengertian diatas, gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

2.6.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

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

1. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.

2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dirinya.
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperhatikan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

2.7 Sistem Pengendalian Intern

2.7.1 Definisi Pengendalian Intern

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) seperti dinyatakan dalam PSA No. 69 (IAI,2001:319.2), Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut COSO dalam Tuanakotta (2007:275) sistem pengendalian internal adalah,

“ a process, affected by an entity’s board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of effectiveness and efficiency of operations, reliability of financial reporting and compliance with applicable laws and regulations”

Sedangkan menurut Pedoman Standar Sistem Pengendalian Intern bagi dinas pemerintah, Pengendalian intern merupakan suatu mekanisme pengawasan yang ditetapkan oleh manajemen dinas secara berkesinambungan (*on going basis*), guna:

1. menjaga dan mengamankan harta kekayaan dinas;
2. menjamin tersedianya laporan yang lebih akurat;
3. meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku;
4. mengurangi dampak keuangan/kerugian, penyimpangan termasuk kecurangan *fraud*, dan pelanggaran aspek kehati-hatian;
5. meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya.

2.7.2 Komponen Pengendalian Intern

Pengendalian intern sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*),
lingkungan pengendalian adalah tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merefleksikan seluruh sikap top manajemen, dewan komisaris,

dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas

2. Penaksiran risiko (*risk assessment*),

penaksiran risiko dalam sistem pengendalian intern adalah usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan.

3. Aktivitas pengendalian (*control activities*)

aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif. Aktivitas pengendalian dapat digolongkan dalam pemisahan tugas yang memadai, otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas, pendokumentasian dan pencatatan yang cukup, pengawasan aset antara catatan dan fisik, serta pemeriksaan independen atas kinerja

4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*)

informasi dan komunikasi dalam pengendalian intern adalah metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan semua transaksi entitas, serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset. Transaksi-transaksi harus memuaskan dalam hal eksistensi, kelengkapan, ketepatan, klasifikasi, tepat waktu, serta dalam *posting* dan mengikhtisarkan.

2.7.3 Pengendalian Intern di Sektor Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen dinas pemerintahan dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional yang sehat dan aman. Sistem Pengendalian Intern yang efektif dapat membantu dinas pemerintah menjaga aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan dinas terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab dari pengurus dan para pejabat. Selain itu, dinas juga berkewajiban untuk meningkatkan *risk culture* yang efektif pada organisasi pemerintahan dan memastikan hal tersebut melekat di setiap jenjang organisasi.

Sistem Pengendalian Intern perlu mendapat perhatian dinas, mengingat bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya tindak *fraud* adalah adanya berbagai kelemahan dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern dinas pemerintah, antara lain:

1. kurangnya mekanisme pengawasan, tidak jelasnya akuntabilitas dari dinas dan kegagalan dalam mengembangkan budaya pengendalian intern pada seluruh jenjang organisasi;
2. kurang memadainya pelaksanaan identifikasi dan penilaian atas risiko dari kegiatan operasional dinas;

3. tidak ada atau gagalnya suatu pengendalian pokok terhadap kegiatan operasional dinas, seperti pemisahan fungsi, otorisasi, verifikasi dan kaji ulang atas *risk exposure* dan kinerja dinas;
4. kurangnya komunikasi dan informasi antar jenjang dalam organisasi, khususnya informasi di tingkat pengambil keputusan tentang penurunan kualitas *risk exposure* dan penerapan tindakan perbaikan;
5. kurang memadai atau kurang efektifnya program audit intern dan kegiatan pemantauan lainnya;
6. kurangnya komitmen manajemen untuk melakukan proses pengendalian intern dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan yang berlaku, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Dari teori-teori diatas bisa dikatakan bahwa pengendalian intern merupakan sesuatu yang sangat penting yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan suatu organisasi dalam hal ini adalah di sektor perbankan.

2.7.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintah

Menurut pedoman standar sistem Pengendalian intern bagi bank umum sistem pengendalian intern yang efektif merupakan komponen yang sangat

penting dalam manajemen dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional yang sehat dan aman. Sistem Pengendalian Intern yang efektif dapat membantu pengurus menjaga aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wilopo (2006), sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan.

Dengan adanya suatu sistem pengendalian intern yang baik oleh dinas maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan, sebaliknya jika kualitas sistem pengendalian intern yang buruk, maka hal itu akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* pada dinas tersebut.

2.8 Penegakan Hukum

2.8.1 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 arti yang 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 diri pada 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 aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparaturnya penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

2.8.2 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 (Taqwaddin, 2012). sistem hukum dapat menjadi *fraud* ketika adanya suatu tindakan atau kelalaian yang diperhitungkan akan mengakibatkan hilangnya sifat imparisial institusi. Secara khusus, korupsi terjadi manakala seorang pejabat institusi mencari atau menerima keuntungan dalam bentuk

apapun sehubungan dengan penggunaan kekuasaan atau tindakan lainnya(Winarta,1983). 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 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

2.9 Penelitian Terdahulu

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

Wilopo (2006) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan publik dan BUMN di Indonesia. Responden dalam penelitian Wilopo (2006) adalah para direktur dan manejer keuangan/akuntansi yang dianalisis menggunakan alat analisis AMOS 4.0. Hasilnya adalah variabel keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas manajemen, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi, selain itu kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pada penelitian ini juga menggunakan variabel kepatuhan sistem pengendalian internal dan perilaku tidak etis. Perbedaan pada penelitian ini, akan menguji dengan variabel yang berbeda. selain itu, terdapat perbedaan juga dengan penelitian Wilopo (2006) pada penggunaan alat analisis, penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 2.0.

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistyowati (2007) meneliti tentang pengaruh persepsi aparatur pemerintah tentang tindak korupsi pada pemerintah daerah. Penelitian tersebut dilakukan di Propinsi DIY, khususnya di 8 (delapan) instansi. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara partial kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, namun secara simultan variabel kepuasan kompensasi dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Penelitian kali ini memiliki persamaan dalam penentuan Objek penelitian dengan Sulistyowati (2007) yaitu dinas dan pemerintah daerah. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan variabel kepuasan kompensasi dan kultur organisasi. Perbedaan dengan penelitian ini adalah jumlah variabel yang digunakan berbeda. Selain itu terdapat perbedaan pula pada penggunaan alat analisisnya.

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

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) yang meneliti tentang pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap insiden penipuan karyawan yang dimoderasi oleh kualitas pengendalian internal. Hasil penelitian tersebut adalah kualitas pengendalian internal memiliki efek moderat antara persepsi keadilan organisasi terhadap insiden *fraud* karyawan. Dan kualitas pengendalian internal secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan etis organisasi, resiko pelatihan manajemen, dan aktifitas internal audit. objek penelitian tersebut mencakup 64 perusahaan di Australia. Perbedaan pada penelitian kali ini adalah penulis akan meneliti secara langsung pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*). selain itu,

terdapat perbedaan pada objek penelitian serta alat analisis yang digunakan.

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

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

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tentang pengaruh keefektifan pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi,

perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan penegakan hukum terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*) di sektor pemerintahan Kota Surakarta.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

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

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

Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
Odd J. S talebrink, Johm 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 <i>fraud</i> in government translate into the rationalization of the <i>fraudulent</i> acts
Roger S. Debreceeny, Glen L. Gray	Digital law, Last digit, Unusual temporal patterns	Analisis deskriptif	Dari 29 organisasi yang berbeda, sebanyak 4 entitas menunjukkan tingkat <i>fraud</i> yang sangat tinggi yang menunjukkan para pelaku <i>fraud</i> memalsukan bukti-bukti transaksi

2.10 Kerangka Berfikir

2.10.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

Dalam penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Smith et al., (1997), Beasley (1996), Beasley et al., (2000), Reinstein (1998), Matsumura (1992), dan Abbot et al., (2002) yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian lain Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian intern birokrasi tidak secara signifikan mempengaruhi *fraud*. Dengan adanya perbedaan hasil

penelitian tersebut, peneliti ingin menganalisis kembali tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*), dengan didukung pernyataan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal organisasi maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan, dan semakin tinggi kepatuhan sistem pengendalian intern maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan.

2.10.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

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

2.10.3 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

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

2.10.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 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.

2.10.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 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.

2.10.6 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan.

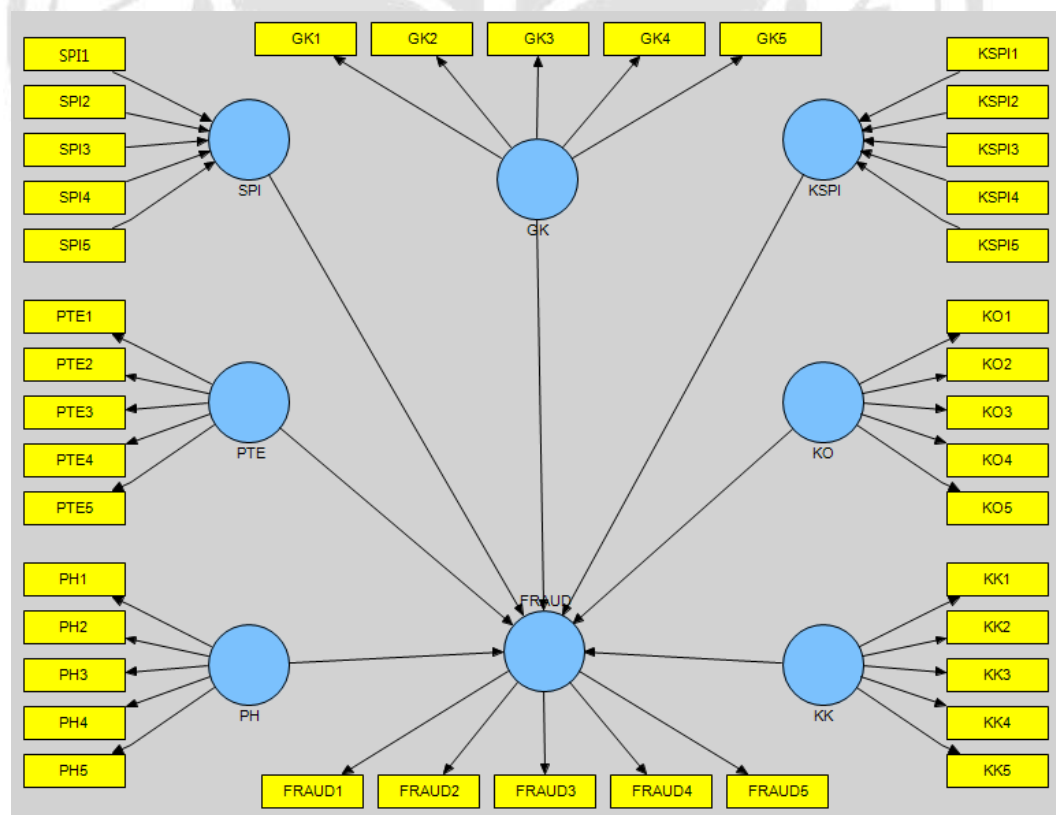
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian internal birokrasi pemerintahan memberikan pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi pengendalian internal maka semakin kecil kecenderungan akuntansi, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Sedangkan 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. Demikian pula semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2.10.7 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 penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas dapat terbentuk suatu kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.10.8 Perumusan Hipotesis

Pada penjelasan kerangka berfikir diatas terdapat 7 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H2 : Kepuasan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H3 : Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H4 : Perilaku tidak etis berpangaruh positif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.
- H6 : Sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
- H7 : Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuisioner. Kuisioner dibagikan ke pegawai tetap (PNS) di Dinas se-Kota Surakarta yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis berupa *software Smart PLS 2.0*, untuk menemukan hasil dari masing-masing hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

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

1. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga
2. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
3. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
4. Dinas Kesehatan
5. Dinas Koperasi dan UMKM
6. Dinas Pekerjaan Umum

7. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset
8. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
9. Dinas Pengelolaan Pasar
10. Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika
11. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
12. Dinas Pertanian
13. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
14. Dinas Tata Ruang Kota

Menurut Arikunto (2002:117), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Tahap penentuan sampel yaitu dengan menentukan sampel responden menggunakan teknik *quota sampling*. Teknik *quota sampling* merupakan teknik penarikan sampling dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai pada jumlah (quota) yang diinginkan. Oleh karena itu, sampling ini cocok untuk studi kasus yang mana aspek dari kasus tunggal yang representatif diamati dan dianalisis. Dari 14 dinas yang ada di Kota Surakarta, hanya 11 dinas yang memberi izin untuk dijadikan objek penelitian. Tabel 3.1 disajikan untuk menunjukkan jumlah populasi dan sampel penelitian.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Daftar Dinas se-Kota Surakarta	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	431	43
2	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	90	9
3	Dinas Kesehatan	96	10
4	Dinas Koperasi dan UMKM	38	4
5	Dinas Pekerjaan Umum	133	13
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	55	6
7	Dinas Pengelolaan Pasar	60	6
8	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	51	5
9	Dinas Pertanian	62	6
10	Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	84	8
11	Dinas Tata Ruang Kota	58	6
Jumlah		1158	116

Sumber : Observasi Peneliti, 2012

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

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

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

Pertimbangan peneliti dalam pengambilan sampel adalah 10% dari jumlah populasi untuk masing-masing dinas. Pertimbangan tersebut berdasarkan jenis penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu penelitian deskriptif. Sehingga jumlah sampel adalah 116 pegawai. Kuisisioner yang akan diolah adalah kuisisioner yang kembali dalam keadaan tidak rusak.

3.3 Metode Pengumpulan Data

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

Kuisisioner diberikan secara langsung dan diisi oleh responden pegawai pada dinas Kota Surakarta. Kuisisioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Petunjuk pengisian kuisisioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut,

kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi tersebut pada dinas yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk memperoleh data tentang adakah pengaruh keefektifan pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

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

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

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen (Variabel Eksogen)

Dalam penelitian ini variabel eksogen yaitu sebagai berikut:

1. Keefektifan sistem pengendalian internal adalah persepsi karyawan mengenai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel keefektifan pengendalian internal di ukur dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal.
 - b. Kepatuhan dalam manajemen resiko.
 - c. Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian.
 - d. Kepatuhan dalam Informasi dan Komunikasi.
 - e. Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring.
2. Kepuasan kompensasi adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan kompensasi digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pengukuran menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari

Gibson (1997), dalam Wilopo 2006 perihal *reward* serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, di mana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel kepuasan kompensasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) sebagai berikut:

- a. Kompensasi keuangan.
 - b. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Promosi.
 - d. Penyelesaian tugas.
 - e. Pencapaian sasaran.
3. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Variabel kultur organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a. Mencerahkan seluruh kemampuan.
 - b. Mengorganisasikan pekerjaan sendiri.
 - c. Ramah.
 - d. Inisiatif (prakarsa).

- e. Rapat (pertemuan) tepat waktu.
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 al* 2003 dalam Wilopo 2006).. Pengukurannya menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel perilaku tidak etis di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopoo (2006) sebagai berikut:
- a. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*).
 - b. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*).
 - c. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*).
 - d. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).
 - e. Perilaku manajemen yang mengabaikan peraturan (*abuse rule*).
5. Gaya kepemimpinan adalah Persepsi karyawan mengenai seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok. Pengukuran menggunakan teori Fiedler dalam Stoner et al (1996) dengan 5 item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan di

ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Fiedler dalam Robbins (2010) sebagai berikut:

- a. Relasi pimpinan dengan bawahan.
 - b. Struktur tugas.
 - c. Posisi kekuatan.
 - d. Delegasi tugas.
 - e. Etika pemimpin.
6. Sistem pengendalian Intern adalah Sistem Pengendalian internal adalah rencana, metoda, prosedur, dan kebijakan yang didesain oleh manajemen untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional universitas, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap aset universitas, ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan dan peraturan lain. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Pengukuran variabel sistem pengendalian intern diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a. Lingkungan pengendalian
 - b. Manajemen Resiko
 - c. Aktivitas Pengendalian
 - d. Informasi dan komunikasi
 - e. Pemantauan dan Monitoring.
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 (1 – sangat tidak setuju sampai 5 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya penegakan hukum dalam suatu instansi pemerintahan. Pengukuran variabel sistem pengendalian intern diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Daya tanggap pejabat penerima lamban.
- b. Proses penegakan hokum pidana selesai.
- c. Putusan hokum sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d. Aturan hokum dalam instansi.
- e. Ketaatan terhadap hokum.

3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Endogen)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *Fraud* di sektor pemerintahan. *Fraud* di sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecurangan akuntansi yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Pengukuran ini memiliki 5 item

pertanyaan yang dikembangkan dari (IAI, 2001). Diukur menggunakan skala likert 1-5.

3.4.3 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

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

Tabel 3.2 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.4 Kategori Variabel Kepuasan kompensasi

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel kepuasan kompensasi adalah 5.

Tabel 3.3 Kategori Variabel Kepuasan Kompensasi

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.5 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:

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

Maka panjang kelas interval variabel kultur organisasi adalah 5.

Tabel 3.4 Kategori Variabel Kultur Organisasi

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.6 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

Maka panjang kelas interval variabel perilaku tidak etis adalah 5.

Tabel 3.5 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.7 Kategori Tingkat Gaya Kepemimpinan

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:

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

Maka panjang kelas interval variabel gaya kepemimpinan adalah 5.

Tabel 3.6 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.8 Kategori Tingkat Sistem Pengendalian Intern

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:

$$p = \frac{\text{rentang} + 1}{\text{banyaknya kelas}} \quad \text{maka} \quad p = \frac{20+1}{5} = 4,2 \text{ dibulatkan keatas menjadi } 5.$$

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

Tabel 3.7 Kategori Variabel Sistem Pengendalian Intern

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.9 Kategori Variabel Persepsi Penegakan Hukum

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. 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 persepsi penegakan hukum adalah 5.

Tabel 3.8 Kategori Variabel Penegakan Hukum

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

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.4.10 Kategori Variabel Fraud

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. 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 persepsi penegakan hukum adalah 5.

Tabel 3.9 Kategori Variabel *Fraud*

No	Interval	Kategori
1	3 – 7	Sangat jarang terjadi
2	8 – 12	Jarang terjadi
3	13 – 17	Kadang kadang terjadi
4	18 – 22	Sering terjadi
5	23 – 27	Sangat sering terjadi

Sumber : Pengolahan data, 2012

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 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 Ghozali, 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 variabel-variabel penelitian yaitu keefektifan sistem pengendalian internal, kepuasan kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum. Deskripsi variabel tersebut disajikan untuk mengetahui

nilai rata-rata (mean) minimum, maksimum dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

3.5.2 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). SEM (*Structural Equation Modeling*) 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 Ghazali (2008) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

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.

3.5.3 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

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

3.5.4 Uji *Composite Reliability*

Composite Reliability dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.50 dianggap cukup (Chin, 1998).

3.5.5 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).

3.5.6 Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

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

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2008 :26).

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *Struktural Equation Modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten . Beberapa set hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS yaitu sebagai berikut:

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

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

1. Melihat nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas 0.50 (negatif) dan *T-stasistic* diatas nilai 1.289 untuk $p < 0.10$; 1.659 untuk $p < 0.50$; dan 2,362 untuk $p < 0.01$. Indikator yang memiliki nilai dibawah ketentuan tersebut harus didrop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah negatif dengan nilai *T-statistic* diatas 1.289 untuk $p < 0.10$; 1.659 untuk $p < 0.50$; dan 2,362 untuk $p < 0.01$.
3. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah negatif dengn nilai *T-stasistic* di atas 1.289 untuk $p < 0.10$; 1.659 untuk $p < 0.50$; dan 2,362 untuk $p < 0.01$. *T-stasistic* diatas nilai 1.289 untuk $p < 0.10$; 1.659 untuk $p < 0.50$; dan 2,362 untuk $p < 0.01$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah positif dan nilai *T-stasistic*

dibawah nilai 1.289 untuk $p < 0.10$; 1.659 untuk $p < 0.50$; dan 2,362 untuk $p < 0.01$.

Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,659 untuk signifikansi $p < 0,05$. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.

3.5.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah 1,65922 untuk $p < 0.05$; 1,98238 untuk $p < 0,025$, dan 2,36170 untuk $p < 0.01$. Tabel di bawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian *model structural*.

3.5.8 Pembahasan

1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian
2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

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

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada dinas se-Kota Surakarta. Dari jumlah 14 dinas yang terdapat di Kota Surakarta hanya 11 dinas yang memberi izin penelitian. Berdasarkan survei, kuesioner yang disebar adalah sebanyak 116 kuesioner yang disebar di 11 dinas yang ada Kota Surakarta pada bulan Januari 2012. Pengembalian kuisisioner dibatasi dengan jangka waktu 2 minggu (14 hari). Dan kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 115 kuisisioner (99,13%).

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	116	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	1	0,87%
Kuisisioner yang kembali	115	99,13%

Sumber: Data yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 116 (100%). Dari 116 kuesioner yang disebar tersebut, kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 115 kuisisioner (99,13%).

4.2 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 maximal, minimal, mean, dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

1. Deskripsi Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Pada penelitian ini keefektifan sistem pengendalian internal merupakan persepsi pegawai dinas mengenai keefektifan 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 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSPI1	115	1.00	5.00	3.9391	.80880
KSPI2	115	1.00	5.00	3.8783	.77401
KSPI3	115	1.00	5.00	3.8348	.79395
KSPI4	115	2.00	5.00	3.8261	.70413
KSPI5	115	2.00	5.00	3.8870	.78097
TOTAL KSPI	115	8.00	25.00	19.3652	2.97454
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

KSPI = Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,97454 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19,3652. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.2, sehingga dapat dikatakan keefektifan sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan di Kota Surakarta cenderung dalam kategori efektif.

Tabel 4.3 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak efektif	0	0%
2	Tidak efektif	3	2,6%
3	Cukup efektif	20	17,4%
4	efektif	78	67,8%
5	Sangat efektif	14	12,2%

Diketahui pula bahwa indikator KSPI 4 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, sistem akuntansi yang ada dapat mencatat seluruh

informasi kegiatan operasional instansi dan digunakan sebagaimana mestinya” memiliki mean terendah yaitu 3,8261. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya persepsi pegawai terhadap tingkat keefektifan informasi dan komunikasi dalam sistem akuntansi.

2. 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 reflektif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.4 Statistik deskriptif Variabel Kepuasan Kompensasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	115	2.00	5.00	3.8348	.80492
KK2	115	1.00	5.00	3.7652	.82004
KK3	115	1.00	5.00	3.6957	.96585
KK4	115	1.00	5.00	3.8435	.96964
KK5	115	1.00	5.00	4.0174	.83753
TOTAL KK	115	8.00	25.00	19.1565	3.66967
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

KK = Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,66967 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19,1565. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.3, sehingga dapat dikatakan kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori puas.

Tabel 4.5 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kepuasan Kompensasi

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak puas	0	0%
2	Tidak puas	4	3,5%
3	Cukup puas	41	35,6%
4	Puas	49	42,6%
5	Sangat puas	21	18,3%

Diketahui pula bahwa indikator KK 3 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, promosi / kenaikan jabatan diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai para pegawai” memiliki mean terendah yaitu 3,6957. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak mendapat promosi / kenaikan jabatan atas prestasi yang telah diraih.

3. 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 reflektif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.6 Statistik deskriptif Variabel Kultur Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	115	1.00	5.00	3.8609	.84694
KO2	115	2.00	5.00	4.0261	.65509
KO3	115	2.00	5.00	4.0261	.74293
KO4	115	2.00	5.00	4.0174	.66204
KO5	115	1.00	5.00	3.8609	.94486
TOTAL KO	115	9.00	25.00	19.7913	2.85772
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

KO = Kultur Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,85772 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19,7913. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.4, sehingga dapat dikatakan kultur organisasi di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori baik.

Tabel 4.7 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Kultur Organisasi

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak baik	0	0%
2	Tidak baik	4	3,5%
3	Cukup baik	19	16,5%
4	Baik	69	60%
5	Sangat baik	23	20%

Diketahui pula bahwa indikator KO 1 dan KO 5 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja” dan “di instansi tempat saya bekerja, pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu” memiliki mean terendah yaitu 3,8609. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja dan tidak tepat waktu dalam mengadakan pertemuan (rapat).

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 reflektif, yang dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 4.8 Statistik deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PTE1	115	1.00	4.00	1.9217	.79635
PTE2	115	1.00	4.00	2.1304	.93210
PTE3	115	1.00	4.00	1.7217	.75566
PTE4	115	1.00	5.00	1.7130	.78097
PTE5	115	1.00	4.00	1.8261	.80852
TOTAL PTE	115	5.00	21.00	9.3130	3.41402
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

PTE = Perilaku Tidak Etis

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,41402 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 9,3130. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.5, Sehingga dapat dikatakan perilaku tidak etis di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori etis.

Tabel 4.9 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Perilaku Tidak Etis

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat etis	33	28,7%
2	Etis	70	60,9%
3	Cukup etis	7	6,1%
4	Tidak etis	5	5,2%
5	Sangat tidak etis	0	0%

Diketahui pula bahwa indikator PTE 2 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar menggunakan sumber daya instansi (kendaraan dinas, peralatan kantor, dsb) untuk kepentingan pribadi” memiliki mean tertinggi yaitu 2,1304. Hal tersebut menunjukkan bahwa memang

suatu hal yang wajar apabila menggunakan sumber daya instansi untuk kepentingan pribadi.

5. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan persepsi karyawan mengenai keefektifan gaya seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan perusahaannya. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang bersifat reflektif, yang dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 4.10 Statistik deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	115	1.00	5.00	3.9652	.86785
GK2	115	1.00	5.00	3.9739	.75464
GK3	115	1.00	5.00	3.9739	.87320
GK4	115	1.00	5.00	4.1130	.75817
GK5	115	1.00	5.00	3.9652	.84739
TOTAL GK	115	9.00	25.00	19.9913	3.32586
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

GK= Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3,32586 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19.9913. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.6, Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori baik.

Tabel 4.11 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak baik	0	0%
2	Tidak baik	3	2,6%
3	Cukup baik	16	13,9%
4	Baik	68	59,1%
5	Sangat baik	28	24,4%

Diketahui pula bahwa indikator GK 1 dan GK 5 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, pemimpin mengakui dan menghargai bawahan” dan “di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberi pujian dan penghargaan pada pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu” memiliki mean terendah yaitu 3,9652. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya pengakuan dan penghargaan (*reward*) kepada bawahan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

6. 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 4.12 Statistik deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SPI1	115	2.00	5.00	4.0609	.69189
SPI2	115	1.00	5.00	3.9217	.81808
SPI3	115	1.00	5.00	4.0435	.75384
SPI4	115	1.00	5.00	3.9565	.80993
SPI5	115	1.00	5.00	3.8870	.88620
TOTAL SPI	115	9.00	25.00	19.8696	3.25663
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

SPI= Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3.25663 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19.8696. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.7, Sehingga dapat dikatakan sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori baik.

Tabel 4.13 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak baik	0	0%
2	Tidak baik	2	1,7%
3	Cukup baik	19	16,5%
4	Baik	68	59,1%
5	Sangat baik	26	22,6%

Diketahui pula bahwa indikator SPI 5 yang dinyatakan dengan “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)” memiliki

mean terendah yaitu 3,8870. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional.

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 reflektif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 4.14 Statistik deskriptif Variabel Penegakan Hukum

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PH1	115	1.00	5.00	3.7391	.66342
PH2	115	1.00	5.00	3.5652	.83907
PH3	115	2.00	5.00	3.6957	.71542
PH4	115	2.00	5.00	3.7478	.68625
PH5	115	1.00	5.00	3.7652	.69245
TOTAL PH	115	9.00	25.00	18.5130	2.71566
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

PH = Penegakan Hukum

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2.71566 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18.5130. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.8, sehingga dapat dikatakan penegakan hukum di sektor pemerintahan Kota Surakarta cenderung dalam kategori efektif.

Tabel 4.15 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel Penegakan Hukum

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat tidak efektif	0	0%
2	Tidak efektif	4	3,5%
3	Cukup efektif	31	27%
4	efektif	74	64,3%
5	Sangat efektif	6	5,2%

Diketahui pula bahwa indikator PH 2 yang dinyatakan dengan “saya merasa proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi ini selesai tepat waktu” memiliki mean terendah yaitu 3,5652. Hal tersebut menunjukkan proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi cenderung belum tepat waktu.

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 reflektif. Dimana indikator tersebut dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 4.16 Statistik deskriptif Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FRAUD1	115	1.00	5.00	2.0609	.88146
FRAUD2	115	1.00	5.00	2.0087	.87355
FRAUD3	115	1.00	5.00	2.0435	.91183
FRAUD4	115	1.00	4.00	1.9043	.76059
FRAUD5	115	1.00	5.00	2.0435	.97685
TOTAL FRAUD	115	5.00	22.00	10.0609	3.80740
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data yang diolah, 2013

FRAUD= *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 3.80740 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 10.0609. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan Tabel 3.9, Sehingga dapat dikatakan *fraud* yang terjadi di Kota Surakarta cenderung dalam kategori jarang terjadi.

Tabel 4.17 Distribusi Kategori Penilaian Responden untuk Variabel *Fraud*

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat jarang terjadi	28	24,3%
2	Jarang terjadi	63	54,8%
3	Kadang-kadang terjadi	19	16,6%
4	Sering terjadi	5	4,3%
5	Sangat sering terjadi	140	0%

Diketahui pula bahwa indikator FRAUD 1 yang dinyatakan dengan “suatu hal yang wajar apabila di instansi bekerja, apabila untuk suatu tujuan tertentu biaya dicatat lebih besar dari semestinya” memiliki mean tertinggi yaitu 2,0609. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk tujuan tertentu biaya dicatat lebih besar dari semestinya.

4.3 Uji Outer Model

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila hasil dari nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai diskriminan *validity* yang baik (Ghozali, 2011:42).

4.3.1 Uji Outer Model Indikator Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Tabel 4.18 Uji Validitas *Outer weight* (KSPI)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI1 -> KSPI	0,16312	0,158084	0,084094	0,084094	1,939723
KSPI2 -> KSPI	0,104623	0,11071	0,098173	0,098173	1,065703
KSPI3 -> KSPI	0,577872	0,578251	0,1204	0,1204	4,799589
KSPI4 -> KSPI	0,050827	0,05055	0,101611	0,101611	0,500216
KSPI5 -> KSPI	0,369123	0,362245	0,067754	0,067754	5,447951

Sumber: Lampiran 3

Hasil estimasi perhitungan uji *outer weight* dengan menggunakan PLS untuk indikator Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) dapat dilihat pada Tabel 4.18. Di dalam Tabel *outer weight* tersebut ditunjukkan bahwa KSPI1

hingga KSPI5 yang merupakan indikator formatif, memiliki nilai *weight* masing-masing sebesar 0,16312, 0,104623, 0,577872, 0,050827 dan 0,369123. Dengan melihat nilai *t-statistic* KSPI 1, KSPI 3 dan KSPI 5 signifikan pada $p < 0,05$ (lebih dari 1,65922) yaitu 1,939723, 4,799589 dan 5,447951. Sedangkan nilai *t-statistic* KSPI 2 dan KSPI 4 tidak signifikan karena nilainya dibawah $p < 0,05$ (lebih dari 1,65922) yaitu 1,065703 dan 0,500216. Indikator KSPI 2 dan KSPI 4 tidak perlu di drop, karena SPI merupakan indikator formatif.

4.3.2 Uji Outer Model Indikator Kesesuaian Kompensasi

Tabel 4.19 Uji Validitas Outer Loading (KK)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KK1 <- KK	0,846673	0,845368	0,029345	0,029345	28,852424
KK2 <- KK	0,820158	0,815017	0,040071	0,040071	20,467448
KK3 <- KK	0,827412	0,825891	0,035767	0,035767	23,133294
KK4 <- KK	0,868423	0,865064	0,024343	0,024343	35,674385
KK5 <- KK	0,802479	0,798674	0,034352	0,034352	23,360275

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.19 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Kesesuaian Kompensasi (KK). Tabel tersebut menunjukkan bahwa KK1 hingga KK5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki nilai *loading* masing-masing sebesar 0,846673, 0,820158, 0,827412, 0,868423 dan 0,802479. Dengan melihat nilai *t-statistic* dari KK 1 hingga KK 5, signifikan pada $p < 0,01$ (lebih dari 2,36170) yaitu masing-masing 28,852424, 20,467448, 23,133294, 35,674385 dan 23,360275. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk kesesuaian kompensasi.

4.3.3 Uji *Outer Model* Indikator Kultur Organisasi

Tabel 4.20 Uji Validitas *Outer Loading* (KO)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KO1 <- KO	0,630273	0,619758	0,086052	0,086052	7,324309
KO2 <- KO	0,702656	0,691826	0,072081	0,072081	9,748138
KO3 <- KO	0,72978	0,730882	0,048445	0,048445	15,064192
KO4 <- KO	0,814123	0,816936	0,037356	0,037356	21,793747
KO5 <- KO	0,811223	0,805846	0,038488	0,038488	21,077379

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.20 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Kultur Organisasi (KO). Di dalam nya terdapat angka yang menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk semua indikator dari Kultur Organisasi berada diatas 0.50 yang masing-masing adalah 0,744, 0,868, 0,674, 0,886 dan 0,908. Dan memiliki nilai *t-statistic* yang signifikan pada $p < 0.01$ (lebih dari 2,36170) yaitu 7,324309, 9,748138, 15,064192, 21,793747 dan 21,077379 sehingga tidak perlu dilakukan drop.

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

Tabel 4.21 Uji Validitas *Outer Loading* (PTE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PTE1 <- PTE	0,865645	0,863178	0,02707	0,02707	31,977675
PTE2 <- PTE	0,769571	0,767439	0,037365	0,037365	20,596184
PTE3 <- PTE	0,838141	0,834117	0,039968	0,039968	20,970509
PTE4 <- PTE	0,881053	0,876093	0,027801	0,027801	31,691272
PTE5 <- PTE	0,846084	0,84118	0,036127	0,036127	23,420018

Sumber: Lampiran 3

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Perilaku Tidak Etis (PTE) disajikan dalam Tabel 4.21. Tabel tersebut ini menyajikan nilai *outer loading* atau *measurement* indikator Perilaku Tidak Etis (PTE). Dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* untuk PTE 1 hingga PTE 5 diatas 0.50 yaitu masing-masing sebesar 0,865645, 0,769571, 0,838141, 0,881053 dan 0,846084. Sedangkan nilai *tstatistic* signifikan pada $p < 0,01$ (lebih dari 2,36170) yaitu masing-masing sebesar 31,977675, 20,596184, 20,970509, 31,691272 dan 23,420018 sehingga tidak diperlukan drop.

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

Tabel 4.22 Uji Validitas *Outer Loading* (GK)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK1 <- GK	0,764063	0,763112	0,042254	0,042254	18,082815
GK2 <- GK	0,83202	0,831798	0,037394	0,037394	22,250364
GK3 <- GK	0,859698	0,855917	0,035977	0,035977	23,895716
GK4 <- GK	0,880312	0,879466	0,026047	0,026047	33,797306
GK5 <- GK	0,726041	0,724354	0,055362	0,055362	13,11442

Sumber: Lampiran 3

Dari hasil uji *outer loading* yang disajikan dalam Tabel 4.22, di dapatkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Gaya Kepemimpinan (GK). Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari GK1 hingga GK5 berada diatas 0.50 yaitu masing-masing sebesar 0,764063, 0,83202, 0,859698, 0,880312 dan 0,726041. Sedangkan nilai *t-statistic* GK1 hingga GK5 signifikan pada $p < 0,01$ (lebih dari 2,36170) yang

masing-masing sebesar 18,082815, 22,250364, 23,895716, 33,797306 dan 13,11442 sehingga tidak perlu dilakukan drop.

4.3.6 Uji *Outer Model* Indikator Sistem Pengendalian Internal

Tabel 4.23 Uji Validitas *Outer weight* (SPI)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SPI1 -> SPI	0,236556	0,240536	0,071132	0,071132	3,325565
SPI2 -> SPI	0,107646	0,103847	0,078689	0,078689	1,367987
SPI3 -> SPI	0,344778	0,345672	0,063076	0,063076	5,466101
SPI4 -> SPI	0,28326	0,281119	0,077956	0,077956	3,633594
SPI5 -> SPI	0,249003	0,250252	0,072422	0,072422	3,438235

Sumber: Lampiran 3

Hasil estimasi perhitungan uji *outer weight* dengan menggunakan PLS untuk indikator Sistem Pengendalian Internal (SPI) dapat dilihat pada Tabel 4.23. Di dalam Tabel *outer weight* tersebut ditunjukkan bahwa SPI1 hingga SPI5 yang merupakan indikator formatif, memiliki nilai *weight* masing-masing sebesar 0,236556, 0,107646, 0,344778, 0,28326 dan 0,249003. Dengan melihat nilai *t-statistic* SPI 1, SPI 3, SPI 4, dan SPI 5 signifikan pada $p < 0,25$ (lebih dari 1,98238) yaitu 3,325565, 5,466101, 3,633594, dan 3,438235. Sedangkan nilai *t-statistic* SPI 2 tidak signifikan karena nilainya dibawah $p < 0,05$ (lebih dari 1,65922) yaitu 1,367987. Indikator SPI 2 tidak perlu di drop, karena SPI merupakan indikator formatif.

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

Tabel 4.24 Uji Validitas *Outer Loading* (PH)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PH1 <- PH	0,765669	0,762632	0,067136	0,067136	11,404778
PH2 <- PH	0,761275	0,760718	0,060237	0,060237	12,637903
PH3 <- PH	0,818803	0,814864	0,05409	0,05409	15,137821
PH4 <- PH	0,799071	0,792976	0,05869	0,05869	13,615001
PH5 <- PH	0,621818	0,609008	0,08016	0,08016	7,757229

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.24 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator Penegakan Hukum (PH). Tabel tersebut menunjukkan bahwa PH 1 hingga PH 5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki nilai *loading* masing-masing sebesar 0,765669, 0,761275, 0,818803, 0,799071 dan 0,621818. Dengan melihat nilai *t-statistic* dari PH 1 hingga PH 5, signifikan pada $p < 0,01$ (lebih dari 2,36170) yaitu masing – masing 11,404778, 12,637903, 15,137821, 13,615001 dan 7,757229. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk penegakan hukum.

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

Tabel 4.25 Uji Validitas *Outer Loading* (FRAUD)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FRAUD1 <- FRAUD	0,875791	0,876118	0,021131	0,021131	41,444959
FRAUD2 <- FRAUD	0,898547	0,897222	0,022716	0,022716	39,555987
FRAUD3 <- FRAUD	0,875852	0,87334	0,039079	0,039079	22,412573
FRAUD4 <- FRAUD	0,90085	0,898219	0,025106	0,025106	35,882255
FRAUD5 <- FRAUD	0,78265	0,77682	0,047098	0,047098	16,617338

Sumber: Lampiran 3

Hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator *fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) disajikan di dalam Tabel 4.25. Nilai *loading factor* untuk semua indikator *Fraud* di Sektor Pemerintahan, berada diatas 0.50 yang masing-masing adalah 0,875791, 0,898547, 0,875852, 0,90085, dan 0,78265. Dan memiliki nilai *t-satistic* yang signifikan pada $p < 0.01$ (lebih dari 2,36170) yaitu 41,444959, 39,555987, 22,412573, 35,882255, dan 35,882255 sehingga tidak perlu dilakukan drop.

4.4 Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2011:43).

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

Tabel 4.26 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	
Kesesuaian Kompensasi	0,919065
Kultur Organisasi	0,857758
Perilaku Tidak Etis	0,923392
Gaya Kepemimpinan	0,907457
Sistem Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum	0,869008
Fraud	0,938326

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.27 Hasil Pengujian *Cronbach Alpha*

	Cronbachs Alpha
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	
Kesesuaian Kompensasi	0,8898
Kultur Organisasi	0,792959
Perilaku Tidak Etis	0,895892
Gaya Kepemimpinan	0,871301
Sistem Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum	0,810036
Fraud	0,917293

Sumber: Lampiran 4

Hasil pengujian pada Tabel 4.26 dan Tabel 4.27 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.

4.5 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 extracted* (\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 4.28 Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KK	KO	KSPI	PH	PTE	SPI
FRAUD	1							
GK	-0,899	1						
KK	-0,756	0,678	1					
KO	-0,868	0,838	0,780	1				
KSPI	-0,795	0,703	0,530	0,661	1			
PH	-0,506	0,412	0,546	0,48	0,378	1		
PTE	0,854	-0,792	-0,692	-0,738	-0,690	-0,466	1	
SPI	-0,927	0,882	0,70	0,854	0,777	0,453	-0,775	1

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.29 AVE dan Akar AVE

	AVE	akar AVE
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal		
Kesesuaian Kompensasi	0,694451	0,833337267
Kultur Organisasi	0,548886	0,740868409
Perilaku Tidak Etis	0,707234	0,840972057
Gaya Kepemimpinan	0,663443	0,814520104
Sistem Pengendalian Internal		
Penegakan Hukum	0,57228	0,756491903
Fraud	0,753117	0,867823139

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4.29 di atas dapat dilihat hasil *discriminant validity* yang menunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil *discriminant validity* AVE konstruk keefektifan sistem pengendalian (KSPI) dan sistem pengendalian internal (SPI) tidak muncul karena merupakan variabel formatif. Sementara itu hasil *discriminant validity* Akar AVE konstruk gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,814520104, lebih tinggi daripada korelasi antara gaya kepemimpinan (GK) dengan konstruk lainnya dalam model. AVE konstruk variabel selanjutnya yaitu kesesuaian kompensasi (KK) sebesar 0,833337267, lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk kesesuaian kompensasi (KK) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk perilaku tidak etis (PTE) sebesar 0,840972057 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk perilaku tidak etis (PTE) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk kultur organisasi (KO) sebesar 0,740868409, lebih tinggi daripada korelasi antara kultur organisasi (KO) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk

penegakan hukum (PH) sebesar 0,756491903, lebih tinggi daripada korelasi antara penegakan hukum (PH) dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) sebesar 0,867823139 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk *fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*) dengan konstruk lainnya dalam model.

Dari 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).

4.6 Uji *Inner Model* atau Struktural 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 4.30 R Square

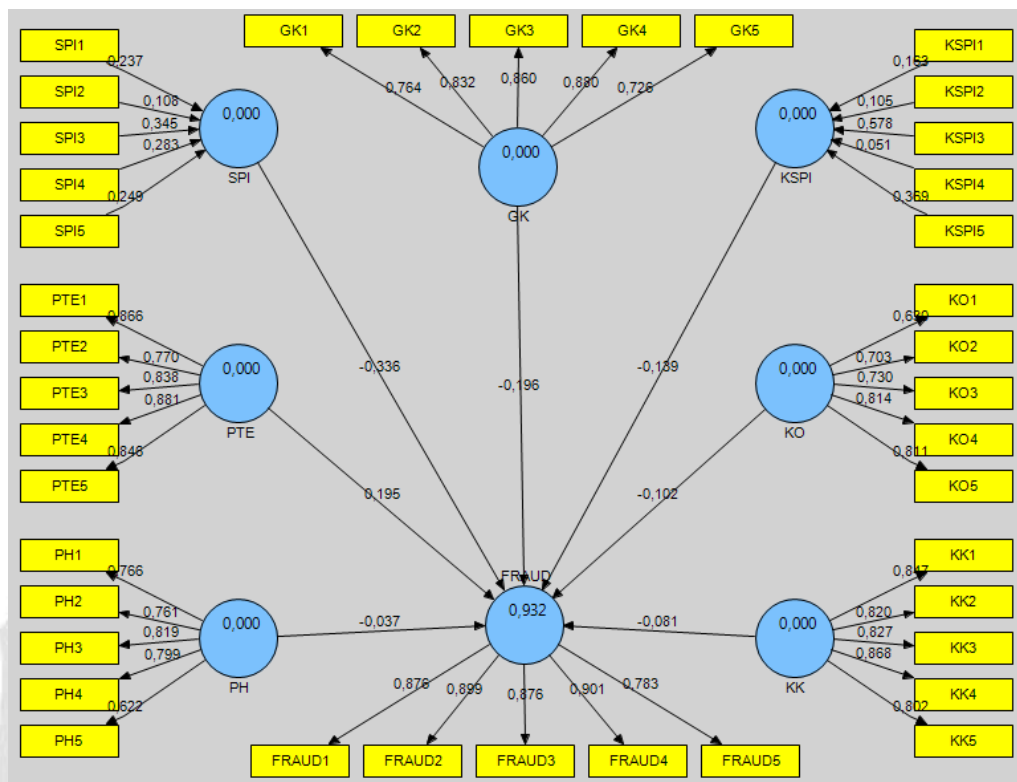
	R Square
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	
Kesesuaian Kompensasi	
Kultur Organisasi	
Perilaku Tidak Etis	
Gaya Kepemimpinan	
Sistem Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum	
Fraud	0,931908

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *R-square fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) 0,931908. Nilai *R-square* sebesar 0,931908 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI), Kesesuaian Kompensasi (KK), Kultur Organisasi (KO), Perilaku Tidak Etis (PTE), Gaya Kepemimpinan (GK), Sistem Pengendalian Internal (SPI), dan Penegakan Hukum (PH) sebesar 93,19 %. Sedangkan 6,81 % 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.

4.7 Pengujian Struktural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS 2.0*. Gambar 4.1 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model SEM* menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Full Model SEM Menggunakan PLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 4.1 diatas, 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.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang

menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah 1,65922 untuk $p < 0.05$; 1,98238 untuk $p < 0,025$, dan 2,36170 untuk $p < 0.01$. Tabel di bawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 4.31 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI -> FRAUD	-0,138679	-0,132627	0,044354	0,044354	3,12664
KK -> FRAUD	-0,080569	-0,074266	0,044144	0,044144	1,825112
KO -> FRAUD	-0,101543	-0,109474	0,074532	0,074532	1,362409
PTE -> FRAUD	0,194886	0,179483	0,070336	0,070336	2,770781
GK -> FRAUD	-0,195666	-0,197528	0,077957	0,077957	2,509927
SPI -> FRAUD	-0,335885	-0,355109	0,089541	0,089541	3,751173
PH -> FRAUD	-0,036619	-0,027395	0,033226	0,033226	1,102139

Sumber: Lampiran

Berdasarkan nilai *inner weight* sebagaimana ditunjukkan Tabel 4.31 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan.

Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,139 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,127 signifikan pada ($p < 0.01$). Dengan demikian H₁ dapat diterima

bahwa keefektifan sistem pengendalian intern pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2. H₂ : Kesesuaian Kompensasi (KK) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi (KK) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,081 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,825 signifikan pada ($p < 0.01$). Dengan demikian H₂ dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi kesesuaian kompensasi pegawai instansi di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

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

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kultur Organisasi (KO) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan Tabel diatas diketahui bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,362 berada dibawah nilai kritis 1,65922. Dengan demikian H₃ tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi Kultur Organisasi pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

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

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh positif antara Perilaku Tidak Etis (PTE) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,195 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,771 (signifikan pada $p < 0,025$). Dengan demikian H₄ dapat diterima bahwa semakin etis perilaku pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

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

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Karena koefisien parameter mempunyai nilai koefisien parameter sebesar -0,196 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,510 (signifikan pada $p < 0.01$). Dengan demikian H₅ diterima yang berarti bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan dalam sistem pemerintahan, maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

6. H₆ : Sistem Pengendalian Intern (SPI) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan (*FRAUD*).

Hipotesis keenam menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Sistem Pengendalian Intern (SPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,336 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,751 signifikan pada ($p < 0.01$). Dengan demikian H₁ dapat diterima bahwa sistem pengendalian intern pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah 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 $p < 0,01$). Dengan demikian H₇ tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi penegakan hukum di pemerintahan maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan berdasarkan nilai *inner weight*, digambarkan secara ringkas pada Tabel 4.32.

Tabel 4.32 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H ₁	Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₂	Kesesuaian Kompensasi (KK) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₃	Kultur Organisasi (KO) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Ditolak
H ₄	Perilaku Tidak Etis (PTE) berpengaruh positif terhadap <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan.	Hipotesis Diterima
H ₅	Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh negatif terhadap <i>Fraud</i> di sektor Pemerintahan	Hipotesis Diterima
H ₆	Sistem Pengendalian Intern (SPI) 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 Ditolak

Sumber : Pengolahan data 2013

4.9 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.

4.9.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

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

1. Keefektifan Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa indikator keefektifan informasi dan komunikasi memiliki nilai mean terendah yaitu 3,8261. Namun

nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat keefektifan sistem pengendalian internal (KSPI) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori efektif.

Hal tersebut dikarenakan instansi Kota Surakarta memiliki lingkungan pengendalian, sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Surakarta 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. Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa indikator promosi memiliki nilai mean terendah yaitu 3,6957. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kompensasi (KK) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori puas.

Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di instansi Kota Surakarta sudah sesuai dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai

Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan masa kerja. Demikian juga untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan-tunjangan yang lainnya.

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

3. Kultur Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa indikator mencurahkan seluruh kemampuan dan rapat (pertemuan) tepat waktu memiliki nilai mean terendah yaitu 3,8609. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat kultur organisasi (KO) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori baik.

Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Surakarta 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 Kota Surakarta juga dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

4. Perilaku Tidak Etis

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa indikator perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*) memiliki nilai mean terendah yaitu 2,1304. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat perilaku tidak etis (PTE) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori etis.

Perilaku etis seorang pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik. budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan instansi tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa indikator relasi pemimpin dengan anggota dan etika pemimpin memiliki nilai mean terendah yaitu 3,9652. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat gaya kepemimpinan (GK) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang 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 (2004 : 146) yaitu, komunikasi memelihara motivasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

6. Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa indikator pemantauan memiliki nilai mean terendah yaitu 3,8870. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat sistem pengendalian internal (SPI) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori efektif.

Hal tersebut dikarenakan instansi Kota Surakarta memiliki lingkungan pengendalian yang baik, memiliki sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan memiliki aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Surakarta 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.

7. Penegakan Hukum

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa indikator proses penyelesaian penegakan hukum pidana memiliki nilai mean terendah yaitu 3,5652. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat penegakan hukum (PH) di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori efektif.

Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Surakarta 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

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa indikator kecurangan laporan keuangan memiliki nilai mean tertinggi yaitu 2,0609. Namun nilai tersebut tidak mempengaruhi tingkat *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta yang termasuk ke dalam kategori sangat jarang terjadi.

Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintahan Kota Surakarta tidak terdapat kecurangan laporan keuangan karena setiap pencatatan bukti transaksi dilakukan dengan otorisasi pihak yang berwenang dan dilakukan penilaian kembali terhadap asset kantor, di instansi Kota Surakarta tidak terdapat penyalahgunaan asset berupa para pengguna anggaran yang meminta kuitansi kosong, di instansi Kota Surakarta tidak terdapat korupsi karena setiap transaksi memiliki bukti pendukung dan tidak ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.

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

4.9.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

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

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keefektifan sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap tindakan *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini berarti semakin tinggi (efektif) kepatuhan pegawai terhadap sistem pengendalian intern yang diterapkan suatu instansi maka akan semakin rendah tingkat *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat terjadi. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepatuhan sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.

Hal 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. Dalam wilopo 2006, Smith *et al.*, (1997), Beasley (1996), Beasley *et al.*, (2000),

Reinstein (1998), Matsumura (1992), dan Abbot *et al.*, (2002) menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Meski terdapat pendapat yang berbeda dari Wright (2003), penelitian ini berpendapat bahwa pengendalian internal yang efektif mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

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*).

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi (KK) mempunyai pengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menerima hipotesis kedua (H_2).

Hal ini mengacu pada hasil riset yang dilakukan oleh Rijckeghem dan Weder (1997) dalam Sartono (2006) yang mengungkapkan adanya hubungan negatif antara tingkat korupsi dengan tingkat pendapatan pegawai pemerintah. Darsono (2001) menyatakan bahwa seseorang yang terpuaskan gajinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindakan korupsi.

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

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin 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 ketiga (H_3).

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Pengaruh terbesar dalam diri seorang individu berasal dari dalam diri individu tersebut (internal). Hal tersebut yang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan, seperti keserakahan, keinginan bergaya hidup mewah, dan pengakuan lebih atas hasil kerja. Hal tersebut merupakan pengaruh terbesar untuk melakukan tindakan *fraud*.

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

4.9.2.4 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 Kota Surakarta tidak menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*), tidak menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), dan manajemen di instansi Kota Surakarta 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 Kota Surakarta tergolong dalam kategori etis dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

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

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu. Moralitas yang buruk akan

membuat individu cenderung berperilaku tidak etis. Dalam suatu organisasi atau instansi yang diwakili manajemennya, moralitas manajemen merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi tindakan yang diambil oleh setiap pegawai dalam suatu instansi. Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan instansi. 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.

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

Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan para pemimpin instansi pemerintahan Kota Surakarta 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 Kota Surakarta memberikan inspirasi

kepada bawahan untuk memberi kontribusi lebih pada tugas pokoknya. Sehingga GK di instansi Kota Surakarta 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rae and Subramaniam (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur *internal control* yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan, sementara itu 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 akan menekan tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilakukan karyawan.

4.9.2.6 Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dikarenakan instansi sektor pemerintahan Kota Surakarta memiliki lingkungan pengendalian yang baik berupa pembagian wewenang dan tanggung jawab 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. Selain itu, instansi pemerintah Kota Surakarta 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.

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

H_6 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*).

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

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak. Hal tersebut disebabkan karena para pejabat instansi pemerintahan Kota Surakarta masih mengabaikan peraturan hukum yang berlaku sehingga para pejabat instansi tersebut masih leluasa untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Selain itu, pemberian sanksi yang diberikan kepada para pelanggar masih kurang tegas sehingga tidak menimbulkan efek jera kepada para pelaku kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif PH di instansi Kota Surakarta tergolong dalam kategori efektif dan dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi. Namun dalam penelitian ini, hipotesis penegakan hukum ditolak karena pengaruh dari variabel penegakan hukum yang kecil.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Keefektifan sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori efektif, kecuali indikator KSPI 4 yaitu informasi dan komunikasi.
2. Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori puas, kecuali indikator KK 3 yaitu promosi.
3. Tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Kultur organisasi termasuk di sektor pemerintahan Kota Surakarta dalam kategori baik, kecuali indikator KO 1 dan KO 5 yaitu mencurahkan seluruh kemampuan dan rapat (pertemuan) tepat waktu
4. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Perilaku tidak etis di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori etis, kecuali indikator PTE 2

yaitu perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*).

5. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Gaya kepemimpinan di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori baik, kecuali indikator GK 1 dan GK 5 yaitu relasi pemimpin dan etika pemimpin.
6. Terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Sistem pengendalian internal di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori efektif, kecuali indikator SPI 5 yaitu pemantauan.
7. Tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Surakarta. Penegakan hukum di sektor pemerintahan Kota Surakarta termasuk dalam kategori efektif, kecuali indikator PH 2 yaitu proses penegakan hukum.

5.2. Saran

Saran peneliti yang ingin dikemukakan adalah:

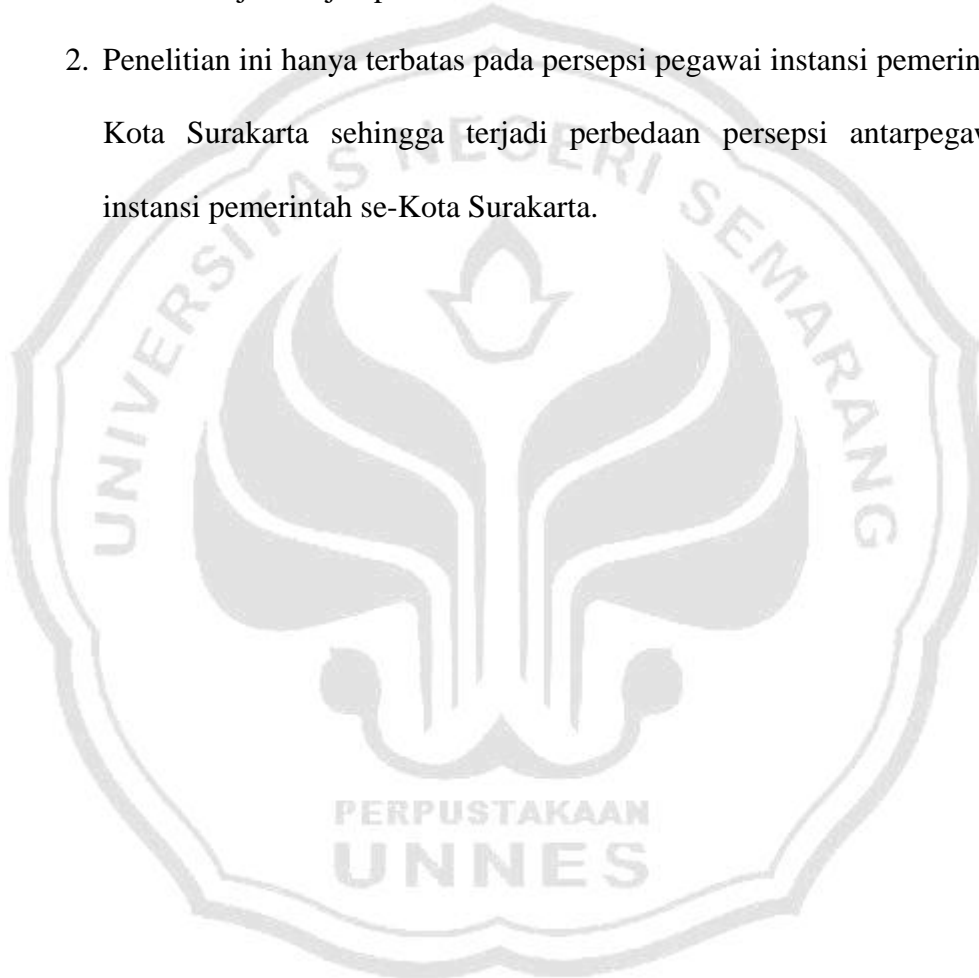
1. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta untuk dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional instansi ke dalam sistem akuntansi yang ada dan digunakan sebagaimana mestinya.
2. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta untuk memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai.

3. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta untuk mencurahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dan melaksanakan setiap pertemuan (rapat) secara tepat waktu.
4. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta agar tidak menggunakan sumber daya instansi (organisasi) untuk kepentingan pribadi.
5. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta untuk lebih mengakui dan menghargai bawahan (pegawai) serta lebih memberikan pujian dan penghargaan pada pegawai yang bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
6. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta agar lebih menerapkan peraturan untuk pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional dalam menilai pelaksanaan pengendalian internal.
7. Diharapkan bagi instansi pemerintahan Kota Surakarta untuk menyelesaikan proses penanganan pelanggaran peraturan dalam instansi tepat waktu.
8. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi atas objek penelitian untuk mengetahui kesediaan objek penelitian.
9. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih akurat seperti wawancara langsung sehingga responden dapat memahami pertanyaan yang diajukan.

5.3. Keterbatasan

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

1. Pada penelitian tidak semua instansi (dinas) di Kota Surakarta bersedia untuk menjadi objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada persepsi pegawai instansi pemerintah se-Kota Surakarta sehingga terjadi perbedaan persepsi antarpegawai di instansi pemerintah se-Kota Surakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Afhita Dias Rukmawati dan Anis Chariri, S.E., M.Com, Ph.D, Akt, 2011, *Persepsi Manajer dan Auditor Eksternal Mengenai Efektivitas Metode Pendeteksian dan Pencegahan Tindakan Kecurangan Keuangan*, Skripsi : Fakultas Ekonomi : Universitas Diponegoro, Semarang.
- AICPA, SAS No. 99.2002. “*Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*, AICPA”. New York.
- Albrecht, W.S, and Chad Albrecht, 2004. *Fraud Examination & Prevention*. Australia: Thomson, South-Western.
- Alatas*. 1987. Korupsi, sifat, sebab dan fungsi.LP3ES :Jakarta.
- Amrizal. 2004. *PENCEGAHAN DAN PENDETEKSIAN KECURANGAN OLEH INTERNAL AUDITOR*. www.bpkp.go.id/public/upload/unit/investigasi/.../cegah-deteksi.pdf. (Diakses tanggal 21 Maret, pukul 02.58)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta
- Asfiah. 2010. *Pengertian Budaya Organisasi*. <http://nurulasfiah.staff.umm.ac.id/2010/03/13/pengertian-budaya-organisasi>. (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 22.00)
- Association of Certified *Fraud* Examiners. 2006, *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Bafadal, Arif Kamar. 2011. *Mengapa Pilihan Jatuh pada Partial Least Square?*.<http://arifkamarbafadal.wordpress.com/2011/08/24/mengapa-pilihan-jatuh-pada-partial-least-square/>(Diakses tanggal 26 November, pukul 21.00)
- 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, Lynne. 2002. *A Preliminary Inquiry into the Responcibility of Corporate and Their Directors and Officer for Corporate Climate: The Psichology of Enror's Climate*. Working Paper di download dari Social Science Research Network
- Darsono. (2001). "Korupsi sebagai Kompensasi *Underpayment*: Suatu Tinjauan Teori Equity". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2; Agustus, hal 477-487.
- De Asis, Maria Gonzales. 2000. *Coalition-Building to Fight Corruption*, Paper Prepared for the Anti-Corruption Summit, World Bank Institute.
- Engko Cecilia dan Gudono.2007.*Pengaruh kompleksitas tugas dan locus of control terhadap terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor*.Yogyakarta.:JAAI VOLUME 11 NO 2:105-124
- Fauwzi, M.Glifandi Hari. 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fiedler, F. E. 1967. *A Theory Of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill
- Gay, L.R. dan Deihl, P.L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. MacMilan Publishing Company. New York.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. 1987. *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 1987, 9-22.
- Harianjogja.com*.2012. (KP2KKN) *Jateng, mendesak Polda Jateng menuntaskan penanganan 10 kasus korupsi yang macet*. <http://www.harianjogja.com/baca/2012/11/05/kp2kkn-desak-polda-tuntutaskan-10-kasus-korupsi-345161>(diakses pada hari Rabu, 12 Desember 2012, pukul 16.35)
- IAI.2001.*Standar Profesional Akuntan Publik*.Jakarta:Salemba Empat
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 2003. *Patologi Sosial*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1982), *Manajemen* / Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich, Ed: Gunawan Hutaaruk, Erlangga, Jakarta.
- Kompas.2012. *Survei PERC: Indonesia Terkorup di Asia Pasifik*. <http://nasional.kompas.com/read/2012/02/22/15413395/Survei.PERC.Indonesia.Terkorup.di.Asia.Pasifik> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 22.00)
- KompasForum.2012.*PNS dominasi tersangka korupsi*. <http://forum.kompas.com/nasional/65351-pns-dominasi-tersangka-korupsi.html> (Diakses tanggal 30 Maret 2012, pukul 20.00)
- KP2KKN. 2011. *24 kepala daerah di Jawa Tengah terlibat kasus korupsi*. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/?s=Sepuluh+Tahun%2C+24+Kepala+Daerah+di+Jawa+Tengah+Tersangkut+Kasus+Korupsi> (Diakses tanggal 29 Maret 2012, pukul 21.00)
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Laila, Zumriyatun. 2010. *Analisis Penyelenggaraan PP 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Dua PEMDA di Sumatera Barat*. Sumatera.
- Mangkunegara Prabu Anwar.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:Remaja Rosdakarya
- MetroNews.2012. *Partai Besar Mempelopori Korupsi*. <http://www.metrotvnews.com/read/news/2012/03/05/83945/JK-Sekarang-Partai-Besar-Memelopori-Korupsi/1> (Diakses tanggal 29 Maret 2012, pukul 20.00)
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Pujianik dan Rindah F. Suryawati. 2011. *Analisis Peran dan Fungsi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP/PP No.60 Tahun 2008) dalam Meminimalisasi Tingkat Salah Saji Pencatatan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah*. Madura: Universitas Trunojoyo
- Mustafa.2004. *Pengendalian Intern Dan Pemberantasan Korupsi*. Artikel Warta Pengawasan Vol.XI/NO.1/Januari 2004

- Nurharyanto.2011. *Memahami Fraud dan Melaksanakan Investigative Audit Pada Perusahaan /Korporasi*. Lembaga Pengembangan Fraud Auditing.
- Okezone.2011. *Korupsi Marak Karena Lemahnya Pengawasan Internal*. <http://news.okezone.com/read/2011/10/05/339/510873/korupsi-marak-karena-lemahnya-pengawasan-internal> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 20.30)
- Rae and Subramaniam.2008. *Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud*. *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 2, 2008 pp. 104-124.
- Revinda.2003. *KORUPSI DI INDONESIA: MASALAH DAN SOLUSINYA*. Medan: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustendi.2008. *Analisis Terhadap Faktor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal)*. *Jurnal Akunansi* Vol 5, Nomor 1, Januari - Juni 2010
- Sekaran, Uma (2007). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singleton, T. W., Singleton, A. J., Bologna, J. & Lindquist, R. J. (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*, 3rd edition, *John Wiley & Sons*, New Jersey.
- SkalaNews.2011. *Gaji Kecil Picu PNS Berperilaku Korupsi*. <http://www.skalanews.com/baca/news/9/0/101452/korupsi/gaji-kecil-picu-pns-berperilaku-korupsi.html> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 20.00)
- Soepardi.2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultansi Instansi Pemerintah*. <http://www.inkindojateng.web.id/wp-content/uploads/Seminar/04.pdf>. (Diakses tanggal 21 Maret 2012, pukul 02.21)
- Suara Merdeka.2012. <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/09/17/198990/Polisi-Akan-Periksa-Saksi-Meringankan-Kepala-DKP-> (diakses pada hari selasa, 11 Desember 2012, pukul 21.15)
- Sulistiyowati.2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

- Susanto, AA, 2002 Mengantisipasi Korupsi di Pemerintahan Daerah di ambil dari <http://www.transparansi.or.id/artikel/artikelpk/artikel15.html>
- Tempointeraktif.2010. *Mantan Kepala Disdik Surakarta Pradja Suminta divonis 4 tahun*. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=7049&l=mantan-kepala-disdik-surakarta-pradja-suminta-divonis-4-tahun>. (Diakses pada hari Rabu, 12 Desember 2012, pukul 16.55)
- Terry G.R. 1954. Prinsip Manajemen. Alih bahasa J Smith DFM. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoyibatun. 2009. *Analysing The Influence Of Internal Control Compliance And Compensation System Against Unethical Behavior And Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java*. Palembang : Simposium Nasional Akuntansi XII.
- Wahyudi dan Sopanah. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Di Malang Raya*. Gresik : Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Waworutu, Bob (2003), Determinan Kepemimpinan : dalam jurnal Makara Sosial Humaniora Vol.7 No.2 Depok : Universitas Indonesia
- Wexley dan Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Ed.Shobaruddin. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- _____. 2008. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. Jurnal Ventura Volume 11 no. 1 April 2008.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan No.
1	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (IAI,2001 dalam Wilopo,2006)	1. Keefektifan lingkungan pengendalian 2. Keefektifan penaksiran resiko 3. Keefektifan aktivitas pengendalian 4. Keefektifan informasi dan komunikasi 5. Keefektifan pemantauan	1 2 3 4 5
2	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	6 7 8 9 10
3	Kultur Organisasi (Robbin 2006 dalam Nurjanah 2008)	1. Mencurahkan seluruh kemampuan 2. Mengorganisasikan pekerjaan sendiri 3. Ramah 4. Inisiatif (prakarsa) 5. Rapat (pertemuan) tepat waktu	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	Gaya Kepemimpinan (Fiedler dalam Robbins 2010)	1. Relasi pemimpin dengan anggota 2. Struktur tugas 3. Posisi kekuatan 4. Delegasi tugas 5. Etika pemimpin	21 22 23 24 25
6	Sistem Pengendalian Internal (IAI, 2004)	1. Lingkungan pengendalian 2. Manajemen resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan	26 27 28 29 30
7	Penegakan hukum (Sulastri, 1997)	1. Daya tanggap pejabat 2. Proses penegakan hukum 3. Putusan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku 4. Aturan hukum dalam instansi 5. Ketaatan terhadap hukum	31 32 33 34 35
8	Fraud di sektor Pemerintahan (IAI,2001 dalam Wilopo,2006)	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi 4. Ketiadaan bukti transaksi 5. Penyalahgunaan anggaran	36 37 38 39 40

Lampiran 3

Tabulasi Data Responden

Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

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

res P	Indikator KSPI				
	1	2	3	4	5
39	5	4	5	4	4
40	3	2	2	3	3
41	1	3	2	4	4
42	5	3	5	5	5
43	4	3	4	4	2
44	5	5	4	4	4
45	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4
48	4	3	3	3	3
49	4	4	3	3	3
50	4	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	3
53	4	4	4	4	4
54	4	4	2	2	2
55	5	5	4	4	5
56	5	4	4	4	4
57	4	4	4	4	2
58	4	4	4	5	5
59	4	4	5	4	4
60	5	3	3	4	4
61	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4
70	3	3	4	3	3
71	2	4	3	3	4
72	5	4	3	3	4
73	4	5	4	4	2
74	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5
76	4	5	2	4	5

resp	Indikator KSPI				
	1	2	3	4	5
77	4	3	3	4	5
78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5
81	4	4	3	4	4
82	3	4	4	3	3
83	4	5	5	4	4
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4
86	2	2	3	2	2
87	4	3	4	4	4
88	4	4	4	4	4
89	4	5	5	4	4
90	4	4	4	4	4
91	4	3	4	4	4
92	3	4	3	3	4
93	4	4	4	4	4
94	5	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3
96	4	5	4	4	4
97	5	4	4	5	5
98	4	4	4	4	5
99	4	4	4	4	4
100	4	5	4	4	4
101	5	4	5	4	4
102	3	2	2	3	3
103	2	3	2	2	5
104	5	5	5	5	5
105	5	3	4	4	2
106	5	5	4	4	4
107	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4
110	4	4	3	3	3
111	4	4	3	3	3
112	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	3
115	4	4	4	4	4

Variabel Kepuasan Kompensasi

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

re sp	Indikator KK				
	1	2	3	4	5
40	4	4	3	3	3
41	4	3	1	4	4
42	5	5	5	5	5
43	4	4	4	3	2
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	3	3	4	4	5
47	4	4	3	3	3
48	3	4	3	3	4
49	3	3	3	3	4
50	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4
52	3	3	3	3	4
53	4	4	4	4	4
54	3	4	3	2	2
55	5	5	5	4	5
56	3	3	3	4	4
57	3	5	2	4	4
58	4	4	1	3	4
59	5	5	5	5	5
60	4	3	3	4	4
61	4	4	4	4	4
62	4	3	2	4	4
63	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	4
65	4	3	3	4	4
66	4	3	3	4	4
67	3	3	3	3	4
68	3	3	3	3	4
69	3	3	3	3	4
70	3	4	5	5	5
71	3	4	4	3	3
72	3	4	4	5	5
73	3	3	3	1	2
74	3	4	3	3	4
75	4	3	3	3	4
76	5	4	3	5	5
40	3	4	3	3	3
41	3	3	3	3	4

resp	Indikator KK				
	1	2	3	4	5
79	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5
81	4	4	5	5	4
82	3	3	4	3	3
83	4	3	3	4	5
84	3	3	3	4	4
85	4	3	3	4	4
86	3	3	3	4	4
87	3	3	2	2	3
88	3	3	4	4	4
89	4	4	5	5	5
90	5	5	5	4	4
91	5	5	5	4	4
92	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	5
94	5	5	5	5	5
95	2	2	2	1	1
96	5	4	4	4	4
97	5	3	4	5	5
98	4	4	4	5	4
99	4	4	4	5	5
100	5	4	5	4	4
101	4	5	4	5	4
102	4	2	3	3	2
103	4	3	4	2	4
104	4	5	5	5	5
105	4	4	4	2	3
106	5	5	5	5	4
107	5	5	4	4	5
108	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	4
110	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	3
112	5	5	5	5	5
113	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4
115	4	3	4	4	5

Variabel Kultur Organisasi

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

re sp	Indikator KO				
	1	2	3	4	5
40	4	3	3	3	4
41	1	4	4	3	4
42	4	5	4	5	5
43	4	4	3	4	2
44	5	5	5	5	5
45	4	4	5	5	5
46	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	3
48	4	3	3	3	3
49	3	3	3	4	3
50	4	4	5	5	5
51	4	4	5	4	4
52	5	4	4	4	3
53	4	4	5	3	4
54	4	3	4	3	3
55	5	5	5	4	4
56	4	4	4	4	4
57	2	4	4	4	5
58	4	4	4	5	5
59	4	5	5	5	5
60	4	4	3	3	3
61	4	4	4	4	4
62	4	4	5	3	4
63	4	4	4	4	3
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	3	4	3	3	4
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4
69	4	3	4	4	4
70	5	5	4	5	5
71	3	3	4	4	2
72	3	3	3	3	4
73	1	3	3	3	1
74	5	4	5	4	3
75	5	4	5	4	3
76	2	4	3	5	4
77	4	4	3	4	3
78	4	4	4	4	4

resp	Indikator KO				
	1	2	3	4	5
79	4	5	4	5	5
80	5	5	5	5	4
81	3	5	4	4	4
82	3	3	4	3	4
83	4	4	3	4	4
84	3	4	4	4	4
85	3	4	3	4	4
86	5	3	3	4	4
87	4	4	4	4	3
88	5	3	5	4	4
89	4	4	5	5	5
90	4	4	5	5	5
91	4	4	5	5	5
92	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	3
94	4	5	4	4	4
95	1	2	2	3	1
96	4	5	4	4	5
97	4	4	4	5	5
98	4	5	4	4	4
99	3	4	5	4	4
100	4	4	5	4	4
101	4	4	4	4	4
102	4	5	3	3	4
103	1	4	4	4	2
104	4	5	4	5	5
105	4	5	4	4	2
106	4	4	5	5	5
107	4	4	5	5	5
108	4	3	3	3	3
109	4	4	4	4	3
110	4	4	3	3	3
111	3	3	4	4	3
112	4	4	4	5	5
113	4	4	4	4	4
114	3	4	4	4	3
115	4	4	5	4	4

Variabel Perilaku Tidak Etis

Re sp	Indikator PTE				
	1	2	3	4	5
1	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2
4	1	2	1	1	1
5	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1
9	2	4	2	2	2
10	3	1	1	1	3
11	2	4	2	2	1
12	1	1	3	2	1
13	1	3	2	1	1
14	3	1	1	1	3
15	2	3	2	3	3
16	2	2	2	2	2
17	2	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1
19	2	3	1	1	1
20	2	3	2	2	3
21	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2
23	2	3	2	2	2
24	4	4	3	4	4
25	2	3	1	2	3
26	1	2	1	2	1
27	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1
30	2	3	2	2	2
31	2	2	2	2	2
32	2	1	1	1	1
33	4	4	4	5	4
34	2	2	2	1	2
35	1	1	1	1	1
36	2	2	2	2	1
37	2	1	1	2	2
38	2	2	2	1	2
39	1	2	1	1	2

re sp	Indikator PTE				
	1	2	3	4	5
40	4	3	4	2	2
41	3	4	3	2	3
42	1	2	1	1	1
43	1	2	1	1	1
44	2	2	2	1	1
45	1	1	1	1	1
46	2	2	2	2	3
47	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1
51	2	2	2	2	2
52	2	3	1	1	2
53	2	2	1	2	2
54	4	4	2	2	2
55	2	2	1	1	1
56	1	3	1	2	1
57	2	4	2	2	2
58	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1
60	4	4	4	4	4
61	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2
63	3	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2
66	1	2	1	1	1
67	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1
71	2	4	2	2	2
72	3	1	1	1	3
73	2	4	2	2	1
74	1	1	3	2	1
75	1	3	2	1	1
76	3	1	1	1	3
77	2	3	2	3	3
78	2	2	2	2	2

resp	Indikator PTE				
	1	2	3	4	5
79	2	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1
81	2	3	1	1	1
82	2	3	2	2	3
83	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2
85	2	3	2	2	2
86	4	4	3	4	4
87	2	3	1	2	3
88	1	2	1	2	1
89	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1
92	2	3	2	2	2
93	2	2	2	2	2
94	2	1	1	1	1
95	4	4	4	5	4
96	2	2	2	1	2
97	1	1	1	1	1
98	2	2	2	2	1
99	2	1	1	2	2
100	2	2	2	1	2
101	1	2	1	1	2
102	4	3	4	2	2
103	3	4	3	2	3
104	1	2	1	1	1
105	1	2	1	1	1
106	2	2	2	1	1
107	1	1	1	1	1
108	2	2	2	2	3
109	2	2	2	2	2
110	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2
112	1	1	1	1	1
113	2	2	2	2	2
114	2	3	1	1	2
115	2	2	1	2	2

Variabel Gaya Kepemimpinan

Re sp	Indikator GK				
	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4
7	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5
9	2	4	3	3	3
10	3	3	3	3	3
11	1	4	3	4	4
12	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	4
14	5	4	2	4	4
15	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	5
19	4	4	5	5	5
20	3	4	4	3	4
21	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4
24	2	2	3	1	2
25	3	3	4	4	4
26	5	4	3	4	4
27	4	4	5	5	5
28	4	5	4	5	5
29	4	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4
33	2	1	1	2	4
34	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4

re sp	Indikator GK				
	1	2	3	4	5
40	3	2	2	3	3
41	1	3	2	4	4
42	5	4	5	5	5
43	5	4	5	5	2
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	4	3	3	3	3
47	4	4	4	4	3
48	3	4	3	3	3
49	3	3	3	4	3
50	4	5	5	5	5
51	4	4	4	4	3
52	4	5	5	4	4
53	5	3	3	4	4
54	4	4	3	4	4
55	4	4	5	5	5
56	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4
58	4	5	5	4	4
59	5	5	5	5	5
60	4	4	4	3	3
61	4	4	4	4	4
62	4	4	4	5	5
63	4	3	4	4	4
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	5	5
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5
71	2	4	3	3	3
72	4	3	3	3	3
73	3	4	4	4	2
74	4	5	5	5	4
75	5	5	5	5	4
76	4	3	3	4	2
77	4	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4

resp	Indikator GK				
	1	2	3	4	5
79	5	5	5	5	5
80	5	5	5	4	5
81	5	4	5	5	5
82	3	4	4	3	4
83	4	5	5	4	3
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	3
86	4	3	3	3	1
87	3	4	3	3	4
88	3	4	4	4	4
89	4	3	4	4	5
90	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5
92	3	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4
94	5	3	4	5	5
95	2	2	1	2	2
96	5	4	3	4	5
97	4	4	5	5	4
98	5	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	5
101	4	4	4	5	5
102	3	4	3	4	4
103	4	3	4	4	4
104	5	5	5	5	4
105	5	4	5	3	2
106	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	5
108	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	3
110	3	4	3	5	3
111	3	4	4	4	3
112	4	4	3	4	4
113	4	4	4	5	3
114	4	2	2	4	4
115	4	4	4	4	4

Variabel Sistem Pengendalian Internal

Re sp	Indikator SPI				
	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5
9	2	3	4	4	4
10	5	3	3	3	3
11	4	3	4	4	1
12	4	4	5	5	5
13	5	5	5	4	5
14	4	2	3	5	4
15	4	3	4	4	3
16	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4
20	4	4	3	3	4
21	5	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4
24	2	1	3	2	2
25	4	3	4	4	4
26	4	4	5	3	3
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4
33	2	2	1	2	2
34	4	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	5
38	4	4	4	5	4
39	4	4	4	5	5

re sp	Indikator SPI				
	1	2	3	4	5
40	4	2	2	3	3
41	4	4	4	1	2
42	5	5	5	5	5
43	4	4	4	3	2
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3
47	3	4	4	4	4
48	4	4	3	4	4
49	3	3	3	3	3
50	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	3	3	5	4	4
54	3	3	3	3	2
55	5	5	5	4	4
56	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	3
58	5	4	4	4	4
59	4	5	5	5	5
60	3	3	4	4	3
61	4	4	4	4	4
62	5	5	4	3	4
63	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	5	5
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	2
69	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5
71	3	2	3	3	3
72	5	5	3	3	3
73	2	1	4	4	2
74	4	4	5	5	5
75	4	4	5	5	5
76	4	4	2	5	4
77	4	4	4	5	5
78	4	4	4	4	4

resp	Indikator SPI				
	1	2	3	4	5
79	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	5
82	4	4	4	3	3
83	5	5	4	4	4
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	3
86	3	3	3	3	3
87	4	3	4	4	4
88	4	4	5	3	3
89	4	4	5	4	5
90	5	5	4	4	5
91	5	5	4	5	5
92	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4
95	3	3	2	2	3
96	4	4	5	4	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	5	4	4
99	4	4	4	4	4
100	4	4	4	5	4
101	4	4	4	4	4
102	4	3	3	3	3
103	4	4	4	1	2
104	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	2
106	5	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5
108	4	3	3	3	3
109	3	4	4	4	4
110	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	3
112	4	4	4	3	4
113	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4

Variabel Penegakan Hukum

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

re sp	Indikator PH				
	1	2	3	4	5
40	4	2	2	3	4
41	2	3	2	4	2
42	4	4	4	5	4
43	4	3	4	4	2
44	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	4
46	3	4	3	4	4
47	4	3	4	3	3
48	4	4	3	3	4
49	4	3	4	3	4
50	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4
52	3	2	3	3	4
53	4	3	4	4	4
54	3	3	2	2	2
55	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	2
58	2	2	2	2	2
59	4	5	5	4	4
60	3	3	4	4	3
61	3	3	3	3	4
62	3	4	3	5	4
63	5	3	3	3	4
64	3	3	4	4	3
65	4	4	4	4	4
66	4	3	3	3	4
67	3	3	3	4	4
68	4	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3
70	4	2	4	4	4
71	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	1
74	4	3	4	4	4
75	4	3	4	4	4
76	4	5	5	5	4
77	3	3	4	4	4
78	3	3	3	3	4

resp	Indikator PH				
	1	2	3	4	5
79	5	5	5	5	4
80	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4
82	4	3	4	4	3
83	3	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4
85	4	3	4	4	4
86	4	2	3	2	1
87	4	3	4	4	4
88	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	5	4	5	5	4
91	4	5	4	4	5
92	3	3	3	3	4
93	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4
95	1	1	2	2	3
96	4	5	4	3	4
97	4	3	4	3	4
98	4	4	4	4	3
99	4	4	3	4	4
100	4	3	4	4	5
101	4	4	4	4	4
102	4	4	3	3	4
103	1	4	2	4	4
104	4	5	4	5	4
105	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4
107	4	3	3	3	4
108	3	4	4	4	4
109	4	3	3	3	3
110	4	3	3	3	4
111	4	3	3	4	4
112	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4
114	3	2	3	3	4
115	4	3	4	4	4

Variabel *Fraud*

Re sp	Indikator <i>Fraud</i>				
	1	2	3	4	5
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2
4	1	2	1	2	2
5	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1
9	4	2	3	3	3
10	3	3	3	3	1
11	2	3	2	2	5
12	1	2	1	1	1
13	1	2	1	1	1
14	2	1	4	1	2
15	2	3	2	2	3
16	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1
19	2	1	2	2	2
20	2	3	2	2	3
21	2	2	2	3	2
22	2	2	2	2	2
23	3	2	2	2	2
24	4	4	3	4	5
25	2	2	3	2	2
26	3	2	2	1	3
27	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1
30	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2
32	2	1	1	1	1
33	4	5	5	4	4
34	1	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2
37	2	1	2	2	2
38	2	1	2	2	2
39	2	1	1	2	2

re sp	Indikator <i>Fraud</i>				
	1	2	3	4	5
40	3	4	4	3	3
41	5	3	4	2	2
42	1	1	1	1	1
43	2	3	2	2	4
44	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1
46	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	3
48	3	3	3	3	2
49	3	3	3	3	2
50	1	1	1	1	1
51	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2
53	3	2	3	2	1
54	3	3	4	4	4
55	2	2	1	1	1
56	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	4
58	2	2	2	1	1
59	1	1	1	1	1
60	3	3	2	2	3
61	2	2	2	2	2
62	2	2	3	1	1
63	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2
66	1	2	1	2	2
67	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1
71	4	2	3	3	3
72	3	3	3	3	1
73	2	3	2	2	5
74	1	2	1	1	1
75	1	2	1	1	1
76	2	1	4	1	2
77	2	3	2	2	3
78	2	2	2	2	2

resp	Indikator <i>Fraud</i>				
	1	2	3	4	5
79	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1
81	2	1	2	2	2
82	2	3	2	2	3
83	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2
85	3	2	2	2	2
86	4	4	3	4	5
87	2	2	3	2	2
88	3	2	2	1	3
89	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1
92	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2
94	2	1	1	1	1
95	4	5	5	4	4
96	1	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2
98	2	2	2	2	2
99	2	1	2	2	2
100	2	1	2	2	2
101	2	1	1	2	2
102	3	4	4	3	3
103	5	3	4	2	2
104	1	1	1	1	1
105	2	3	2	2	4
106	1	1	1	1	1
107	1	1	1	1	1
108	3	3	3	3	3
109	2	2	2	2	3
110	3	3	3	3	2
111	3	3	3	3	2
112	1	1	1	1	1
113	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2
115	3	2	3	2	1

Lampiran 4

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

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI1 -> KSPI	0,16312	0,158084	0,084094	0,084094	1,939723
KSPI2 -> KSPI	0,104623	0,11071	0,098173	0,098173	1,065703
KSPI3 -> KSPI	0,577872	0,578251	0,1204	0,1204	4,799589
KSPI4 -> KSPI	0,050827	0,05055	0,101611	0,101611	0,500216
KSPI5 -> KSPI	0,369123	0,362245	0,067754	0,067754	5,447951
SPI1 -> SPI	0,236556	0,240536	0,071132	0,071132	3,325565
SPI2 -> SPI	0,107646	0,103847	0,078689	0,078689	1,367987
SPI3 -> SPI	0,344778	0,345672	0,063076	0,063076	5,466101
SPI4 -> SPI	0,28326	0,281119	0,077956	0,077956	3,633594
SPI5 -> SPI	0,249003	0,250252	0,072422	0,072422	3,438235

Hasil Uji Validitas 2, Uji Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FRAUD1 <- FRAUD	0,875791	0,876118	0,021131	0,021131	41,444959
FRAUD2 <- FRAUD	0,898547	0,897222	0,022716	0,022716	39,555987
FRAUD3 <- FRAUD	0,875852	0,87334	0,039079	0,039079	22,412573
FRAUD4 <- FRAUD	0,90085	0,898219	0,025106	0,025106	35,882255
FRAUD5 <- FRAUD	0,78265	0,77682	0,047098	0,047098	16,617338
GK1 <- GK	0,764063	0,763112	0,042254	0,042254	18,082815
GK2 <- GK	0,83202	0,831798	0,037394	0,037394	22,250364
GK3 <- GK	0,859698	0,855917	0,035977	0,035977	23,895716
GK4 <- GK	0,880312	0,879466	0,026047	0,026047	33,797306
GK5 <- GK	0,726041	0,724354	0,055362	0,055362	13,11442
KK1 <- KK	0,846673	0,845368	0,029345	0,029345	28,852424
KK2 <- KK	0,820158	0,815017	0,040071	0,040071	20,467448
KK3 <- KK	0,827412	0,825891	0,035767	0,035767	23,133294
KK4 <- KK	0,868423	0,865064	0,024343	0,024343	35,674385
KK5 <- KK	0,802479	0,798674	0,034352	0,034352	23,360275
KO1 <- KO	0,630273	0,619758	0,086052	0,086052	7,324309
KO2 <- KO	0,702656	0,691826	0,072081	0,072081	9,748138
KO3 <- KO	0,72978	0,730882	0,048445	0,048445	15,064192
KO4 <- KO	0,814123	0,816936	0,037356	0,037356	21,793747
KO5 <- KO	0,811223	0,805846	0,038488	0,038488	21,077379
PH1 <- PH	0,765669	0,762632	0,067136	0,067136	11,404778
PH2 <- PH	0,761275	0,760718	0,060237	0,060237	12,637903
PH3 <- PH	0,818803	0,814864	0,05409	0,05409	15,137821
PH4 <- PH	0,799071	0,792976	0,05869	0,05869	13,615001
PH5 <- PH	0,621818	0,609008	0,08016	0,08016	7,757229
PTE1 <- PTE	0,865645	0,863178	0,02707	0,02707	31,977675
PTE2 <- PTE	0,769571	0,767439	0,037365	0,037365	20,596184
PTE3 <- PTE	0,838141	0,834117	0,039968	0,039968	20,970509
PTE4 <- PTE	0,881053	0,876093	0,027801	0,027801	31,691272
PTE5 <- PTE	0,846084	0,84118	0,036127	0,036127	23,420018

Lampiran 4

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

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI1 -> KSPI	0,16312	0,158084	0,084094	0,084094	1,939723
KSPI2 -> KSPI	0,104623	0,11071	0,098173	0,098173	1,065703
KSPI3 -> KSPI	0,577872	0,578251	0,1204	0,1204	4,799589
KSPI4 -> KSPI	0,050827	0,05055	0,101611	0,101611	0,500216
KSPI5 -> KSPI	0,369123	0,362245	0,067754	0,067754	5,447951
SPI1 -> SPI	0,236556	0,240536	0,071132	0,071132	3,325565
SPI2 -> SPI	0,107646	0,103847	0,078689	0,078689	1,367987
SPI3 -> SPI	0,344778	0,345672	0,063076	0,063076	5,466101
SPI4 -> SPI	0,28326	0,281119	0,077956	0,077956	3,633594
SPI5 -> SPI	0,249003	0,250252	0,072422	0,072422	3,438235

Hasil Uji Validitas 2, Uji Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FRAUD1 <- FRAUD	0,875791	0,876118	0,021131	0,021131	41,444959
FRAUD2 <- FRAUD	0,898547	0,897222	0,022716	0,022716	39,555987
FRAUD3 <- FRAUD	0,875852	0,87334	0,039079	0,039079	22,412573
FRAUD4 <- FRAUD	0,90085	0,898219	0,025106	0,025106	35,882255
FRAUD5 <- FRAUD	0,78265	0,77682	0,047098	0,047098	16,617338
GK1 <- GK	0,764063	0,763112	0,042254	0,042254	18,082815
GK2 <- GK	0,83202	0,831798	0,037394	0,037394	22,250364
GK3 <- GK	0,859698	0,855917	0,035977	0,035977	23,895716
GK4 <- GK	0,880312	0,879466	0,026047	0,026047	33,797306
GK5 <- GK	0,726041	0,724354	0,055362	0,055362	13,11442
KK1 <- KK	0,846673	0,845368	0,029345	0,029345	28,852424
KK2 <- KK	0,820158	0,815017	0,040071	0,040071	20,467448
KK3 <- KK	0,827412	0,825891	0,035767	0,035767	23,133294
KK4 <- KK	0,868423	0,865064	0,024343	0,024343	35,674385
KK5 <- KK	0,802479	0,798674	0,034352	0,034352	23,360275
KO1 <- KO	0,630273	0,619758	0,086052	0,086052	7,324309
KO2 <- KO	0,702656	0,691826	0,072081	0,072081	9,748138
KO3 <- KO	0,72978	0,730882	0,048445	0,048445	15,064192
KO4 <- KO	0,814123	0,816936	0,037356	0,037356	21,793747
KO5 <- KO	0,811223	0,805846	0,038488	0,038488	21,077379
PH1 <- PH	0,765669	0,762632	0,067136	0,067136	11,404778
PH2 <- PH	0,761275	0,760718	0,060237	0,060237	12,637903
PH3 <- PH	0,818803	0,814864	0,05409	0,05409	15,137821
PH4 <- PH	0,799071	0,792976	0,05869	0,05869	13,615001
PH5 <- PH	0,621818	0,609008	0,08016	0,08016	7,757229
PTE1 <- PTE	0,865645	0,863178	0,02707	0,02707	31,977675
PTE2 <- PTE	0,769571	0,767439	0,037365	0,037365	20,596184
PTE3 <- PTE	0,838141	0,834117	0,039968	0,039968	20,970509
PTE4 <- PTE	0,881053	0,876093	0,027801	0,027801	31,691272
PTE5 <- PTE	0,846084	0,84118	0,036127	0,036127	23,420018

Lampiran 6

*Uji Discriminant Validity***Hasil Uji Validitas , Uji Cross Loading**

	FRAUD	GK	KK	KO	KSPI	PH	PTE	SPI
FRAUD1	0,875791	-0,796781	-0,576646	-0,743689	-0,702083	-0,41799	0,739466	-0,82764
FRAUD2	0,898547	-0,793615	-0,788938	-0,802141	-0,670574	-0,53764	0,797904	-0,81502
FRAUD3	0,875852	-0,811673	-0,641844	-0,768808	-0,761134	-0,39522	0,747219	-0,82737
FRAUD4	0,90085	-0,805542	-0,629209	-0,762468	-0,686047	-0,41917	0,749397	-0,81213
FRAUD5	0,78265	-0,687171	-0,6414	-0,688728	-0,62851	-0,42557	0,666625	-0,73832
GK1	-0,689527	0,764063	0,659158	0,675712	0,575508	0,41039	-0,6104	0,682277
GK2	-0,723245	0,83202	0,489697	0,676213	0,588164	0,289247	-0,65602	0,724275
GK3	-0,741814	0,859698	0,509457	0,716333	0,650113	0,323236	-0,66184	0,74304
GK4	-0,780909	0,880312	0,570677	0,68108	0,579025	0,283576	-0,73338	0,738538
GK5	-0,718884	0,726041	0,537082	0,663252	0,468543	0,381807	-0,55639	0,701487
KK1	-0,632871	0,606045	0,846673	0,659581	0,432488	0,400445	-0,56721	0,580857
KK2	-0,666777	0,608364	0,820158	0,655554	0,449198	0,402574	-0,6093	0,614219
KK3	-0,613701	0,594107	0,827412	0,626046	0,404349	0,497654	-0,60861	0,561582
KK4	-0,582858	0,490949	0,868423	0,641447	0,391602	0,537793	-0,51988	0,539122
KK5	-0,64377	0,516573	0,802479	0,66296	0,521354	0,448087	-0,5705	0,61102
KO1	-0,466688	0,488373	0,336581	0,630273	0,438905	0,272051	-0,38597	0,519511
KO2	-0,612003	0,640818	0,624264	0,702656	0,452165	0,409051	-0,51412	0,624047
KO3	-0,674521	0,670203	0,477725	0,72978	0,544714	0,348979	-0,58018	0,646686
KO4	-0,737285	0,659599	0,692632	0,814123	0,531123	0,342188	-0,64724	0,680827
KO5	-0,687107	0,628853	0,699605	0,811223	0,479595	0,411129	-0,56896	0,679116
KSPI1	-0,558624	0,530483	0,404664	0,41765	0,702191	0,393987	-0,55585	0,526287
KSPI2	-0,483575	0,40233	0,364401	0,33647	0,607855	0,235168	-0,45342	0,408648
KSPI3	-0,707245	0,628999	0,419332	0,601359	0,889004	0,287668	-0,6381	0,699429
KSPI4	-0,640296	0,577041	0,33367	0,495069	0,804853	0,25636	-0,55998	0,614777
KSPI5	-0,575922	0,493285	0,451536	0,502153	0,723942	0,299533	-0,41927	0,57704
PH1	-0,409847	0,356532	0,432315	0,447863	0,284115	0,765669	-0,44686	0,374072
PH2	-0,366958	0,317499	0,501893	0,367466	0,280564	0,761275	-0,36891	0,308061
PH3	-0,403354	0,313374	0,398778	0,376807	0,330054	0,818803	-0,32811	0,385639
PH4	-0,393876	0,313863	0,414329	0,339106	0,24133	0,799071	-0,31294	0,325459
PH5	-0,334463	0,251352	0,315413	0,284113	0,29921	0,621818	-0,30031	0,318121
PTE1	0,755015	-0,692726	-0,456153	-0,60984	-0,705416	-0,37247	0,865645	-0,69443
PTE2	0,703937	-0,587786	-0,661033	-0,636133	-0,566202	-0,45955	0,769571	-0,6419
PTE3	0,642022	-0,548396	-0,592151	-0,542698	-0,491433	-0,41837	0,838141	-0,57573

PTE4	0,74197	-0,705776	-0,675671	-0,645883	-0,533513	-0,40534	0,881053	-0,66002
PTE5	0,73734	-0,779039	-0,533152	-0,663194	-0,590315	-0,31251	0,846084	-0,67902
SPI1	-0,70798	0,685964	0,58619	0,680558	0,560122	0,313305	-0,63917	0,76343
SPI2	-0,746116	0,759241	0,61764	0,703934	0,587246	0,345059	-0,66095	0,804552
SPI3	-0,773092	0,779566	0,546853	0,750471	0,701425	0,314662	-0,65669	0,833637
SPI4	-0,765227	0,691689	0,544096	0,649101	0,628789	0,431786	-0,62441	0,825155
SPI5	-0,788241	0,698545	0,611329	0,704194	0,648055	0,449433	-0,60343	0,849976

AVE

	AVE	akar AVE
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal		
Kesesuaian Kompensasi	0,694451	0,833337267
Kultur Organisasi	0,548886	0,740868409
Perilaku Tidak Etis	0,707234	0,840972057
Gaya Kepemimpinan	0,663443	0,814520104
Sistem Pengendalian Internal		
Penegakan Hukum	0,57228	0,756491903
Fraud	0,753117	0,867823139

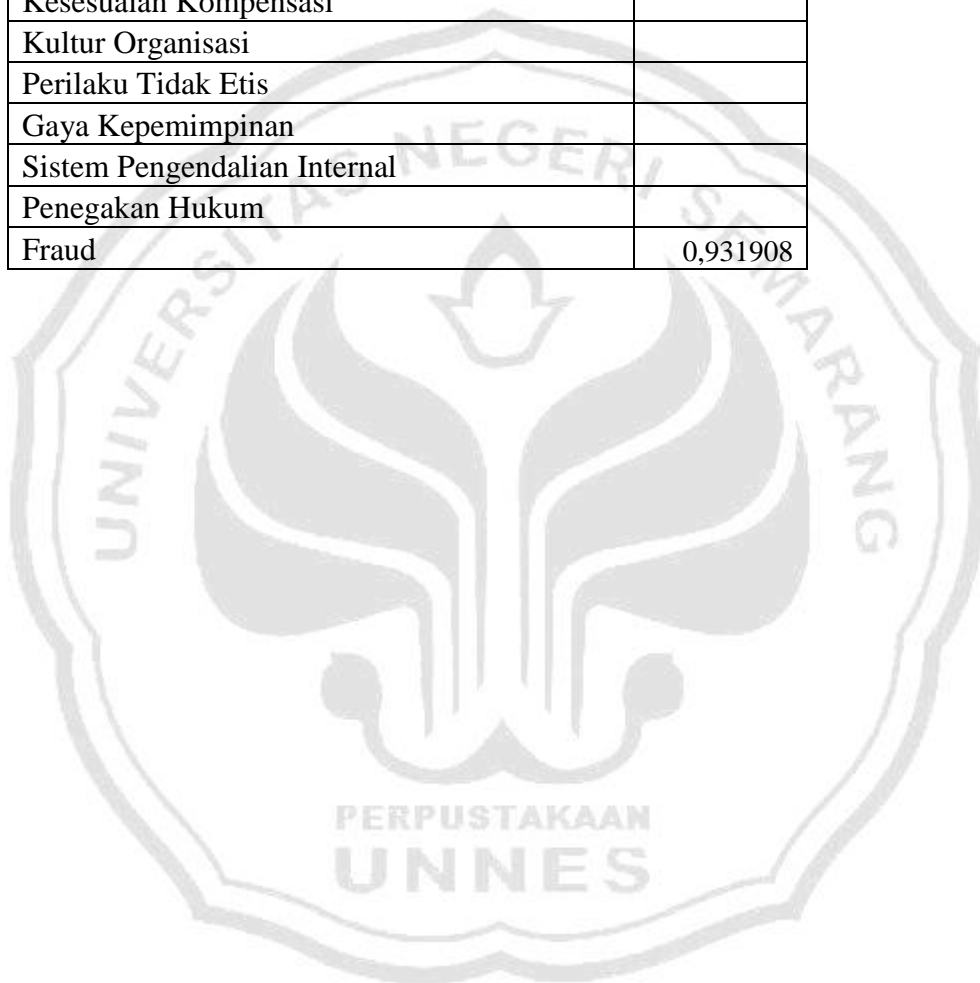
Latent Variable Correlations

	FRAUD	GK	KK	KO	KSPI	PH	PTE	SPI
FRAUD	1							
GK	-0,899089	1						
KK	-0,756109	0,678273	1					
KO	-0,868989	0,838466	0,780409	1				
KSPI	-0,795544	0,703519	0,530087	0,661358	1			
PH	-0,506404	0,412632	0,546899	0,48334	0,378702	1		
PTE	0,854194	-0,792748	-0,692249	-0,738925	-0,690074	-0,46646	1	
SPI	-0,927371	0,882642	0,70004	0,854722	0,777029	0,453965	-0,77589	1

Lampiran 7

R Square

	R Square
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	
Kesesuaian Kompensasi	
Kultur Organisasi	
Perilaku Tidak Etis	
Gaya Kepemimpinan	
Sistem Pengendalian Internal	
Penegakan Hukum	
Fraud	0,931908



Lampiran 8

Uji Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KSPI -> FRAUD	-0,138679	-0,132627	0,044354	0,044354	3,12664
KK -> FRAUD	-0,080569	-0,074266	0,044144	0,044144	1,825112
KO -> FRAUD	-0,101543	-0,109474	0,074532	0,074532	1,362409
PTE -> FRAUD	0,194886	0,179483	0,070336	0,070336	2,770781
GK -> FRAUD	-0,195666	-0,197528	0,077957	0,077957	2,509927
SPI -> FRAUD	-0,335885	-0,355109	0,089541	0,089541	3,751173
PH -> FRAUD	-0,036619	-0,027395	0,033226	0,033226	1,102139

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000/20

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

Nama : RIFQI MIRZA ZULKARNAIN
NIM : 7250408033
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 pada Dinas Se-Kota Surakarta)*” di Dinas Pekerjaan Umum Surakarta pada Bulan Desember – Januari 2013.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 10 Januari 2013
Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kepegawaian
DPU Kota Surakarta
Rafiq Mirza Hastuti





PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS PENGELOLAAN PASAR

Jl. Jendral Sudirman No. 2 Telp. (0271) 642020 Pswt. 475 Fax. (0271) 638738 Surakarta 57111

SURAT KETERANGAN

NO : 423.4 / 061

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dra. TUTI RAHAYU,MM**
 NIP : 19590414 198603 2 009
 Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
 Jabatan : Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 Dinas Pengelolaan Pasar Kota Surakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIM	FAKULTAS/UNIVERSITAS
1	RIFIQI MIRZA ZULKARNAIN	7250408033	Fak. Ekonomi / Universitas Negeri Semarang

Yang bersangkutan adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Telah Mengadakan : Penelitian/Survey/Reseach/Pendataan

Dari tanggal : 27-12-2012 s/d 10-01- 2013

Di Lokasi : Dinas Pengelolaan Pasar kota Surakarta

Demikian surat keterangan ini agar digunakan sebagaimana perlunya.

Surakarta, 10 Januari 2013

An. KEPALA DINAS PENGELOLAAN PASAR

KOTA SURAKARTA

Sekretaris

Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian



Dra. TUTI RAHAYU, MM

Pembina

NIP. 1950419 198603 2 009

Tembusan :

1. Yang Bersangkutan
2. Arsin



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS TATA RUANG KOTA

Jl. Jenderal Sudirman No. 2 Telp. 642020 psw. 484
 Surakarta 57111

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.6/64/I/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Tata Ruang Kota Kota Surakarta menerangkan bahwa :

Nama : **RIFQI MIRZA ZULKARNAIN**
 NIM : 7250408033
 Jurusan : Akuntansi S1
 Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Dinas Tata Ruang Kota Kota Surakarta guna pembuatan Proposal dengan judul "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas se-Kota Surakarta)**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 10 Januari 2013

a.n **KEPALA DINAS TATA RUANG KOTA
 KOTA SURAKARTA**

Sekretaris



Drs. Joko Waskito Raharjo, MM

Pembina Tingkat I

NIP. 19620822 198903 1 009



**PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS PERTANIAN**

Jl. Yap Tjwan Bing (Jagalan) No. 26 Telp./Fax : (0271) 656816 – Surakarta 57124
Email : pertanian_ska@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 81 / 1 / 2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. SRI AMBAWANI
NIP : 19580616 198503 2 009
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tingkat I / IV-b
Jabatan : Sekretaris Dinas Pertanian Kota Surakarta

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : RIFQI MIRZA ZULKARNAIN
NIM : 7250408033
Jurusan/Jenjang : Akuntansi / S-1
Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas se-Kota Surakarta)

Mahasiswa tersebut diatas telah menyerahkan Questioner Penelitian untuk penyusunan Skripsi ke Dinas Pertanian Kota Surakarta.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 10 Januari 2013

An. KEPALA DINAS PERTANIAN
KOTA SURAKARTA
Sekretaris



Dra. SRI AMBAWANI
Pembina Tingkat I
NIP. 19580616 198503 2 009



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl Jend Sudirman No. 2 Surakarta, Telp. (0271) 639554; (0271) 642020 psw 552, 553
 Fax. (0271) 644808 Surakarta – 57111
 Website: <http://dispendukcakil.surakarta.go.id> email: dispendukcakil@surakarta.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 800/28/I/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs AGUS WIYONO, MSi
 NIP : 19631002 198912 1 002
 Pangkat /Gol. : Pembina TkI / IVb
 Jabatan : Sekretaris Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : RIFQI MIRZA ZULKARNAIN
 NIM : 7250408033
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Fakultas : EKONOMI Universitas Negeri Semarang
 Jurusan : Akuntansi (S1)

Maksud : Bahwa Mahasiswa tersebut telah melakukan Penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dengan Judul: "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN (STUDI KASUS PADA DINAS SE-KOTA SURAKARTA)

Pelaksanaan : Tanggal 28 Desember 2012 s/d 10 Januari 2013

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya

Surakarta, 11 Januari 2013

An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
 PENCATATAN SIPIL KOTA SURAKARTA





PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Slamet Riyadi No. 306 Telp. (0271) 714800 - 719825 Fax. 719825
 SURAKARTA

Kode Pos. 57141

SURAT KETERANGAN

NOMOR 460 / 0164 / TAHUN 2013

Dasar : Surat dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Nomor :
 2239/UN.37.1.7/PP/2012 tanggal 26 Desember 2012 perihal Ijin Penelitian.

MENERANGKAN :

Nama : **RIFQI MIRZA ZULKARNAIN**
 NIM : 725048033
 Jurusan/Jenjang : Akuntansi / S1
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penyebaran kuisisioner untuk penelitian skripsi dengan **judul " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas se-Kota Surakarta)"** di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta Bulan Desember 2012 s/d januari 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : SURAKARTA
 Pada tanggal : 10 Januari 2013

an. KEPALA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI KOTA SURAKARTA

sekretaris



Ir. ASHADI

Pembina Tk.I

NIP. 19640320 199303 1 006