DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (*FRAUD*) PADA DINAS PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Devia Prapnalia Chandra

NIM 7211411184

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Jumat

Tanggal : 10 April 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Fachrurrozie, M.Si
NIP. 196206231989011001

Pembimbing,

Drs. Sukardi Ikhsan, M.S
NIP. 195004161975011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 April 2015

Penguji 1	Penguji 2	Penguji 3
Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.	Indah Anisykurlillah,S.E.,M.Si.,Akt.,C.A.	Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si.
NIP. 197212151998021001	NIP. 197508212000122001	NIP.195004161975011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG UNNES FAKULTAS EKONOMI

Dr. Wahyono, M.M.

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul "Determinan terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada Dinas Pemerintah Se-Kabupaten Grobogan" 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, 28 April 2015

Yang menyatakan,

Devia Prapnalia Chandra

NIM. 7211411184

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Tidak ada hasil yang mengkhianati usaha (Elvira Devinamira)
- Tidak ada yang menolak takdir kecuali doa (HR. Ahmad, at- Tirmidzi dan Ibnu Majah)

PERSEMBAHAN

- Allah S.W.T
- Mama dan papa tercinta, motivator sejati yang tidak pernah berhenti memberikan motivasi dan doa
- Saudara- saudaraku yang juga selalu memberi semangat dan doa hingga akhir
- Ipda Wanda Dhira Bernard, Sik yang selalu memacu untuk segera menyelesaikan skripsi ini
- Sahabatku seperjuangan Yanita Maya Adinda
- Sahabat se- kontrakan “Griya Safitri”
- Teman- teman Akuntansi 2011 kelas C yang tidak bisa disebutkan satu persatu
- Almamater, Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur hanya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya.Sholawat dan salam selalu tercurah untuk Rasul Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul"Determinan terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada Dinas Se-Kabupaten Grobogan". Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, saran dan dorongan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, dengan tidak mengurangi rasa hormat, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikn ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si., Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Amir Mahmud, S.Pd., M.Si., penguji yang telah memberikan evaluasi serta bimbingan agar skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt., C.A., penguji yang telah memberikan evaluasi serta bimbingan agar skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., sebagai Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
7. Nanik Sri Utaminingsih, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi hingga skripsi ini selesai.

8. Bapak dan Ibu staf pengajar Akuntansi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
9. Almameter Universitas Negeri Semarang yang telah menjadi dunia akademik penulis.
10. Seluruh responden pegawai instansi pemerintah Kabupaten Grobogan yang bersedia meluangkn waktu demi berjalannya penelitian ini.
11. 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,

Penulis

SARI

Chandra, Devia Prapnalia. **2015.** "Determinan terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada Dinas Se-Kabupaten Grobogan**".** Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing . Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si.

Kata Kunci : Kecenderungan Kecurangan, Persepsi, Instansi Pemerintahan

Kecurangan merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja dan merugikan pihak lain. Dalam lingkup entitas pemerintahan,kecurangan sangat merugikan kepentingan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) seperti keefektifan pengendalian internal, budaya etis, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetri informasi, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 182 pegawai instansi dinas pemerintahan di Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling.* Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *smart*PLS 2.0.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh negatif budaya etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan, tidak ada pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan.

Saran dalam penelitian ini kepada instansi pemerintah di Kabupaten Grobogan yaitu menerapkan peraturan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi atas kegiatan operasi,dapat memberikan penghargaan (*reward)* yang sesuai berdasarkan prestasi kerja bagi para pegawai sehingga tercipta situasi yang kondusif dalam instansi tersebut, menyediakan supervisi dalam menangani masalah perlindungan etika,untuk lebih transparan dan terbuka kepada masyarakat sebagai pengguna laporan keuangan dengan membuka ruang publik, meningkatkan disiplin kerja agar datang dan pulang kerja tepat waktu, serta meningkatkan komitmen terhadap instansi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi atas objek penelitian untuk mengetahui kesediaan objek penelitian, dan menambah faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

ABSTRACT

Chandra, Devia Prapnalia. **2015. "**Determinants of occurrence tendency of Accounting Fraud (Fraud) on Duty around the Grobogan". Thesis. Accounting Departement. The Faculty of Economics.Semarang State University. SupervisorDrs Sukardi Ikhsan, M.Sc.

Keywords: Fraud, Perception,Goverment Sector

Fraud is a mistake that was done intentionally and harming others.In government sector, fraud is harming for public.This research is aimed to explore the perceptions of employees in government agencies about the factors that affect the tendency of accounting fraud as internal control effectiveness, ethical culture, compensation, complianceenforcement of regulations, information asymmetry, and organizational commitment.

This research is using a sample as many as 182 employees by the respondent government agencies working in finance at the Department of Grobogan. Sampling techniques is using convenience sampling.Data collection is using the questionnaire.Data analysis in this research using a model full analysis structural equation modelling (SEM) with a *smart*PLS2.0.

The findings of the research showed that there are negative influences between the effectiveness of the control of accounting fraud with the trends in the government sector, there is a negative influence of the suitability of compensation with the tendency of accounting fraud in the government sector, there is no negative influence of ethical culture with a tendency of accounting fraud in the sector of government, there is a positive influence of asymmetry of information with accounting fraud trends in the government sector, there is a negative influence of the enforcement of the regulations by the tendency of accounting fraud in the government sector,there is no negative influence of organizational commitment and trend of accounting fraud.

The advice in this research to government agencies in Grobogan are implementing rules in conducting monitoring and evaluation of the activities of the operation,can provide protection reward is appropriate based on the achievements of the work of the officers so that a conducive situation would be created within the agency, providing supervision in dealing with the issue of ethics,expected to be more transparent to the public, improve work discipline to come home and work on time, increases the commitment to establishmentsand raise organizational commitment. For further research is expected to conduct observation over the object of research to determine the willingness of the research object, and add to other factors that affect the tendency of accounting fraud.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
SARI viii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Kegunaan Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Persepsi 11
2.2 Teori Atribusi 13
2.3 Teori Fraud Triangle 14
2.3.1 Tekanan (Pressure) 14
2.3.2 Kesempatan (Opportunity) 15
2.3.2 Rasionalisasi 15
2.4 Teori Keagenan 16
2.5 Fraud pada Sektor Pemerintahan 18
2.6 Kecurangan (fraud) 22
2.7 Faktor- faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) 26

2.7.1 Keefektifan Pengendalian Internal 26
2.7.2 Kesesuaian Kompensasi 29
2.7.3 Budaya Etis 31
2.7.4 Asimetri Informasi 33
2.7.5 Penegakan Peraturan 34
2.7.6 Komitmen Organisasi 36
2.8 Review Penelitian Sebelumnya 42
2.9 Kerangka Berfikir 46
2.9.1 Hubungan Keefektifan Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 46
2.9.2 Hubungan Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 46
2.9.3 Hubungan Budaya Etis dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 47
2.9.4 Hubungan Asimetri Informasi dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 48
2.9.5 Hubungan Penegakan Peraturan dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 49
2.9.6 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan akuntansi 49
2.9.7 Rumusan Hipotesis 50
BAB III METODE PENELITIAN 52
3.1 Jenis dan Sumber Data 52
3.2 Populasi,dan Sampel Penelitian 52
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 54
3.3.1 Variabel Dependen (variabel endogen) 54
3.3.2 Varibael Independen (variabel eksogen) 55
3.3.2.1 Keefektifan Pengendalian Internal 55
3.3.2.2 Kesesuaian Kompensasi 56
3.3.2.3 Budaya Etis 56
3.3.2.4 Asimetri Informasi 57

3.3.2.5 Penegakan Peraturan 58
3.3.2.6 Komitmen Organisasi 59
3.3.3 Kategori Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 59
3.3.4 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal 60
3.3.5 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi 61
3.3.6 Kategori Variabel Budaya Etis 61
3.3.7 Kategori Variabel Asimetri Informasi 62
3.3.8 Kategori Variabel Penegakan Peraturan 63
3.3.9 Kategori Variabel Komitmen Organisasi 63
3.4 Metode Pengumpulan Data 64
3.5 Teknik Analisis Data 65
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif 65
3.5.2 Penilaian Reliabilitas 66
3.5.3 Pengukuran Validitas 66
3.5.4 Metode Analisis Data 67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 72
4.1 Hasil Penelitian 72
4.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian 72
4.1.2 Deskripsi Responden 73
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian 74
4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan 75
4.1.3.2 Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal di Sektor Pemerintahan 76
4.1.3.3 Deskripsi Varabel Budaya Etis di Sektor Pemerintahan 77
4.1.3.4 Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi di Sektor Pemerintahan 78
4.1.3.5 Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan di Sektor Pemerintahan 79
4.1.3.6 Deskripsi Variabel Asimetri Informasi

di Sektor Pemerintahan 80
4.1.3.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi
di Sektor Pemerintahan 81
4.2 Uji Outer Model 82
4.2.1 Uji Outer Model Indikator Kecenderungan Kecurangan
Akuntansi di Sektor Pemerintahan 83
4.2.2 Uji Outer Model Indikator Keefektifan
Pengendalian Internal 84
4.2.3 Uji Outer Model Indikator Budaya Etis 84
4.2.4 Uji Outer Model Indikator Kesesuaian Kompensasi 85
4.2.5 Uji Outer Model Indikator Penegakan Peraturan 86
4.2.6 Uji Outer Model Indikator Asimetri Informasi 86
4.2.7 Uji Outer Model Indikator Komitmen Organisasi 87
4.3 Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas 88
4.4 Uji *Discriminant Validity* 89
4.5 Uji *Inner Model* atau Struktural Model 91
4.6 Pengujan Struktural Equation Model (SEM) 93
4.7 Pengujian Hipotesis 94
4.8 Pembahasan 98
4.8.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 98
4.8.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 103
BAB V PENUTUP 110
5.1 Simpulan 110
5.2 Keterbatasan 111
5.3 Saran 112
DAFTAR PUSTAKA 114

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitia Terdahulu 37
Tabel 3.1 Kategori Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 60
Tabel 3.2 Kategori Variabel Keefektifan Pengendalian Internal 61
Tabel 3.3 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi 61
Tabel 3.4 Kategori Variabel Budaya Etis 62
Tabel 3.5 Kategori Variabel Asimetri Informasi 63
Tabel 3.6 Kategori Variabel Penegakan Peraturan 63
Tabel 3.7 Kategori Variabel Komitmen Organisasi..... 64
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data..... 72
Tabel 4.2 Demografi Responden..... 73
Tabel 4.3 Statistik deskriptif Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan 75
Tabel 4.4 Statistik deskriptif Variabel Keefektifan Pengendalian Internal... 76
Tabel 4.5 Statistik deskriptif Variabel Budaya Etis 77
Tabel 4.6 Statistik deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi 78
Tabel 4.7 Statistik deskriptif Variabel Penegakan Peraturan..... 79
Tabel 4.8 Statistik deskriptif Variabel Asimetri Informasi..... 80
Tabel 4.9 Statistik deskriptif Variabel Komitmen Organisasi 81
Tabel 4.10 Uji Validitas *Outer Loading* (KKA) 83
Tabel 4.11Uji Validitas *Outer Loading* (KPI) 84
Tabel 4.12Validitas *Outer Loading* (BE)..... 84
Tabel 4.13Uji Validitas *Outer Loading* (KK)..... 85
Tabel 4.14Uji Validitas *Outer Loading* (PP) 86
Tabel 4.15Uji Validitas *Outer Loading* (AI) 86
Tabel 4.16Uji Validitas *Outer Loading* (KO)..... 87
Tabel 4.17 Hasil Pengujian *Composite Reliability* 88
Tabel 4.18 Hasil Pengujian *Cronbach Alpha*..... 89

Tabel 4.19 Latent Variable Correlations 90
Tabel 4.20 AVE dan Akar AVE 90
Tabel 4.21 R Square 92
Tabel 4.22 Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficients*
(Mean, STDEV, T-Values) 94
Tabel 4.23 Hasil Hipotesis 97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 *Fraud Triangle* 14
Gambar 2.2 Model Penelitian 50
Gambar 4.1 Uji *Full Model SEM* PLS 2.0 Algorithm 93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 : Uji Convergent Validity
Lampiran 4 : Uji Composite Reliability
Lampiran 5 : Uji Discriminant Validity
Lampiran 6 : R Square

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan (*fraud)* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas. Menurut *Statement of auditing standart No. 99* dalam Norbarani (2012) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit.

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*fraud*) telah mendapatkan banyak perhatian media sebagai dinamika yang sering terjadi. Terdapat opini bahwa fraud dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi dan terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari pengungkapan fakta-fakta menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan kepercayaan, dan omisi fakta kritis (Soepardi, 2010). Tindak korupsi yang sering kali dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara.

Indikasi adanya *fraud* dapat dilihat dari bentuk kebijakan yang disengaja dan tindakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang merugikan pihak lain. *Fraud* meliputi berbagai bentuk, seperti tendensi untuk melakukan tindak korupsi, tendensi untuk penyalahgunaan aset, dan tendensi untuk melakukan pelaporan keuangan yang menipu (Thoyibatun, 2009). Meski

kecenderungan kecurangan akuntansi diduga sudah lama, namun di Indonesia belum ada kajian teoritis dan empiris secara komprehensif, sehingga tidak cukup hanya dikaji oleh displin ilmu akuntansi tetapi perlu melibatkan disiplin ilmu yang lain.

Dalam lingkup entitas pemerintahan, laporan keuangan merupakan alat komunikasi dan juga bentuk akuntabilitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, laporan keuangan dalam entitas pemerintah sangat erat hubungannya dengan kepentingan publik sehingga angka yang tercantum di laporan keuangan harus menunjukkan angka yang sebenarnya. Pada hakekatnya semua pemerintahan menginginkan seluruh perwakilan rakyat berperilaku jujur. Oleh karena itu, pemerintah bersama dengan aparaturnya harus berupaya mencegah terjadinya *fraud* pada sektor pemerintahan tersebut.

Kasus *fraud* yang juga banyak terjadi berawal dari kecurangan akuntansi yang lebih mengarah pada tindak korupsi. Negara Indonesia dengan kondisi ekonomi yang belum stabil dan masih merupakan negara berkembang juga terkena kasus skandal korupsi, tercatat pada tahun 2011 *skor* Indonesia dalam *Corruption Perception Index* (CPI) adalah 3.0 dengan menempati peringkat 100 dari 183 negara yang diukur tingkat index korupsi. Secara harfiah korupsi merupakan perilaku pejabat publik, yang memperkaya diri sendiri atau memperkaya orang lain yang dekat dengannya secara tidak wajar, tidak legal dan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Fenomena tindak korupsi sudah banyak dilakukan oleh pejabat atau pegawai di

entitas pemerintahan dalam beberapa tahun ini baik pelakunya dari kepala daerah, pejabat birokrasi, pegawai swasta, serta pegawai negeri sipil.

Menurut data yang diambil dari Sinar Harapan, Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah mencatat selama tahun 2012 ada 215 kasus dugaan korupsi yang tersebar 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah. Jumlah kasus korupsi yang terungkap itu, naik lebih dari 100 persen dibanding kasus yang terungkap di 2011, yakni sebanyak 102 kasus korupsi. KP2KKN hanya berhasil menghitung kerugian keuangan negara 71 persen dari 215 kasus itu, dari 71 persen itu terdapat kerugian negara sebesar Rp. 381 M. Kasus korupsi yang mencuat ke publik khusus di Jawa Tengah diantaranya Kabupaten Semarang, Karanganyar, Klaten, Surakarta, Kabupaten Grobogan, Purworejo dan Kudus. Sedangkan pada tahun 2013 kasus korupsi melonjak menjadi 222 kasus dengan kerugian sebesar Rp. 111 M yang tersebar di 35 kota/ kabupaten di Jawa Tengah. Modus yang digunakan dalam melakukan korupsi paling banyak adalah penyalahgunaan wewenang sebanyak 100 kasus, pengadaan barang/ jasa 98 kasus, dan kegiatan fiktif 20 kasus.

Kabupaten Grobogan menjadi salah satu kabupaten yang terkena kasus korupsi di Jawa Tengah. Dalam 10 tahun terakhir terdapat beberapa kasus korupsi yang menyita perhatian publik hingga ke pengadilan. Kasus korupsi E-KTP Rp. 1,7 M dimana tiga terdakwanya sudah dihukum masing- masing 1,5 tahun penjara. Kasus korupsi pembangunan gedung BKK Rp. 264 juta yang sebenarnya melibatkan anak bupati sebagai kontraktornya. Kasus korupsi pembangunan jalan gajahmada paket Rp. 12 M yang libatkan pimpinan kontraktornya (CV-Sukma

Jaya) dan Pejabat Pembuat Komitmen dari PU Bina Marga, yang masing- masing divonis 1,5 tahun penjara. Kasus korupsi pembangunan jalan danyang pulokulon Rp. 9 M dan truko jeketro Rp. 11 M yang libatkan pimpinan pimpinan kontraktornya yaitu dari PT. Karisma dan Pejabat Pembuat Komitmen dari BU Bina Marga, yang masing- masing divonis 2,5 tahun penjara dan 1,5 tahun penjara. Kasus korupsi perawatan mobil dinas DPRD Rp. 1,8 M yang saat ini masih proses persidangan yang libatkan tiga mantan Sekretaris Dewan dan Ketua DPRD Grobogan masih terus diperiksa oleh Kejaksaan sebagai tersangka dan belum ditahan sebagaimana tersangka lainnya dengan indikasi bahwa Kejaksaan Purwodadi tebang pilih.

Kasus kecil penyimpangan APBD desa yang libatkan oknum beberapa kepala desa. Sementara itu, masih banyak kasus korupsi ditangan penegak hukum baik itu kejaksaan dan kepolisian yang tidak jelas penanganannya bahkan cenderung diabaikan. Kasus- kasus korupsi besar tersebut antara lain : kasus korupsi jalan gajahmada paket II yang dikerjakan PT. Lembu Karya milik besan Bupati Grobogan, kasus korupsi pemotongan bantuan sapi di geyer yang diduga libatkan mantan kepala dinas peternakan, kasus korupsi pengadaan bahan kimia PDAM, kasus korupsi upah pungut dan dana bagi hasil cukai, kasus korupsi pembangunan jaringan Sutet yang libatkan salah satu anggota DPRD Grobogan dari Golkar, kasus korupsi tunjangan komunikasi intensif DPRD, kasus korupsi buku ajar Rp. 36 M, kasus korupsi dana tak tersangka APBD 2004-2005, kasus korupsi kredit usaha tani Rp. 2 M, kasus ilegal loging geyer yang libatkan mantan bupati, kasus korupsi pembangunan gedung Setda Grobogan, kasus korupsi DAK

Pendidikan, kasus korupsi dalam pembangunan jalan cor beton dari dana utangan Rp. 95 M, kasus korupsi pembangunan waduk sangeh dan lain-lain.

Beberapa penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud)*. Penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian intern, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi akuntansi dan moralitas manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pristiyanti (2012) melakukan penelitian pada pemerintah kota dan Kabupaten Semarang. Hasilnya menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan, sementara sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi,dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Penelitian Kusumastuti (2012) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Rendy (2010) yang menyediakan bukti empiris secara periodik pentingnya kualitas prosedur pengendalian internal dan keadilan dari kebijakan organisasi sebagai prosedural dan distributif keadilan di tempat kerja untuk pencegahan kecurangan oleh karyawan. Ketidakadilan yang dirasakan oleh pimpinan dan karyawan akan memotivasi untuk melakukan *fraud*, namun apabila sistem pengendalian internal

dijalankan secara efektif maka akan melemahkan motivasi tersebut, sehingga tindakan tersebut tidak akan terjadi.

Motivasi seseorang dalam melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi atau *fraud* relatif bermacam-macam. Salah satu teori yang menjelaskan tentang motivasi tersebut adalah *fraud triangle theory*. Teori inilah yang digunakan dalam penentuan variabel pada penelitian ini. Variabel yang digunakan merupakan proksi dari unsur-unsur *Fraud Triangle,* yang terdiri dari tekanan *(Pressure)*, peluang *(Opportunity)*, dan rasionalisasi (*Rationalization)*.

Kesempatan atau *opportunity* merupakan suatu kondisi yang memungkinkan seseorang bisa melakukan kecurangan. Kondisi tersebut sebenarnya dapat dikendalikan oleh perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kondisi tersebut dalam lingkup entitas pemerintahan antara lain penegakan peraturan, keefektifan sistem pengendalian internal, dan asimetri informasi sehingga dalam penelitian ini peneliti memproksikan adanya peluang terjadinya *fraud* dengan penegakan peraturan, asimetri informasi, dan keefektifan pengendalian internal dimana hal tersebut bisa berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Menurut Rae and Subramaniam (2008) sistem pengendalian manajemen seperti pengendalian internal umumnya dianggap sebagai pencegah utama terjadinya *fraud*. Akan tetapi teori *fraud triangle* juga menunjukkan bahwa insiden penipuan ini cenderung menjadi lebih kompleks, sebagai contoh, Baker (1990) dalam Rae and Subramaniam (2008) berpendapat bahwa dalam beberapa kasus meskipun pengendalian internalnya rendah, tidak ada insiden *fraud*, sementara dalam kasus lain bahkan ketika pengendalian internalnya sudah baik,

ada karyawan yang berhasil untuk menghindari pengendalian internal untuk melakukan penipuan, lebih lanjut berpendapat bahwa kesempatan dan motivasi adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi terjadinya *fraud*, dan dengan demikian organisasi cenderung menjadi lebih rentan terhadap *fraud* ketika kedua kondisi tersebut ada secara bersamaan, daripada secara individual.

Tekanan merupakan faktor yang berasal dari kondisi individu yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Tekanan dari dalam diri seseorang tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja. Salah satu, faktor lingkungan yang dapat menyebabkan tekanan pada seorang pegawai adalah mengenai keadilan organisasional dalam suatu instansi atau entitas. Keadilan tersebut berkaitan dengan bagaimana seseorang mendapatkan penghargaan atau *reward* berupa gaji atau kompensasi lain atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga peneliti memproksikan suatu tekanan dengan adanya persepsi kesesuaian kompensasi.

Menurut Zulkarnain (2013) rasionalisasi adalah pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur. Menurut Lou et al (2009) rasionalisasi ini diproksikan dengan adanya kesenjangan integritas manajemen dan hubungan yang tidak baik antara manajer dan auditor.

Diargumentasikan pula oleh Rae and Subramaniam (2008) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral

dan bisa diterima. Pada penelitian ini penulis memproksikan rasionalisasi dengan budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Lingkungan etis dapat dinilai dengan adanya budaya etis dan komitmenorganisasi di dalamnya. Budaya etis dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi *(organizational culture)* yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Jadi semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu pemerintahan, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan (Rae and Subramaniam, 2008).

Suatu komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dan dihubungkan dengan nilai-nilai serta cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Valentine et al, 2002) termasuk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis mengenai "**Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan.**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?
2. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?
3. Apakah budaya etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?
4. Apakah asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?
5. Apakah penegakkan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi disektor pemerintahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan
2. Memberikan bukti empiris pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan

3. Memberikan bukti empiris pengaruh budaya etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan
4. Memberikan bukti empiris pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan
5. Memberikan bukti empiris pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan
6. Memberikan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini membantu para mahasiswa yang ingin berkarier di bidang akuntansi untuk dapat mengetahui lebih jauh akan berbagai skandal akuntansi yang terjadi. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan mereka akan lebih sadar terhadap berbagai skandal yang terjadi di bidang akuntansi dan apabila mereka terjun kedalam profesi akuntansi, maka mereka dapat meghindari terjadinya krisis etis profesional.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pendidik di bidang akuntansi. Pendidik diharapkan dapat mengembangkan konsep pendidikan etika dengan lebih memperhatikan perkembangan moral ataupun perkembangan pertimbangan etis mahasiswa. Dengan demikian, mereka dapat membentuk perilaku etis mahasiswa sebagai calon akuntan sejak dini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi

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

Menurut Sukanto (2007) dalam Najahningrum (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dibagi dua yaitu faktor eksternal atau dari luar yakni *concretness*, yaitu gagasan yang abstrak yang sulit dibandingkan dengan yang objektif, *novelty* atau hal baru, biasanya lebih menarik untuk dipersepsikan daripada hal-hal lama, *velocity* atau percepatan, misalnya pemikiran atau gerakan yang lebih cepat dalam menstimulasi munculnya persepsi lebih efektif dibanding yang lambat, *conditioned stimuli*, yakni stimulus yang dikondisikan. Sedangkan faktor internal adalah, motivasi yaitu dorongan untuk merespon sesuatu, *interest* dimana hal-hal yang menarik lebih diperhatikan daripada yang tidak menarik, *need* adalah kebutuhan akan hal-hal tertentu dan terakhir *asumptions* yakni persepsi seseorang dipengaruhi dari pengalaman melihat, merasakan dan lain-lain.

Menurut Krech dan Crutchfield dalam Rakhmat (1996) faktor-faktor yang menentukan persepsi dibagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor Fungsional

   Faktor fungsional adalah faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Faktor fungsional yang menentukan persepsi adalah obyek-obyek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi. Yang menentukan persepsi bukan bentuk atau jenis stimuli tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli tersebut.

2. Faktor Struktural

   Faktor struktural adalah faktor-faktor yang berasal semata-mata dari sifat stimulus fisik terhadap efek-efek syaraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu. Faktor-faktor struktural yang menentukan persepsi yaitu apabila kita ingin memahami suatu peristiwa kita tidak dapat meneliti faktor-faktor yang terpisah tetapi memandangnya dalam hubungan keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan tanggapan seseorang terhadap suatu subyek, obyek, dan peristiwa yang dialaminya. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memberikan opini terhadap suatu obyek yaitu tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Faktor-faktor tersebut yaitu keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis, asimetri informasi, penegakan peraturan, dan komitmen organisasi.

2.2 Teori Atribusi

Atribusi adalah teori kontemporer yang paling berpengaruh dengan implikasi untuk motivasi akademik. Menurut Ikhsan dan Ishak (2005) teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti faktor kemampuan usaha dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Pada teori atribusi merupakan posisi tanpa perlu disadari saat melakukan sesuatu menyebabkan orang-orang yang sedang menjalani sejumlah tes bisa memastikan apakah perkataan-perkataan dan perbuatan-perbuatan orang lain dapat merefleksikan sifat-sifat karakteristik yang tersembunyi dalam dirinya, atau hanya berupa reaksi-reaksi yang dipaksakan terhadap situasi tertentu.

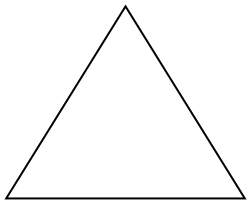
Menurut Ivancevich *et al*., (2006) dalam Najahningrum (2013), berdasarkan teori atribusi, penyebab yang dipersepsikan dari suatu peristiwalah dan bukan peristiwa aktual itu sendiri yang memengaruhi perilaku seseorang. Secara spesifik, individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan dari hasil analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang. Proses atribusi juga dapat menjadi hal penting dalam memahami perilaku dari orang lain. Perilaku orang lain dapat diperiksa atas dasar keunikan, konsistensi dan konsensus. Keunikan merupakan tingkatan dimana seseorang berperilaku serupa dalam situasi yang berbeda. Konsistensi merupakan tingkatan dimana seseorang menunjukkan perilaku yang sama pada waktu yang berbeda.

Konsensus merupakan tingkatan dimana orang lain menunjukkan perilaku yang sama. Mengetahui sejauh mana perilaku seseorang menunjukkan kualitas ini dapat sangat bermanfaat dalam membantu memahami perilaku tersebut. Hubungan teori atribusi dalam penelitian ini yaitu tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab.

2.3*Fraud Triangle Theory*

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

Tekanan (*Pressure*)



Kesempatan (*Opportunity*) Pembenaran (*Rationalization)*

Sumber: *Fraud Triangle Theory* oleh Cressey (1953) dalam Tuannakota (2007)

Gambar 2.1

Fraud Triangle

2.3.1 Tekanan (*Pressure*)

Tekanan merupakan motivasi dari diri individu untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan

dari diri individu maupun tekanan dari organisasi. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*perssure*) antara lain masalah keuangan dan non keuangan. Tekanan yang berasal dari keuangan seseorang seperti kecanduan judi atau kebutuhan keuangan tiba-tiba, sementara tekanan yang berasal dari non keuangan seseorang dapat berupa kurangnya disiplin atau keserakahan.

2.3.2 Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan atau peluang *(Opportunity)* yaitu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan tidak jujur. Tindakan tersebut biasanya terjadi karena adanya pengendalian internal instansi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/ atau penyalahgunaan wewenang. Diantara unsur-unsur *fraud triangle*, *opportunity* merupakan unsur yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan *control* dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*.

2.3.3 Rasionalisasi

Rasionalisasi *(rationalization)* adalah pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Menurut Lou et al (2009) rasionalisasi ini diproksikan dengan adanya kesenjangan integritas manajemen dan hubungan yang tidak baik antara manajer dan auditor. Diargumentasikan pula oleh Rae and Subramaniam (2008) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung

mengikuti peraturan perusahaandan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima.

2.4 Teori Keagenan

Teori keagenanmerupakan suatu teori yang menjelaskan adanya perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principal*. Menurut Jensen and Meckling (1976) dalam Pramudita (2013) teori keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dan pemilik (*principal*). Agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. Perencanaan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan manajer dalam pemilik dalam hal konflik kepentingan inilah yang merupakan inti dari *agency theory*. Namun untuk menciptakan kontrak yang tepat merupakan hal yang sulit diwujudkan. Oleh karena itu, investor diwajibkan untuk memberi hak pengendalian residual kepada manajer (*residual control right*) yakni hak untuk membuat keputusan dalam kondisi-kondisi tertentu yang sebelumnya terlihat di kontrak.

Teori keagenan dilandasi oleh beberapa asumsi (Kusumastuti, 2012). Asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian dan asumsi informasi. Asumsi sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat mementingkan diri sendiri (*self-interest*), manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang *(bounded rationality)*, dan manusia selalu menghindari resiko *(risk averse)*. Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi,

efisiensi sebagai kriteria efektivitas dan adanya asimetri informasi antara *principal* dan *agent*. Asumsi informasi adalah bahwa informasi sebagai barang komoditi yang dapat diperjualbelikan.

Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia dijelaskan bahwa masing-masing individu lebih mengutamakan kepentingan pribadi sehingga dapat menimbulkan perbedaan kepentingan antara *agent* dan *prinsipal*. Pihak *principal* termotivasi untuk mengadakan kontrak yang memakmurkan dirinya sendiri dengan profitabilitas yang selalu meningkat. Sedangkan *agent* termotivasi untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologinya, antara lain dalam hal memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi. Sehingga terdapat dua kepentingan yang berbeda didalam instansi yang masing-masing ingin mempertahankan dan mencapai kemakmuran atau keuntungan yang dikehendaki.

Menurut Jensen and Meckling (1976) dalam Pramudita (2013) teori keagenan sering digunakan untuk menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan bermaksud memecahkan dua problem yang terjadi dalam hubungan keagenan. Permasalahan yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen disebut dengan *agency problems*. Salah satu penyebab *agency problems* adalah adanya asimetri informasi. Asimetri informasi merupakan suatu ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh *agent* dan *prinsipal*. Ketika *prinsipal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent*, dan sebaliknya *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut menyebabkan

prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan oleh *agent.* Dalam keadaan seperti ini prinsipal membutuhkan informasi yang dimiliki oleh agen mengenai keadaan perusahaan dan kinerja agen itu sendiri. Sehingga asimetri membuat manajemen bertindak tidak etis dan cenderung berlaku curang dengan memberikan informasi yang bermanfaat bagi *prinsipal* demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi.

Jensen and Meckling (1976) dalam Pramudita (2013) menjelaskan bahwa *prinsipal* dapat memecahkan permasalahan ini dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen, serta mengeluarkan biaya monitoring. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku ridak etis serta belaku curang dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

2.5*Fraud* pada Sektor Pemerintahan

Menurut Pristiyanti (2012) semua jenis *fraud* dapat terjadi pada sektor pemerintahan, akan tetapi yang paling sering terjadi adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruptio-Corrumpere* yang artinya busuk, rusak, mengenyahkan, memutarbalik atau menyogok. Secara harfiah korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi ataupun pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka.

Skema *fraud* yang terjadi di entitas pemerintah cukup banyak dan beragam. Menurut sumber BPKP sebagaimana dikutip oleh Sukanto (2007) bahwa tindak kecurangan dalam APBN maupun APBD, dapat dibedakan dari segi pengeluaran maupun penerimaan. Dari segi penerimaan, skema *fraud* dapat berupa:

1. Rendahnya anggaran penerimaan pajak, PBB, bea cukai, retribusi dan pajak lainnya dibanding potensi yang tersedia.
2. Manipulasi restitusi pajak.
3. Laporan SPT pajak bulanan maupun tahunan yang tidak sesuai dengan potensi pajak yang sesungguhnya.
4. Kesalahan pengenaan tarip pajak maupun bea.
5. Pembebasan pajak atas bahan baku impor tujuan ekspor tidak sesuai data sesungguhnya.
6. Perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah pusat/ daerah memperkecil data volume produksi pertambangan atau hasil alam.
7. Memperbesar biaya *cost recovery*, sehingga setoran hasil menjadi berkurang.
8. Kontrak pembagian hasil atas tambang yang merugikan negara.
9. Penjualan aset pemerintah tidak berdasar harga wajar atau harga pasar.
10. Pelaksanaan tukar guling *(ruislaag*) yang merugikan negara dan pemanfaatan tanah negara yang harga sewanya tidak wajar (dibawah pasar).
11. Penerimaan yang seharusnya masuk ke rekening kas negara, namun masuk ke rekening atas nama pejabat atau perorangan, meskipun pejabat tersebut

pimpinan instansi yang bersangkutan, namun cara ini berpotensi merugikan negara.

Tindak kecurangan dalam APBN maupun APBD dari segi pengeluaran, dapat berupa:

1. Pengeluaran belanja/jasa atau perjalanan dinas barang fiktif.
2. Pembayaran ganda pejabat atau pegawai yang diperbantukan.
3. Penggelembungan (*mark-up*) harga, atau harga patokan terlalu mahal dibandingkan harga pasar.
4. Pelaksanaan sistem tender, penunjukan rekanan dan atau konsultan, persyaratan kualifikasi, dan lain-lain tidak sesuai standar prosedur, atau sesuai prosedur tetapi hanya memenuhi persyaratan formalitas.
5. Pemenang tender men-sub kontrak-kan pekerjaannya kepada pihak ketiga.
6. Rekanan atau konsultan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditetapkan.
7. Pekerjaan atau barang yang dihasilkan tidak sesuai spesifikasi.
8. Program bantuan sosial atau penanggulangan bencana yang salah sasaran.
9. Adanya “percaloan” dalam pengurusan alokasi dana, sehingga instansi atau daerah yang ingin mendapatkan alokasi anggaran perlu mencadangkan dana untuk komisi.
10. Biaya yang terlalu tinggi pada penunjukan konsultan keuangan, akuntan, *underwriter*, dan penggunaan tenaga profesional lainnya terkait dengan program pemerintah atau BUMN.
11. Privatisasi BUMN yang merugikan negara.

12. Biaya restrukturisasi, bantuan likuiditas dan biaya lain-lain yang sejenis yang merugikan negara.

Menurut Sukanto (2007), Dalam hal penindakan terhadap *fraud* dapat dikelompokkan menjadi tiga tahap yakni tindakan preventif, detektif dan represif. Tindakan preventif antara lain memberi kesejahteraan yang baik bagi pegawai, menjaga kualitas SDM dengan pembekalan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, memperkuat pengawasan dari atasan maupun dari rekan kerja, memperkuat struktur internal control, menerapkan standar prosedur kerja yang konsisten, memperkuat posisi internal audit, menerapkan *system risk management*, tidak memberikan pekerjaan dari awal sampai akhir kepada satu bagian, memperkuat instumen anggaran sebagai pengendali organisasi, dan memperkuat penerapan kode etik

Tindakan detektif bisa ditempuh dalam mengatasi *fraud* antara lain memperbaiki dan menerapkan sistem tindak lanjut dari pengaduan, melaporkan transaksi-transaksi khusus diluar standar prosedur baku, mendalami *fraud* auditing bagi anggota internal audit, memantau gejala-gejala *fraud* sejak dini, tetapi tidak melanggar aturan moral maupun aturan kerja, dan berpartisipasi dalam gerakan moral. Untuk tindakan represif dapat dilakukan dengan cara dilakukannya investigatif terhadap audit jika diperlukan. Jika bukti mendukung, perlu dilanjutkan ke proses berikutnya bisa berupa teguran, peringatan, PHK atau diteruskan ke aparat yang berwenang, dan penyitaan barang bukti, dokumen-dokumen, bahkan kekayaan jika terbukti kekayaan tersebut hasil korupsi.

2.6 Kecurangan *(fraud)*

Definisi *Fraud (Ing)* menurut *Black Law Dictionary* dalam Tunggal (2010) adalah:

1. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran/keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan merugikan.
2. Penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat.
3. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak merugikan.

The ACFE dalam Amrizal (2004) membagi kecurangan *(fraud)* dalam tiga tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), dapat digolongkan dalam:
   a. Kecurangan kas *(cash fraud)*, meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.
   b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya *(fraud of inventory and all other assets)*, berupa pencurian dan pemakaian persediaan/aset lainnya untuk kepentingan pribadi.
2. Kecurangan laporan keuangan *(financial statement fraud)* dikategorikan dalam:

a. *Timing difference (improper treatment of sales),* mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.

b. *Fictitious revenues,* menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).

c. *Cancealed liabilities and expenses,* menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.

d. *Improper disclosures,* perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi.

e. *Improper asset valuation,* penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.

3. Korupsi (*Corruption*). Jenis *fraud* ini paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain dalam menikmati keuntungan seperti suap dan korupsi. Korupsi terbagi atas:

a. Pertentangan kepentingan *(conflict of interest),* terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

b. Suap *(bribery),* penawaran, pemberian, penerimaan, atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.

c. Pemberian illegal *(illegal gratuity),* pemberian illegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, tapi sebuah permainan. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.

d. Pemerasan secara ekonomi *(economic extortion),* pada dasarnya pemerasan secara ekonomik lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

Kondisi penyebab kecurangan disebut segitiga kecurangan *(Fraud Triagle),* yaitu:

1. Insentif/tekanan *(pressure),* seperti masalah keuangan, sifat buruk (penjudi, pecandu narkoba, konsumtif), lingkungan pekerjaan (kondisi kerja yang buruk, diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan) dan lingkungan keluarga.
2. Kesempatan *(opportunity),* seperti sistem pengendalian internal yang lemah, tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukurannya, atau gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud.*
3. Sikap/rasionalisasi *(rationalize).* Seperti mencontoh atasan atau teman sekerja, merasa sudah berbuat banyak kepada perusahaan, menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa dan hanya sekadar meminjam, pada waktunya akan dikembalikan .

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

1. Aspek perilaku individu, seperti adanya sifat tamak, moral yang kurang kuat menghadapi godaan, penghasilan yang tidak mencukupi, kebutuhan hidup yang mendesak, gaya hidup konsumtif, malas/tidak mau bekerja keras, serta tidak mengamalkan 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, kecenderungan manajemen menutupi perbuatan korupsi yang terjadi dalam perusahaannya, dan perusahaan memiliki sejarah/tradisi kecurangan.
3. Aspek masyarakat, berkaitan dengan lingkungan di mana individu/organisasi berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran bahwa yang paling dirugikan dari praktik korupsi adalah masyarakat.
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 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.

Pelaku kecurangan diklasifikasikan dalam dua, yaitu manajemen dan pegawai. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan, yaitu salah saji yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan (*misstatements arising from fraudulent financial reporting*). Sedangkan

karyawan/pegawai melakukan kecurangan untuk keuntungan individu, misalnya salah saji yang berupa penyalahgunaan aktiva (*misstatements arising from misappropriation of assets*).

2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)

2.7.1 Keefektifan Pengendalian Internal

Perkembangan pengendalian internal pemerintah di Indonesia ditandai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Sistem pengendalian internal menurut PP SPIP merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan.

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

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO, 2004) dalam Rae dan Subramaniam (2008), pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan dalam:

1. efektivitas dan efisiensi operasi,
2. keandalan pelaporan keuangan, dan
3. kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku

Dengan demikian, sistem pengendalian internal yang berpotensi untuk mencegah kesalahan dan *fraud* melalui pemantauan dan peningkatan proses pelaporan organisasi dan keuangan serta memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

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

1. Lingkungan Pengawasan Umum

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

2. Risiko yang melekat untuk berkorupsi

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

3. Sarana Pengamanan

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

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

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

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian risiko
3. Kegiatan pengendalian

4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Ketidakefektifan pengendalian internal akan dapat membuka kesempatan atau peluang bagi pegawai untuk melakukan tindakan yang menyimpang atau kecurangan (*fraud)* karena pegawai akan memanfaatkan ketidakefektifan pengendalian internal tersebut sebagai suatu titik lemah instansi dan melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan (*fraud).*

2.7.2 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, karena kompensasi yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Mangkuprawira (Zulkarnain, 2013) 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. 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. Tindakan curang yang dilakukan seseorang, disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Kompensasi yang sesuaikan diharapkan mampu mengurangi adanya keinginan untuk melakukan tindakan curang.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil kerja atau *reward* pegawai baik berupa nominal (uang) yang diberikan atasan kepada pegawainya maupun berupa manfaat. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Tetapi kompensasi bukan merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi kompensasi merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis (Zulkarnain, 2013), yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa kompensasi, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Sedangkan dari segi bentuknya kompensasi dibagi menjadi tiga, yaitu material, sosial, dan aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti kompensasi, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*phisical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2.7.3 Budaya Etis

Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi- konsekuensi perilaku yang dapat diamati. Menjaga budaya etis melibatkan orang-orang jujur; menaati kebijakan dan kode etik; mempertahankan kebijakan yang jelas dan efektif untuk menangani *fraud* dan memastikan bahwa manajemen puncak juga melakukannya.

Etika organisasi merupakan pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan. Menurut pendapat Rae and Subramaniam (2008) bahwa di lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti aturan perusahaan dan peraturan karena perilakunya akan dapat diterima secara moral. 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. Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan organisasi satu dengan lainnya. Hal ini merupakan satu dari karakteristik nilai organisasi. Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada

kondisi- kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan diperoleh di organisasi.

Budaya organisasi manajemen harus memberikan teladan dan kemauan yang kuat untuk membangun suatu kultur yang kuat dalam organisasiyang dipimpinnya. Peranan moral atau kepribadian yang baik dari seorang pemimpin dan komitmennya yang kuat sangat mendorong tegaknya suatu etika perilaku dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan dasar bertindak dan suri teladan bagi seluruh pegawai. Pimpinan tidak bisa menginginkan suatu etika dan perilaku yang tinggi dari suatu organisasi sementara pimpinan itu sendiri tidak bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya. Manajemen juga harus memperlihatkan kepada karyawan tentang adanya kesesuaian antara kata dengan perbuatan dan tidak memberikan toleransi terhadap perbuatan- perbuatan yang melanggar kaidah-kaidah etika organisasi yaitu dengan diberikan sanksi hukuman yang jelas dan demikian pula sebaliknya terhadap pegawai yang berprestasi dan bermoral baik diberikan penghargaan yang proporsional.

Adanya pelaksanaan hukuman dan penghargaan (*reward*) yang konsisten memberikan nilai tambah bagi terciptanya suatu etika perilaku dan struktur organisasi yang kuat. Pegawai akan merasakan diperlakukan secara adil dan merasa bersyukur atas posisi yang telah direraihnya jika etika organisasi dapat ditegakan secara konsisten oleh manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa budaya etis manajemen merupakan suatu gambaran dari perilaku manajemen yang dapat dicontoh dan ditiru oleh para pegawainya. Sekalipun itu merupakan tindakan kecurangan

(*fraud*) pegawai akan melakukan suatu pembenaran atas tindakannya tersebut karena merasa bahwa tindakannya itu sudah dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen. Oleh sebab itu, budaya etis manajemen yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan dapat menurunkan tindakan kecurangan (*fraud*).

2.7.4 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo, 2006). Asimetri informasi timbul karena principal tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja agent dan agent memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan. Keadaan tersebut dapat memberikan kesempatan kepada agent untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agent. Hal ini memacu *agent* untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya.

Beberapa organisasi, bawahan memiliki informasi lebih akurat yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja dibandingkan atasannya untuk itu bawahan yang memiliki informasi pribadi mengenai perusahaan ikut berpartisipasi sesuai dengan sistem pengendalian manajemen dengan menyampaikan atau menyertakan informasi pribadinya untuk dipadukan dengan standar anggaran pemerintahan dalam rangka penetapan kinerja pemerintah.

Menurut Scott (2000) dalam Kusumastuti (2012) terdapat dua macam asimetri informasi,yaitu:

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

2.7.5 Penegakan Peraturan

Menurut Huda (2012) peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk mengatur pola tingkah laku. Jadi, peraturan merupakan ikatan, aturan yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi selama proses operasional sehingga proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan peraturan 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 peraturan itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum.

Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu penegakan peraturan itu diartikan sebagai upaya aparatur penegakan peraturan tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya. Dalam memastikan tegaknya peraturan tersebut, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan paksaan.

Jenis- jenis peraturan menurut Huda (2011) antar lain:

1. Peraturan *otoritarian*

   Dalam peraturan *otoritarian*, peraturan dibuat sangat ketat dan rinci. Orang yang berada dalam lingkungan peraturan ini diminta mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat itu. Apabila gagal mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, akan menerima sanksi atau hukuman berat. Sebaliknya bila berhasil memenuhi peraturan, kurang mendapat penghargaan atau hal itu sudah dianggap menjadi kewajiban. Jadi, tidak perlu mendapat penghargaan lagi. Peraturan yang *ototarian* berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan dorongan, tekanan, pemaksaan dari luar diri seseorang

2. Peraturan *Pemisif*

   Dalam peraturan ini seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya. Kemudian dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai keinginan yang diambilnya itu. Seseorang yang berbuat sesuatu, dan ternyata membawa akibat melanggar norma atau aturan yang berlaku, tidak diberi sanksi atau hukuman. Dampak peraturan *permisif* ini berupa kebingungan dan kebimbangan. Penyebabnya tidak tahu mana yang dilarang dan mana yang

tidak dilarang atau bahkan menjadi takut, cemas, dan dapat juga menjadi agresif serta tanpa kendali.

3. Peraturan Demokrasi

   Pendekatan peraturan demokrasi dilakukan dengan memberi penjelasan, diskusi dan penalaran untuk membantu memahami mengapa diharapkan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada. Peraturan jenis ini menekankan aspek edukatif bukan aspek hukuman. Sanksi atau hukuman dapat diberikan kepada yang menolak atau melanggar peraturan. Akan tetapi hukuman dimaksudkan sebagai upaya menyadarkan dan mengoreksi. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis. Jika seorang individu memiliki tingkatan moral yang tinggi, maka individu tersebut dapat memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku di dalam kehidupannya seperti peraturan atau hukum di dalam masyarakat maupun peraturan di dalam tempat kerja.

2.7.6 Komitmen Organisasi

Menurut Najahningrum (2013) komitmen organisasi merupakan sikap mental individu berkaitan dengan tingkat keloyalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut berkerja. Konsep komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu

mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi.

Jika pegawai merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Menurut Ihsan dan Iskak (2005) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Suatu komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dan dihubungkan dengan nilai-nilai serta cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Valentine et.al, 2002) termasuk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Pengarang dan tahun Publikasi	**Variabel yang Digunakan**	**Metode penelitian**	**Hasil Penelitian**
Nur Ratri Kusumastuti, (2012)	Keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi,kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, moralitas manajemen,kecenderungan kecurangan akuntansi, dan	*Structural Equation Models, PLS*	keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tetapi penelitian ini juga menunjukan bahwa faktor

Pengarang dan tahun Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode penelitian	Hasil Penelitian
	perilaku tidak etis.		keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
Wilopo (2006)	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, kecenderungan kecurangan akuntansi	*Structural Equation Models, AMOS 4*	Perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi
Thoyibatun (2009)	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kecenderungan kecurangan akuntansi	*Regresi linier*	Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi lain halnya dengan sistem kompensasi yang tidak memiliki pengaruh

Pengarang dan tahun Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap kecenderungan akuntansi.
Rendy Christofel. s (2010)	Keadilan Organisasional, Kualitas Sistem Pengendalian Internal, fraud	*Model regresi*	Interaksi Keadilan Organisasi dengan Sistem Pengendalian Internal) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap *Fraud* (Tingkat Kecurangan) karyawan. Selain itu juga variabel Lingkungan Etis, Pelatihan Manajemen Resiko dan Aktivitas Audit Internal berpengaruh positif terhadap Sistem Pengendalian Internal.
Kirsty Rae and Nava Subramania m (2008)	Pengendalian internal, keadilan organisasi, lingkungan etis,*fraud*	*Logistic regression and OLS multipple regression*	lingkungan etis perusahaan, pelatihan resiko manajemen, dan aktifitas internal audit berpengaruh terhadap kualitas prosedur pengendalian. Serta kualitas prosedur pengendalian memoderasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap *fraud*
Joshua K. Cieslewiscz (2012)	*Fraud , philosophical and religious tradition, culture, social norms and societal conditions*	*Qualitative. Semi-structured interviews & observations*	Tradisi, agama, budaya, norma-norma sosial dan kondisi sosial (penegakan hukum, iklim politik, dan kondisi sosial ekonomi) berpengaruh terhadap kecurangan atau *fraud*

Pengarang dan tahun Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode penelitian	Hasil Penelitian
Fagbohungbe et al (2012)	*Fraudulent behaviour, theft and deception, deviant behaviour, amoral behaviour, Gender, employee's organisational reaction*	*Multiple regression analysis*	*Gender* berpengaruh terhadap pelaporan *fraudulent behaviour* dan *deviant behaviour.*Ada pengaruh negatif antara *employee's organisationl reaction* dan *theft and deception.*Ada pengaruh positif antara *employee's organisationl reaction* dan *fraudulent behaviour,* ada pengaruh positif antara *employee's organisationl reaction* dan *amoral behaviours*
Young –I Lou et al (2009)	*Fraudulent financial Reporting firm's financial pressure, director's and supervisor's financial pressure, complicated transaction, internal control environment, manager's integrity, manager's and auditor's relationship, Firm size*	*Nonparametric test, logistic regression*	*Fraudulent financial reporting* berkorelasi positif dengan tekanan keuangan dari sebuah peruaahaan atau dari supervisor dari perusahaan, jumlah transaksi perusahaan yang kompleks, integritas manajemen, dan hubungan yang tidak baik antara perushaan dengan auditor. Ukuran perusahaan berkorelasi negatif dengan *Fraudulent Financial*
Shadrack Maweu Kyalo, Dr. Aquilars M Kalio, Solomon	*Role of Fraud Prevention in Enhancing Effective Financial Reporting in*	*Partial Least Square (PLS)*	Adanya hubungan positif yang signifikan diamati antara kebijakan fraud (*Fraud policy*) dan efektifitas pelaporan keuangan di daerah

Pengarang dan tahun Publikasi	**Variabel yang Digunakan**	**Metode penelitian**	**Hasil Penelitian**
Ngahu (University of Kenya)	*County Governments in Kenya: Case of Nakuru County, Kenya*		Pemerintah Nakuru
Eze, Joseph C.M.sc (Department of Accountancy,School of Financial studies Institute of Management and Technology, Enugu, Nigeria)	*Evaluation of Fraud and Internal Control Procedures:Evidence from Two South East Government Ministries in Nigeria*	SPSS	Peneliti menyimpulkan bahwa industri sistem pengendalian internal publik di Ebonyi adalah signifikan efektif dalam pencegahan penipuan di kementrian dan departemen kementrian tambahan
Gongmeng Chen, Michael Firth, Daniel, Oliver (Shanghai Jiaotong University)	*Ownership structure, corporate governance, and fraud: Evidence from China*	SPSS	Faktor kekurangan dalam sistem akuntansi, hukuman yang kurang tegas, tingkat gaji yang sangat rendah, backlog audit eksternal, dan nepotisme dapat berpengaruh pada tingkat korupsi keuangan di Sudan termasuk sistem pengawasan internal yang lemah dan tidak efektif.
Modar Abdullatif *(Middle East University)*	*Ownership structure, corporate governance, and fraud: Evidence from China*	*Metode Cronbach Alpha*	Kelompok faktor-faktor yang paling signifikan (dalam hal jumlah varians) manajemen yang kurang dan tata kelola oleh klien, Kelompok-kelompok lain yang berpengaruh signifikan: masalah dalam kinerja keuangan klien, kegagalan untuk memenuhi target dan kondisi, dan permasalahan

Pengarang dan tahun Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode penelitian	Hasil Penelitian
			yang terkait dengan sifat bisnis klien

2.8 Review Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* telah dilakukan, namun terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaannya. Penelitian yang dilakukan Kusumastuti (2012), persamaan penelitian ini dengan penelitian Kusumastuti (2012) adalah pengukuran variabel nya menggunakan persepsi karyawan dengan cara menyebar *kuesioner* (data primer). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Kusumastuti (2012) terletak pada penggunaan variabel antara (*intervening*).

Penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), persamaan penelitian ini dengan penelitian Wilopo (2006) adalah pengukuran variabel nya menggunakan persepsi karyawan dengan cara menyebar kuesioner (data primer). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wilopo (2006) terletak pada penggunaan variabel independen dan variabel antara (*intervening*). Pada penelitian Wilopo, menggunakan variabel intervening berupa perilaku tidak etis. Sementara pada penelitian ini tidak menggunakan variabel *intervening*.Penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009), persamaan penelitian ini dengan penelitian Thoyibatun (2009) adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang

dilakukan oleh Thoyibatun (2009) adalah obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan, sementara penelitian Thoyibatun dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri se-Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan Rendy (2010), persamaan penelitian ini dengan penelitian Rendy (2010) adalah pengukuran variabel nya menggunakan persepsi karyawan dengan cara menyebar *kuesioner* (data primer). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rendy (2010) adalah penggunaan variabel moderating. Penelitian ini tidak menggunakan variabel *moderating* sementara penelitian Rendy (2010) menggunakan variabel *moderating* yaitu kualitas sistem pengendalian internal. Pada penelitian Rae and Subramaniam (2008), persamaan penelitian ini dengan penelitian Rae and Subramaniam (2008) adalah sama-sama menguji pengaruh persepsi mengenai pengendalian internal terhadap *fraud*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rae and Subramaniam (2008) adalah jenis data yang digunakan. Rae and Subramaniam menggunakan data sekunder dalam penelitiannya, sementara penelitian ini menggunakan data primer.

Penelitian yang dilakukan oleh Cieslewiscz (2012), persamaan penelitian ini dengan penelitian Cieslewiscz (2012) adalah pengukuran variabel menggunakan persepsi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Cieslewiscz (2012) adalah pada model penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sementara penelitian yang dilakukan Cieslewiscz merupakan penelitian kualitatif. Penelitian Fagbohungbe *et al* (2012), persamaan penelitian ini dengan penelitian Fagbohungbe *et al* (2012) adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan. Selain itu metode pengumpulan data sama-sama

menggunakan kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fagbohungbe *et al* (2012) adalah model penelitian. Selain itu obyek penelitian juga berbeda, obyek penelitian Fagbohungbe adalah karyawan pada universitas sementara obyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lou *et al* (2009), persamaan penelitian ini dengan penelitian Lou *et al* (2009) adalah memproksikan variabel berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* berdasarkan teori *fraud triangle.* Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Lou *et al* (2009) adalah cara pengukuran variabel tekanan, dalam penelitian Lou *et al* (2009) variabel yang memproksikan tekanan diukur dengan rasio-rasio keuangan (data sekunder), sementara dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan persepsi (data primer). Perbedaan lain nya terletak pada obyek penelitian, penelitian Lou *et al* (2009) dilakukan pada perusahaan swasta, sementara penelitian ini dilakukan pada entitas pemerintahan.

Dalam penelitian Shadrack (2014) memiliki persamaan menggunakan variabel penegakan hukum, persamaan lain dengan penelitian ini adalah penelitian dilakukan dalam lingkup pemerintahan tingkat kabupaten. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan untuk meneliti faktor-faktor fraud lebih banyak. Penelitian Joseph (2013), Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menguji pengaruh variabel pengendalian internal terhadap fraud. Perbedaan dengan penelitian ini adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian berbeda. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Gongmeng Chen

(2005), persamaan penelitian ini dengan Gongmeng Chen (2005) adalah menggunakan data primer dengan menyebar *kuesioner*. Perbedaan penelitian ini dengan penetitian Gongmeng Chen (2005) adalah meneliti persepsi pegawai dinas pemerintah kabupaten sedangkan penelitian Gongmeng Chen (2005) meneliti persepsi kepala keuangan departemen nasional dan provinsi.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*Fraud).* Penelitian ini merupakan replikasi dari kompilasi antara penelitian Wilopo (2006), Kusumastuti (2012), Cieslewisc (2012), Lou et al (2009), Thoyibatun (2009), Rendy (2010), Rae and Subramaniam (2008), Joseph (2013), dengan melanjutkan penelitian mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap *fraud*. Peneliti sebelumnya juga menyarankan untuk meneliti faktor lain yang merupakan proksi dari fraud triangle, sehingga peneliti bermaksud untuk menambah variabel baru berupa penegakan peraturan yang merupakan proksi dari *opportunity*, berdasarkan penelitian wilopo (2006), menemukan bahwa *fraud* perlu dikaji tidak hanya melalui pendekatan ilmu akuntansi, tetapi juga perlu mengikut sertakan pendekatan serta teori dari disiplin ilmu lain, variabel lainnya yaitu budaya etis dan komitmen organisasi yang merupakan proksi dari *Rationalization*. Berdasarkan Sulistiyowati dalam Faisal (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi begitupula sebaliknya. Valentine et al (2002), yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan atas

organisasinya maka akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Sehingga dari uraian diatas peneliti mengambilvariabel penegakan peraturan,keefektifan sistem pengendalian internal, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud)* pada sektor Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan.

2.9 Kerangka Berfikir

2.9.1 Hubungan Keefektifan Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud)* dipengaruhi oleh ada atau tidaknyapeluang atau kesempatan untuk melakukan tindakan tersebut. Adanya peluang yang besar membuatkecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik atau efektif. Pengendalian internal yang baik atau efektif dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

2.9.2 Hubungan Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dimotivasi oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Motivasi tindakan tersebut karena adanya ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan

dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi (*fraud*). Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Kompensasi yang sesuai dapat diukur melalui besarnya gaji yang diperoleh serta adanya *insentif* atau *reward* yang diberikan dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas di tempat kerja. Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mengurangi adanya motivasi untuk berbuat tindakan curang. Meski terdapat beberapa pendapat dan hasil penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, seperti dari Dallas (2002), penelitian ini berpendapat bahwa kompensasi yang sesuai akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.9.3 Hubungan Budaya Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

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

2.9.4 Hubungan Asimetri Informasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

Teori keagenan merupakan teori yang sering digunakan untuk menjelaskan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Teori keagenan bermaksud untuk memecahkan dua masalah yang terjadi dalam hubungan keagenan. Salah satunya adalah masalah yang muncul bila keinginan atau tujuan dari *prinsipal* dan *agent* bertentangan atau berbeda, dan juga disaat *prinsipal* merasa kesulitan untuk mengetahui apa yang sebenarnya dilakukan oleh *agent*. Bila *agent* dan *prinsipal* berupaya memaksimalkan keuntungannya masing-masing, serta memiliki kenginan dan motivasi yang berbeda, maka *agent*tidak selalu bertindak sesuai keinginan *prinsipal*. Keinginan, motivasi dan keuntungan yang tidak sama antara *agent* dan *principal* menimbulkan kemungkinan *agent* bertindak merugikan *principal*.

Menurut Kang (2002) dalam Wilopo (2006) bila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan akan menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi mereka, demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan dan lain-lain. Demikian pula, bila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan membuat bias atau memanipulasi laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi manajemen, serta ratio-ratio keuangan perusahaan. Bawahan memiliki informasi yang lebih banyak tentang kapabilitas produksi mereka dibandingan atasan. Ditinjau dari perspektif keagenan, asimetri informasi ini memotivasi bawahan untuk memberikan informasi yang menyesatkan tentang kapabilitas produksi mereka.

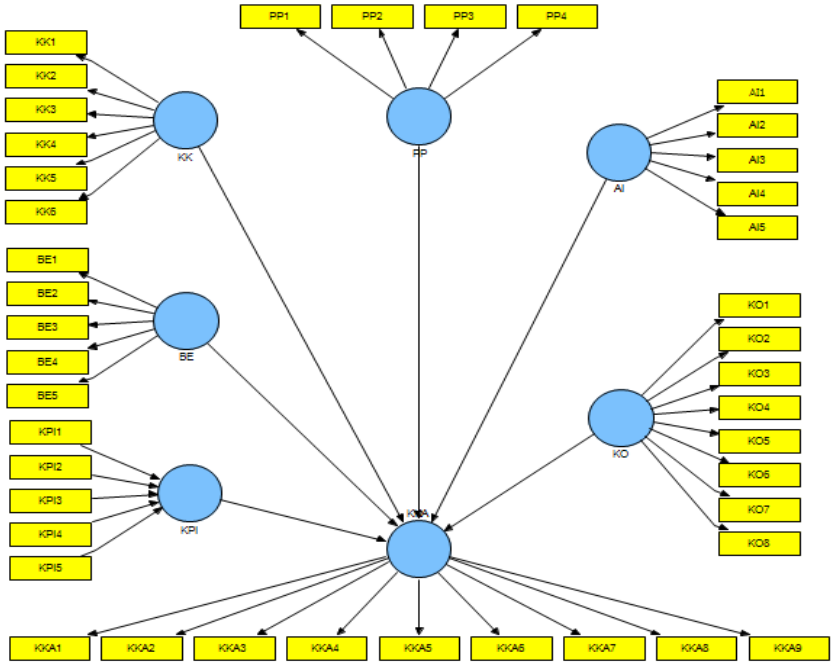
2.7.5 Hubungan Penegakan Peraturan dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan mentaati peraturan. Penegakan peraturan dimaksudkan sebagai pedoman bagi seseorang dalam melakukan tindakan ataupun sebagai alat pengendali dalambertindak. Tingkat ketaatan seorang pegawaimenjadi dasar untuk dirinya dalam usaha berkontribusi dalam instansi. Semakin tinggi tingkat ketaatan terhadap penegakan peraturan maka semakin kecil pegawai tersebut untuk berbuat atau melakukan tindakan yang merugikan instansi, sebaliknya jika tingkat ketaatan terhadap peraturan rendah maka pegawai tersebut cenderung mengesampingkan peraturan yang berlaku dan cenderung untuk melakukan tindakan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Cieslewicz (2012) mengemukakan bahwa untuk memahami *fraud* yang terjadi di masyarakat Cina harus mempertimbangkan keadilan sosial seperti penegakan peraturan.

2.9.6 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan

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

Model Penelitian



Gambar 2.2
Model Penelitian

2.9.7 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas,maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 :Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan

H2 :Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan

H3 :Budaya Etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan

H4 :Asimetri Informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansidi sektor pemerintahan

H5 :Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan

H6 :Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui pengiriman kuisioner pada responden. Jenis penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif *(Quantitative Research).* Penelitian ini membahas tentang faktor- faktor yang digunakan untuk mendeteksi kecurangan (*fraud*). Sumber data adalah pendapat dan persepsi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dinas pemerintahan se-Kabupaten Grobogan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis berupa *software Smart PLS 2.0.*

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

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 (Zulkarnain, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kabupaten Grobogan. Penelitian yang dilakukan bukanlah penelitian populasi tetapi penelitian sampel, yaitu meneliti beberapa populasi yang mewakili. Adapun alasan menggunakan sampel adalah:

1. Jumlah elemen populasi relatif banyak.
2. Kualitas data penelitian sampel sering lebih baik daripada penelitian sensus.

3. Proses penelitian dengan menggunakan sampel relatif lebih cepat daripada sensus.
4. Penelitian sampel dapat menghindari penelitian yang bersifat merusak.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* merupakan metode pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan murah.

Alasan menggunakan metode ini adalah karena adanya keterbatasan jumlah pegawai yang dapat ditemui untuk dijadikan responden karena kesibukan para pegawai tersebut, kelebihannya adalah waktu pelaksanaan relatif cepat dengan biaya yang relatif murah. Dari 15 dinas yang ada di Kabupaten Grobogan, jumlah sampelnya adalah 210 pegawai. Kuisioner yang akan diolah adalah kuisioner yang kembali dalam keadaan tidak rusak. Berikut adalah daftar Dinas Kabupaten Grobogan:

1. Dinas Kesehatan
2. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata
3. Dinas Pengairan
4. Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura
5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
6. Dinas Bina Marga
7. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi

8. Dinas Pendidikan
9. Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi
10. Dinas Peternakan dan Perikanan
11. Dinas Kehutanan dan Perkebunan
12. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
13. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi
14. Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan
15. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah

3.3Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Dependen (Variabel *endogen*)

Dalam penelitian ini kecenderungan kecurangan akuntansi dalam sektor pemerintahan menjadi variabel dependen. *Fraud* di sektor pemerintaan merupakan persepsi pegawai dalam instansi pemerintah mengenai kecurangan akuntansi yang terjadi di dalam sektor pemerintahan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan yang terjadi. Pengukuran variabel dependen ini menggunakan 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari jenis- jenis kecurangan akuntansi menurut Tuannakota (2007) dalam Najahningrum (2013) yang terdiri dari:

1. Kecurangan laporan keuangan
2. Penyalahgunaan aset dan,
3. Korupsi.

3.3.2 Variabel Independen (*eksogen*)

Dalam penelitian ini variabel independen/ eksogen yaitu sebagai berikut:

1. Keefektifan Pengendalian Internal

   Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Fauwzi, 2011). Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 69 (SA Seksi: 319) pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian 3 golongan tujuan, yaitu: keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran variabel ini menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur pengendalian menurut COSO mengandung 5 unsur pengendalian. Komponen pengendalian itu saling terkait dan digunakan dalam penelitian Wilopo (2006). Variabel keefektifan pengendalian internal di ukur dengan indikator menggunakan pengukuran skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju sebagai berikut:

   a. Lingkungan pengendalian
   b. Penaksiran risiko
   c. Prosedur pengendalian
   d. Pemantauan
   e. Informasi dan komunikasi

2. Kesesuaian Kompensasi

Menurut Fauwzi (2011), sistem kompensasi adalah sistem penghargaan *financial* (upah pembayaran) dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif. Kompensasi yang memadai diharapkan dapat meminimalisir kecurangan yang terjadi. Insentif yang diberikan dapat mendorong pegawai untuk berbuat sesuai dengan prosedur. Pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5 semakin tinggi nilai yang ditunjukan maka semakin sesuai kompensasi yang didapat. Variabel kesesuaian kompensasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997) dalam Wilopo (2006) perihal *reward* serta terdiri dari enam item pertanyaan 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
f. Pengembangan pribadi

3. Budaya Etis

Budaya etis adalah persepsi pegawai tentang tindakan, pola tingkah laku, dan kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi seluruh pegawai yang berada di dalam instansi. Pengukuran menggunakan lima item pertanyaan yang

dikembangkan dari teori Robins (2008) dalam Najahningrum (2013) dengan skala *likert* 1-5, dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel budaya etis meliputi:

a. Model peran yang *visibel*
b. Komunikasi harapan- harapan etis
c. Pelatihan etis
d. Hukuman bagi tindakan etis
e. Mekanisme perlindungan etika.

4. Asimetri Informasi

Teori keagenan (Jensen and Meckling, 1976) sering digunakan untuk menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan bermaksud memecahkan dua masalah yang terjadi dalam hubungan keagenan. Salah satunya adalah masalah yang muncul bila keinginan atau tujuan dari *prinsipal* dan *agent* bertentangan, dan juga disaat prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan oleh *agent*. Bila *agent* dan *prinsipal* berupaya memaksimalkan keuntungan masing-masing serta memiliki keinginan dan motivasi yang berbeda, maka *agent*tidak selalu bertindak sesuai keinginan *prinsipal*. Keinginan, motivasi dan keuntungan yang tidak sama antara *agent* dan *principal* menimbulkan kemungkinan manajemen bertindak merugikan pemegang saham. Instrumen yang digunakan untuk mengukur asimetri informasi terdiri dari lima pertanyaan dari instrumen yang dikembangkan dari Dunk (1993) dalam Wilopo (2006). Skala *Likert* 1 – 5 digunakan untuk mengukur respons dari responden, (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat

setuju. Semakin tinggi nilai yang ditujukan maka semakin menunjukan tidak terjadinya asimetri informasi. Indikatornya antara lain:

a. Situasi dimana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan
b. Situasi dimana manajemen lebih mengenal hubungan input- output dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya pihak luar perusahaan
c. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui potensi kinerja yang menjadi tanggung jawab dibanding pihak luar perusahaan
d. Situasi dimana manajemen lebih mengenal teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan
e. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui pengaruh eksternal dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.

5. Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan merupakan suatu proses pemungsian norma- norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku atau hubungan- hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan terdiri dari empat item pertanyaan yang dikembangkan dari Zulkarnain (2013). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju, dengan indikator sebagai berikut:

a. Ketaatan terhadap hukum
b. Proses penegakan hukum
c. Disiplin kerja

d. Tanggung jawab

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai tentang rasa kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitasnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Pengukuran menggunakan indikator lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dalam Pristiyanti (2012) dengan skala *likert* 1-5 dimana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Indikator pengukuran variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Bekerja melalui target
b. Gembira memilih bekerja pada organisasi
c. Menerima semua tugas
d. Kesamaan nilai
e. Bangga menjadi bagian organisasi
f. Membanggakan organisasi pada orang lain
g. Organisasi merupakan inspirasi
h. Peduli pada nasib organisasi.

3.4.3 Kategori Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi *(fraud*)

1. Rentang:

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

Skor nilai minimal adalah 9 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 = $\frac{rentang+1}{banyaknya\ kelas}$ = $\frac{(45-9)+1}{5}$ = 7,4 dibulatkan menjadi 8

Maka panjang kelas interval variabel kecenderungan kecurangan akuntansi adalah 8.

Tabel 3.1 Kategori Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

No	Interval	Kategori
1	7-14	Sangat jarang terjadi
2	15-23	Jarang terjadi
3	24-31	Kadang- kadang terjadi
4	32-39	Sering terjadi
5	40-47	Sangat sering terjadi

Sumber: Pengolahan data, 2015

3.4.4Kategori Variabel Kesesuaian 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 = $\frac{rentang+1}{banyaknya\ kelas}$ = $\frac{(25-5)+1}{5}$ = 4,2 dibulatkan menjadi 5

   Maka panjang kelas interval variabel kesesuaian pengendalian internal adalah 5.

Tabel 3.2 Kategori Kesesuaian 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, 2015

3.4.5 Kategori Variabel Kesesuaian Kompensasi

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

   Maka panjang kelas interval variabel kesesuaian kompensasi adalah 5.

Tabel 3.3 Kategori Kesesuaian 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, 2015

3.4.6 Kategori Variabel Budaya Etis

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

   Maka panjang kelas interval variabel budaya etis adalah 5.

Tabel 3.4 Variabel Budaya Etis

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

Sumber : Pengolahan data,2015

3.4.7 Kategori Variabel Asimetri Informasi

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

   Maka panjang kelas interval variabel asimetri informasi adalah 5.

Tabel 3.5 Variabel Asimetri Informasi

No	Interval	Kategori
1	3-7	Asimetri sangat rendah
2	8-12	Asimetri rendah
3	13-17	Cukup asimetri
4	18-22	Asimetri tinggi
5	23-27	Asimetri sangat tinggi

Sumber: Pengolahan data, 2015

3.4.8 Kategori Variabel Penegakan Peraturan

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

   P = $\frac{rentang+1}{banyaknya\ kelas} = \frac{(20-4)+1}{5}$ = 3,2 dibulatkan menjadi 4

   Maka panjang kelas interval variabel penegakan peraturan adalah 4.

Tabel 3.6 Variabel Penegakan Peraturan

No	Interval	Kategori
1	3-6	Sangat tidak efektif
2	7-10	Tidak efektif
3	11-14	Cukup efektif
4	15-18	Efektif
5	19-22	Sangat efektif

Sumber: Pengolahan data, 2015

3.4.9 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

1. Rentang:

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

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

2. Banyaknya kelas:

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

3. Panjangnya kelas interval:

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

   Maka panjang kelas interval variabel komitmen organisasi adalah 7.

Tabel 3.7 Variabel Komitmen Organisasi

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

Sumber: Pengolahan data, 2015

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner. Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang dia ketahui (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode angket. Survei mengumpulkan data primer diperoleh dengan cara membagikan sejumlah kuisioner kepada pegawai pada Dinas Kabupaten Grobogan. Kuisioner tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Dalam penelitian ini kuisioner dikirim kepada pegawai negeri sipil di masing-

masing dinas yang ada di Kabupaten Grobogan. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu, jenis kelamin, usia pendidikan terakhir, lama berprofesi sebagai pegawai dinas, dan pangkat/ golongan.
2. Opini dan persepsi responden atas penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, komitmen organisasi, budaya etis, kesesuaian kompensasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud)* akuntansi.

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

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

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan

menyajikan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi dalam penelitian ini menyajikan angka maksimal,minimal, *mean* dan *standar deviasi* yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

3.5.2 Penilaian Reliabilitas

Pendekatan untuk penilai reliabilitas *model fit* dengan menggunakan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. Suatu alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Secara empiris tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3.5.3 Pengukuran Validitas

Pengukuran validitas digunakan untuk menilai valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisioner tersebut dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. *Confirmatory factorAnalysis* (CFA) digunakan untuk menilai validitas masing -masing konstruk yang merupakan manifestasi dari indikator. Semua loading dari konstruk latens menunjukkan hasil yang signifikan yaitu t-statistik > 1,645 (*1-tailed*) atau t-statistik > 1,96 (*2- tailed*), maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. (Ghozali, 2012).

3.5.4 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). SEM adalah suatu teknis statistik yang mampu menganalisis pola hubungan konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Hair et.al, 1995 dalam Ghozali, 2012). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model.* Oleh karena PLS lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas. Tujuan utama analisis SEM menurut Ghozali (2012) ada dua, yang pertama untuk menentukan apakah model *plausible* (masuk akal) atau *fit* dan yang kedua untuk menguji berbagai hipotesis yang telah dibangun sebelumnya.

Menurut Chin (Ghozali, 2012) PLS tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametik untuk menguji atau mengevaluasi signifikansi tidak diperlukan. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull,* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. 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*.

Menurut Ghozali (2012) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner* model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer* model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikatagorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungakan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan *mean* dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate,* tahap kedua mengahsilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model, dan* tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada 2 hal yang dilakukan (Ghozali, 2012) yaitu:

1. Menilai *outer model* atau *measurement model*

Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* 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 menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2012) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2012). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih

konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghozali, 2012). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2008).

2. 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 konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten indepanden tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Disamping melihat model *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter.

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 1.282 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 menunjukan arah negatif dengan nilai *T-statistic* diatas 1.282 untuk p < 0.10, 1.659 untuk p < 0.50; dan 2.362 untuk p < 0.10.
3. Hipotesis alternatif (Ha) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukan arah negatif dengn nilai *T-stasistic* di atas 1.282 untuk p < 0.10; 1.659 untuk p < 0.50; dan 2.362 untuk p <0.01. *T-stasistic* diatas nilai 1.282 untuk p < 0.10; 1.645 untuk p < 0.50; dan untuk p < 0.01.Sebaliknya, Ha ditolak jika nilai weight dari hubungan antar variabel menunjukan arah positif dan nilai *T-stasistic* dibawah nilai 1.282 untuk p < 0.10; 1.659 untuk p < 0.50; dan 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 *cutoff* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.

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 keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan. Keefektifan pengendalian internal di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan termasuk dalam kategori efektif, kecuali indikator KPI 5 yaitu pemantauan dan monitoring.
2. Terdapat pengaruh negatif kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan. Kesesuaian kompensasi di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan termasuk dalam kategori sangat puas, kecuali indikator KK 1 yaitu kompensasi keuangan.
3. Tidak terdapat pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansidi sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan. Budaya etis organisasi termasuk di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan dalam kategori etis, kecuali indikator BE 5 yaitu mekanisme perlindungan etika.
4. Terdapat pengaruh positif asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan.

Asimetri informasi di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan termasuk dalam ketegori tinggi, kecuali indikator AI 1yaitu “Situasi dimana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan”.

5. Terdapat pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan akuntans*i*di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan. Penegakan peraturan di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan termasuk dalam kategori efektif, kecuali indikator PP 3 yaitu disiplin kerja.
6. Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansidi sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan. Komitmen organisasi termasuk di sektor pemerintahan Kabupaten Grobogan dalam kategori berkomitmen, kecuali indikator KO 7 yaitu gembira memilih bekerja pada organisasi.

5.2 Keterbatasan

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

1. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuisioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada persepsi pegawai instansi dinas pemerintahan se-Kabupaten Grobogan sehingga hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 17,59%. Sedangkan 82,41% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

5.3 Saran

Saran yang didasarkan beberapa kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan bagi instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan untuk menerapkan peraturan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi atas kegiatan operasi.
2. Diharapkan bagi para pemimpin instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan untuk dapat memberikan penghargaan (*reward)* yang sesuai berdasarkan prestasi kerja bagi para pegawai sehingga tercipta situasi yang kondusif dalam instansi tersebut.
3. Diharapkan bagi instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan untuk menyediakan supervisi dalam menangani masalah perlindungan etika.
4. Diharapkan bagi instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan, untuk lebih transparan dan terbuka kepada masyarakat sebagai pengguna laporan keuangan dengan membuka ruang publik.
5. Diharapkan bagi instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan untuk meningkatkan disiplin kerja agar datang dan pulang kerja tepat waktu.

6. Diharapkan bagi instansi dinas pemerintahan Kabupaten Grobogan untuk meningkatkan komitmen terhadap instansi. Memahami bahwa pegawai bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadinya tetapi juga untuk kepentingan publik atau masyarakat.
7. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi atas objek penelitian untuk mengetahui kesediaan objek penelitian.
8. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor- faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullatif, Modar. "Fraud risk factors and audit programme modifications: Evidence from Jordan." *Australasian Accounting Business and Finance Journal*7.1 (2013): 59-77.

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)*

Anthony, N Robert dan Govindarajan, Vijay. 2005. *Management Control System buku 2*. Salemba empat: Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta

Arens, Alfin A. Randal J. Elder & Mark S. Beasley. 2004. *Auditing & Assrance Services An Intergal Apporoaach*. Jakarta: PT. Indeks

Association of Certified Fraud Examiners. 2004. *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. ACFE.

Black‟s Law Dictionary. 1990. 6th Edition. St. Paul, MN: West Publishing Co

Chen, Gongmeng, et al. "Ownership structure, corporate governance, and fraud: Evidence from China." *Journal of Corporate Finance* 12.3 (2006): 424-448.

Cieslewisc, Joshua K.2012.”The Fraud Model in International Contexts: A Call to Include Societal-level Influences in The Model”. *Journal of Forensic and Investigative Accounting vol. 4 issue 1*.

Cressey Donald R.1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.

Christofel, Rendy. 2010.”Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (*Fraud). Skripsi*.Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP

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*

Eze, Joseph C., and Ani Wilson. "Evaluation of Fraud and Internal Control Procedures: Evidence from Two South East Government Ministries in Nigeria."*Research Journal of Finance and Accounting* 4.17 (2013): 63-70.

Fagbohungbe *et al*.2012. “Gender and Organizational Factors as Determinants of Workplace Fraudulent Behaviours in Nigeria:An Emprical Analysis”. *International Journal of Bussiness Trends and Technology- vol. 2 issue 2.*

Faisal, Muhammad.2013. “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus)”.*Skripsi*.S1 FE UNNES.

Fauwzi, Muhammad Glifandi Hari.2011.”Analisis Pengauh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”.*Skripsi.*Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.

Ghozali, Iman. 2012. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hall, James A. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. PT Salemba Empat: Jakarta

Hasibuan. H. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Huda, Mohammad Choirul.2011.” Peran Peraturan Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di MAN Malang II Batu”. *Skripsi.* Malang : UIN Malang

Ikhsan,Arfan & Muhammad Ishak .2005. “*Akuntansi Keperilakuan*”.Jakarta: Salemba Empat.

IAI.2001.*Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Indriani, Retno.2013.”Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Persepsi Pada Pegawai Instansi Pemerintah Kabupaten Rembang”.*Skipsi*.SI FE UNNES.

Jensen, and W. H. Meckling, 1976. “Theory of the Firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure”. *Journal of financial Economics, vol. 3 : 305-360*

Koletar, Joseph. W. 2003. *Fraud Exposed*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Kusumastuti, Nur Ratri.2012.”Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening”.*Skripsi*: Semarang: UNDIP

Kyalo, Shadrack Maweu, Aquilars M. Kalio, and Solomon Ngahu. "Role of Fraud Prevention in Enhancing Effective Financial Reporting in County Governments in Kenya: Case of Nakuru County, Kenya."

Lou *et al.*2009. “Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle Assesing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting”.*Journal of Bussines & Economic Research volume 7 number 2.*

Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh.Yogyakart :Penerbit Andi

m.tempo.com (diakses pada tanggal 13 November 2014)

Malayu SP. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

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

Mustika,Dhermawati P.2013.”Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)”.*Skripsi*.SI FE UNNES.

Najahningrum, Anik Fatun. 2013. “Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud)*: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY”.*Skripsi*.S1 FE UNNES.

Norbarani, Listiana. 2012. “Pendeteksian Kecurangan laporan Keuangan dengan Analisis *Fraud Triangle* yang Diadopsi dalam SAS No.99”. *Skripsi.*Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP

Pristiyanti, Ika Ruly.2012.”Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan.”*Skripsi.* Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES.

Puspasari, Novita & Suwardi, Eko.2012.”Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintah Daerah”.*Jurnal.Yogyakarta : FEB UGM.*

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.*

Rakhmat, J.1996. *Psikologi Komunikasi Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Riduan Simanjuntak, Ak., MBA, CISA, CIA. "Kecurangan: Pengertian dan Pencegahan", diunduh dariwww.asei.co.id/internal/docs/Asei Kecurangan.doc; tanggal 25 Oktober 2014

Rudianto.2012."Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud):* Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) se-Kota Semarang". *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES

Sekaran, Uma (2007). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Sukanto, Eman.2007."Perbandingan Persepsi antara Kelompok Auditor Internal, Akuntan Publik, dan Auditor Pemerintah terhadap Penugasan Audit Kecurangan (*Fraud Audit)* dan Profil Auditor Kecurangan (*Fraud Auditor).Thesis*:Semarang:UNDIP. Melalui www.google.com

.

Sulistiyowati.2007."Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi".*Skripsi*.Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.Melalui www.google.com

Thoyibatun, Siti. 2009."Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan volume 16 nomor 2 :245-260.*

Tuanakotta, Theodorus.2007."Akuntansi Forensik & Audit Investigatif" Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Tunggal, Amin Widjaja. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan (Fraud Auditing)*, Rineka cipta: Jakarta Amin Widjaja Tunggal. 2009. *Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud*). Jakarta : Harvarindo.

UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

UU No. 60 tahun 2008 tentang SPIP

UU No. 9 tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Valentine et al. 2002. "Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit". *Journal of Business Ethics. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61.*

www.sinarharapan.com (diakses pada tanggal 13 November 2014)

Wilopo. 2008. “Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan :Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan.”*Ventura vol. 11 no. 1*.

Wilopo. 2006. “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan Publik dan BUMD di Indonesia”. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*. Melalui www.google.com

Yamin dan Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Penerbit : Salemba.

Zulkarnain, Rifqi Mirza.2013.”Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta)”.*Skripsi*.S1 FE UNNES.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
1. KeefektifanPengendalian Internal (COSO, 2004, dalam Wilopo, 2006)	1. Lingkunganpengendalian 2. ManajemenResiko 3. AktivitasPengendalian 4. Informasidankomunikasi 5. Pemantauandan monitoring	1 2 3 4 5
2. Budaya Etis (Robbins, 2008 and judge, dalam Najahningrum, 2013)	1. Model peran yang visibel 2. Komunikasi harapan- harapan etis 3. Pelatihan etis 4. Hukuman bagi tindakan etis 5. Mekanisme perlindungan etika.	6 7 8 9 10
3. Kesesuaian Kompensasi (Gibson 1997, dalam Wilopo 2006)	1. Kompensasi keuangan 2. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Promosi 4. Penyelesaian Tugas 5. Pencapaian sasaran 6. Pengembangan pribadi	11 12 13 14 15 16
4. Penegakan Peraturan (Zulkarrnain 2013)	1. Ketaatan terhadap hukum 2. Proses penegakan peraturan 3. Disiplin kerja 4. Tanggungjawab	17 18 19 20
5. Asimetri Informasi (Dunk 1993 dalam Wilopo 2006)	1. Situasi dimana manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan. 2. Situasi dimana manajemen lebih mengenal hubungan input output dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan. 3. Situasi dimana dimana manajemen lebih mengetahui potensi kinerja yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan. 4. Situasi dimana manajemen lebih mengenal teknis pekerjaan yang menjadi tanggungnya dibanding pihak luar perusahaan.	21 22 23 24

	5. Situasi dimana manajemen lebih mengetahui pengaruh faktor eksternal dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya dibanding pihak luar perusahaan.	25
6. KomitmenOrganisasi (Luthans, 2006 dalam Pristiyanti, 2012)	1. Bekerja melalui target 2. Membanggakan organisasi kepada orang lain 3. Menerima semua tugas 4. Kesamaannilai 5. Bangga menjadi bagian dari organisasi 6. Organisasi merupakan inspirasi 7. Gembira memilih bekerja pada organisasi 8. Peduli pada nasib organisasi	26 27 28 29 30 31 32 33
7. Kecenderungan kecuranganAkuntansi (Fraud) (Tuannakota, 2007 dalam Anik Fatun, 2013)	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi	34,35,36 37,38,39 40,41,42

Lampitan 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Devia Prapnalia Chandra

NIM : 7211411184

Prodi : Akuntansi, S1

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang,

memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan penyelesaian program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **"Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada Dinas Pemerintahan Se Kabupaten Grobogan".**

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

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

*Contact Person : 082133596505

Hormat saya,

Devia Prapnalia Chandra

NIM. 7211411184

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* :……(*bolehtidakdiisi)

2. Umur : ……..……tahun

3. Jabatan : …….

4.Pangkat/Golongan :……..

5. Masa Kerja : ……..tahun……..bulan

6.Pendidikan terakhir: …….

PetunjukPengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh. Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan member tanda *checklist* (√) padapilihan yang tersedia sebagai berikut:

Penilaian :

STS :SangatTidakSetuju

TS :TidakSetuju

N :Netral

S :Setuju

SS :SangatSetuju

No	Pengendalian Internal	STS	TS	N	S	SS
1	Di Instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas					
2	Di Instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan					
3	Di Instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan Instansi (kas, persediaan,dll)					
4	Di Instansi tempat , seluruh informasi kegiatan operasi Instansi harus dicatat dalam system akuntansi					
5	Di Instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasi untuk pelaksanaan pengendalian internal (misalnya : derajat keamanan kas, persediaan,dsb)					

No	Budaya Etis Organisasi	STS	TS	N	S	SS
6	Di instansi saya, perilaku atasan dijadikan panutan					

	bagi karyawan					
7	Di Instansi saya telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai – nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh karyawan					
8	Di Instansi saya pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi,yang menjelaskan praktik- praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul					
9	Di Instansisaya segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberikan sanksi					
10	Di Instansisaya ada supervisi yang menangani masalah perlindungan etika					

No	**KesusaianKompensasi**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
11	Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan					
12	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing- masing					
13	Promosi di Instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja					

	yang telah dicapai oleh para pegawai					
14	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
15	Pekerjaaan sebagai penanggungjawab penyusun laporan keuangan di Instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu					
16	Di Instansi ini, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dibidangnya					

No	**PenegakanPeraturan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
17	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku					
18	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan					
19	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu					
20	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.					

No	Asimetri Informasi	STS	TS	N	S	SS
21	Ataspekerjaan di bidang akuntansi, hanya pihak internal instansi yang mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi perusahaan yang mempunyai dampak keuangan					
22	Hanya pihak internal instansi yang memahami seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dan proses penyusunan laporan keuangan					
23	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang selesai dikerjakan					
24	Hanya pihak internal instansi yang mengerti lika-liku pembuatan laporan keuangan					
25	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan					

No	Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS
26	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses					
27	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus					
28	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bias bekerja dengan instansi ini.					
29	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini					
30	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					
31	Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi					

32	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja dari pada instansi lain					
33	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini.					

No	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	STS	TS	N	S	SS
34	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya					
35	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang					
36	Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi					
37	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor					
38	Suatuhal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor					
39	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli					
40	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda					
41	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung					
42	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus					

Lampiran 3

Uji Convergent Validity

Hasil Uji Validitas 1, Uji Outer Weight

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
KPI1 <- KPI	0.510826	-0.337705	0.140123	0.140123	3.645560
KPI2 <- KPI	0.361737	0.323490	0.167668	0.167668	2.157459
KPI3 <- KPI	0.045930	0.036380	0.166657	0.166657	0.275593
KPI4 <- KPI	0.566074	0.553651	0.157984	0.157984	3.583104
KPI5 <- KPI	-0.337705	-0.316280	0.165373	0.165373	2.042083

Hasil Uji Validitas 2, Uji Outer Loading

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
KKA1 <- KKA	0.762279	0.758492	0.024670	0.024670	30.899553
KKA2 <- KKA	0.711011	0.709622	0.043118	0.043118	16.489820
KKA3 <- KKA	0.866601	0.865690	0.012394	0.012394	69.918750
KKA4 <- KKA	0.869903	0.869196	0.015135	0.015135	57.476169
KKA5 <- KKA	0.867253	0.867486	0.016918	0.016918	51.262705
KKA6 <- KKA	0.874470	0.875030	0.017109	0.017109	51.111672
KKA7 <- KKA	0.812361	0.815293	0.024968	0.024968	32.535621
KKA8 <- KKA	0.798597	0.800438	0.023085	0.023085	34.593688
KKA9 <- KKA	0.862512	0.864591	0.012716	0.012716	67.829759
BE1 <- BE	0.673548	0.582673	0.242748	0.242748	2.774678
BE2 <- BE	0.606214	0.518501	0.291328	0.291328	2.080863
BE3 <- BE	0.606214	0.733753	0.215936	0.215936	3.825208
BE4 <- BE	0.731738	0.635693	0.189800	0.189800	3.855318
BE5 <- BE	0.807165	0.725650	0.189997	0.189997	4.248308
KK1 <- KK	0.531502	0.519720	0.093317	0.093317	5.695688
KK2 <- KK	0.699860	0.689915	0.067582	0.067582	10.355698
KK3 <- KK	0.724550	0.713448	0.062751	0.062751	11.546420
KK4 <- KK	0.812210	0.803495	0.033500	0.033500	24.245343
KK5 <- KK	0.797002	0.793367	0.049997	0.049997	15.940966
KK6 <- KK	0.537146	0.535279	0.067674	0.067674	7.937227
PP1 <- PP	0.616159	0.584986	0.126616	0.126616	4.866363
PP2 <- PP	0.890549	0.881665	0.048528	0.048528	18.351149
PP3 <- PP	0.758739	0.720065	0.115963	0.115963	6.542927

PP4 <- PP	0.828137	0.805325	0.069802	0.069802	11.864162
AI1 <- AI	0.630433	0.622053	0.260550	0.260550	2.419619
AI2 <- AI	0.793144	0.734294	0.225461	0.225461	3.517877
AI3 <- AI	0.814462	0.729985	0.233709	0.233709	3.484936
AI4 <- AI	0.951817	0.816510	0.272086	0.272086	3.498223
AI5 <- AI	0.929040	0.798602	0.246500	0.246500	3.768919
KO1 <- KO	0.531551	0.493585	0.169570	0.169570	3.134690
KO2 <- KO	0.592446	0.527748	0.210737	0.210737	2.811304
KO3 <- KO	0.655211	0.576458	0.192382	0.192382	3.405780
KO4 <- KO	0.708996	0.638483	0.201409	0.201409	3.520182
KO5 <- KO	0.659058	0.580793	0.188205	0.188205	3.501800
KO6 <- KO	0.762357	0.687322	0.177030	0.177030	4.306364
KO7 <- KO	0.770806	0.694818	0.182527	0.182527	4.222962
KO8 <- KO	0.698461	0.607322	0.184842	0.184842	3.778701

Lampiran 4

Uji Composite Reliability

Composite Reliability

	Composite Reliability
Asimetri Informasi	0.920509
Budaya Etis Organisasi	0.814955
Kesesuaian Kompensasi	0.803545
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0.941506
Komitmen Organisasi	0.843992
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Peraturan	0.807558

Cronbachs Alpha

	Cronbach Alpha
Asimetri Informasi	0.916728
Budaya Etis Organisasi	0.851884
Kesesuaian Kompensasi	0.843628
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0.950891
Komitmen Organisasi	0.869641
Keefektifan Pengendalian Internal	
Penegakan Peraturan	0.859396

Lampiran 5

Uji Discriminant Validity

Hasil Uji Validitas , Uji Cross Loading

	AI	BE	KK	KKA	KO	KPI	PP
AI1	0.630433	0.111635	0.083259	-0.023067	0.080643	0.059300	0.290986
AI2	0.793144	0.090582	0.038038	0.022128	0.045824	0.027811	0.307636
AI3	0.814462	0.067147	0.033089	0.038546	0.006543	0.146733	0.266125
AI4	0.951817	0.002949	0.069793	0.092974	0.058825	-0.015744	0.342995
AI5	0.929040	0.106561	0.068339	0.062999	0.044004	-0.014576	0.396099
BE1	0.060267	0.673548	0.236654	-0.048013	0.192790	0.049154	0.088913
BE2	-0.001693	0.606214	0.244358	-0.005073	0.288595	0.029921	0.007888
BE3	0.052451	0.826000	0.308969	-0.101094	0.352745	0.118737	0.090169
BE4	0.045543	0.731738	0.289436	-0.050894	0.206221	0.038529	0.021909
BE5	0.008159	0.807165	0.319421	-0.086339	0.392682	0.081262	0.058225
KK1	0.049805	0.263302	0.531502	-0.047284	0.158582	0.004249	-0.013106
KK2	0.066786	0.274805	0.699860	-0.117613	0.301918	0.002653	-0.045221
KK3	0.065955	0.219746	0.724550	-0.135476	0.239694	0.053272	-0.051961
KK4	0.021574	0.309593	0.812210	-0.180690	0.265895	0.070763	-0.006864
KK5	0.019296	0.309923	0.797002	-0.279244	0.263891	0.091364	-0.036840
KK6	0.123749	0.237214	0.537146	-0.070135	0.154102	-0.171352	0.074396
KKA1	0.195550	-0.055975	-0.200787	0.762279	-0.062594	-0.213552	-0.083274
KKA2	0.052101	-0.136474	-0.200290	0.711011	-0.113185	-0.189060	-0.136896
KKA3	0.059710	-0.107568	-0.209105	0.866601	-0.074097	-0.302746	-0.127011
KKA4	0.092417	-0.038930	-0.228483	0.869903	-0.172147	-0.292784	-0.136598
KKA5	0.000445	-0.071797	-0.186427	0.867253	-0.082290	-0.243183	-0.182737
KKA6	0.053332	-0.076507	-0.193353	0.874470	-0.079463	-0.285701	-0.146019
KKA7	0.068943	-0.068260	-0.241352	0.812361	-0.047305	-0.111540	-0.086507
KKA8	0.043724	-0.072313	-0.169968	0.798597	-0.078741	-0.294271	-0.165673
KKA9	0.037859	-0.135898	-0.195566	0.862512	-0.047491	-0.204033	-0.080377
KO1	0.098299	0.236649	0.167323	-0.055152	0.531551	0.115935	0.161674
KO2	-0.027190	0.266160	0.233564	-0.017517	0.592446	0.163605	0.151239
KO3	-0.046333	0.248506	0.137693	-0.055666	0.655211	0.082809	0.118813
KO4	0.002438	0.348555	0.275561	-0.078203	0.708996	0.057462	0.051965

KO5	0.060638	0.243923	0.226135	0.008879	0.659058	0.182732	0.168516
KO6	0.055934	0.382382	0.314212	-0.070107	0.762357	0.181791	0.159891
KO7	0.039793	0.242930	0.245734	-0.099202	0.770806	0.047227	0.124122
KO8	0.043562	0.204932	0.235419	-0.063031	0.698461	0.044286	0.151308
KPI1	0.005069	0.044566	-0.028846	-0.245954	0.019487	0.834422	0.293261
KPI2	-0.050542	0.116181	0.010005	-0.209404	0.106281	0.710419	0.094748
KPI3	0.017959	0.132937	0.116201	-0.146245	0.233221	0.496145	0.169599
KPI4	0.034470	0.093598	0.167893	-0.214845	0.231800	0.728882	0.158097
KPI5	-0.027400	0.058817	0.099911	-0.103534	0.198389	0.351249	0.218698
PP1	0.208993	0.071406	-0.054916	-0.041902	0.207530	0.109113	0.616159
PP2	0.277598	0.066306	-0.070765	-0.173422	0.152904	0.180472	0.890549
PP3	0.340400	0.103044	0.035007	-0.044127	0.121218	0.170050	0.758739
PP4	0.364411	0.067604	0.024074	-0.125610	0.131265	0.179641	0.828137

AVE

	AVE	**Akar AVE**
AI	0.691789	0.83173854
BE	0.538079	0.733538683
KK	0.480116	0.692904033
KKA	0.683641	0.827007255
KO	0.457882	0.676669786
KPI		
PP	0.608557	0.780100634

Latent Variabel Correlations

	AI	**BE**	**KK**	**KKA**	**KO**	**KPI**	**PP**
AI	1						
BE	0.049	1					
KK	0.060	0.381	1				
KKA	0.083	-0.100	-0.245	1.			
KO	0.042	0.401	0.339	-0.105	1		
KPI	0.013	0.104	0.056	-0.295	0.123	1	
PP	0.370	0.086	-0.031	-0.156	0.179	0.208	1

Lampiran 6

R Square

	R Square
Asimetri Informasi	
Budaya etis organisasi	
Kesesuaian kompensasi	
Kecenderungankecurangan akuntansi	0.175952
Komitmen organisasi	
Keefektifan pengendalian internal	
Penegakan peraturan	

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PENDIDIKAN
Jln. Pemuda No. 35 Telp. (0292) 421034 Fax. (0292)421034
Purwodadi 58111

Purwodadi, 3 Januari 2015

Nomor : 421.7 / 850 /A/2015
Lampiran : --
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
Up. Pembantu Dekan
Bid. Adminitrasi Umum.
di -
SEMARANG

Memperhatikan surat Saudara nomor 152/UN37.1.7/PP/2015 tanggal 19 Januari 2015 perihal ijin penelitian, dengan ini kami memberi ijin kepada mahasiswa Saudara :

Nama : DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
Nim : 7211411184.
Prog. Studi : Akuntansi / S1
Judul :Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintahan Se-Kabupaten Grobogan.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Data-data yang diperoleh hanya untuk kepentingan penyusunan Skripsi dan tidak diekspose ke massmedia.
2. Sebelum pelaksanaan Penelitian agar yang bersangkutan koordinasi dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan
3. Pelaksanaan penelitian agar tidak mengganggu aktifitas/kerja di Kantor.

Demikian atas perhatian Saudara kami ucapkan terimakasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN GROBOGAN

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS PENDIDIKAN

Drs. H. KARSONO, M.Pd
NIP. 19580418 198103 1 016

Tembusan :
1. Sekretaris Dispendik Kab. Grob.
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jln. Dr. Sutomo No. 5 Purwodadi Grobogan 58111
Telp./Fax. (0292) 421940

SURAT KETERANGAN
Nomor : 470/ 78 /2015

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Negeri Semarang , atas nama :

Nama : Devia Prapnalia Chandra
Nim : 7211411184

Telah melaksanakan Penelitian Skripsi yang berjudul " Determinan terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintahan Sekabupaten Grobogan" mulai tanggal 26 Januari sampai dengan 2 Februari 2015.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Purwodadi, 3 Pebruari 2015
KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KAB. GROBOGAN

DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

MOCH. SUSILO, SH., MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650908 199103 1 005

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS KESEHATAN
Jalan Gadjah Mada Nomor 19 Purwodadi 58111 Telp: (0292) 421049
Faks: (0292) 424852 Email: dinkes@grobogan.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 446/261 /I/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	dr.RINJANI SURYANINGSIH, MA
NIP	:	19611120 198912 2 001
Pangkat/ Gol.	:	Pembina Tk. I / IV b
Jabatan	:	Sekretaris Dinas Kesehatan Kab. Grobogan.

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama	:	DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
NIM	:	7211411184
Judul Kasus	:	Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintahan Se-Kabupaten Grobogan

Telah melaksanakan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan.
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN GROBOGAN
Sekretaris

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS KESEHATAN

dr.RINJANI SURYANINGSIH,MA
NIP. 19611120 198912 2 001

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
Jl. P. Diponegoro No. 20 Telp. (0292) 421478, Fax (0292) 426322,
Website : www.dinpertan.grobogan.go.id Webmail : dipertan@grobogan.go.id
PURWODADI – GROBOGAN 58114

SURAT KETERANGAN
Nomor : 423.4/ 099 / I / 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	**Ir BUSTAMI EFENDI**
NIP.	:	19581207 198903 1 003
Pangkat / Gol.	:	Pembina Tk. I
Jabatan	:	Sekretaris Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Grobogan.

Menerangkan bahwa :

Nama	:	**DEVIA PRAPNALIA CHANDRA**
NIM	:	7211411184
Program Study	:	Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	Negeri Semarang

Benar – benar telah melaksanakan Penelitian Penyusunan Skripsi dengan Judul " ***DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) PADA DINAS PEMERINTAH SE KABUPATEN GROBOGAN*** " pada tanggal 27 Januari 2015 di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Grobogan, Jalan P. Diponegoro No. 20 Purwodadi – Grobogan.

Demikian surat keterangan ini dibuat berdasarkan kenyataan yang sebenar-benarnya.

Purwodadi, 4 Pebruari 2015.

An.KEPALA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN
DAN HORTIKULTURA KABUPATEN GROBOGAN
Sekretaris

Ir. BUSTAMI EFENDI
Pembina Tk. I
NIP.: 19581207 198903 1 004

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PEMUDA OLAH RAGA KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
Jl. Bhayangkara No. 1 Telp. (0292) 421008
PURWODADI – 58111

SURAT KETERANGAN
NO : 423.4/ 68 /A/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Drs. AGUS HARTANTO, MM**
Nip.	: 19581201 198501 1 001
Pangkat/Gol	: Pembina Tk. I / IV.b
Jabatan	: Sekretaris Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.

Menerangkan bahwa :

Nama	: **Devia Prapnalia Chandra**
NIM	: 7211411184
Program Study	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Negeri Semarang

Benar-benar telah melaksanakan penelitian penyusunan Skripsi dengan judul " ***DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) PADA DINAS PEMERINTAH SE KABUPATEN GROBOGAN*** " pada tanggal *27 Januari 2015* di Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.

Demikian surat keterangan ini dibuat berdasarkan kenyataan yang sebenar-benarnya.

Purwodadi, 31 Januari 2015
a.n. KEPALA DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN GROBOGAN
SEKRETARIS

Drs. AGUS HARTANTO, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19581201 198501 1 001

Tembusan : disampaikan Kepada Yth. :

1. Ka. Subag. Umum Disporabudpar Kab. Grobogan;
2. Arsi ----------

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN

DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN

Jalan A.Yani No. 118 Telp. / Fax. No. (0292) 421079 Purwodadi

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 198 / 2015.

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan menerangkan bahwa mahasiswi UNNES Yang tercantum dibawah ini :

Nama	:	DENIA PRAPNALIA CHANDRA.
NIM	:	7211411184.
Jurusan	:	Akutansi SI.

Menerangkan bahwa mahasiswi tersebut telah melaksanakan penelitian / survey pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwodadi, 30 Januari 2015.

Kepala Dinas Peternakan dan perikanan
Kabupaten Grobogan

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN

Drh. RIYANTO.MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630510 198903 1 008.

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH
Jalan : Jend. Sudirman No. 18 Telp/Fax. (0292) 421031 Purwodadi

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/32 /I/2015

Dengan ini Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Grobogan, memberikan keterangan kepada :

Nama : DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
Pekerjaan/Sekolah : Mahasiswa S1, Universitas Negeri Semarang
Alamat : Dusun Sedah RT. 001/RW. 007 Kecamatan Tawangharjo Kab. Grobogan

Berdasarkan Surat Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbang dan Linmas Kabupaten Grobogan Nomor : 070/20/2015 tanggal 23 Januari 2015, Sdri. DEVIA PRAPNALIA CHANDRA tersebut diatas, telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul "DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) PADA DINAS PEMERINTAH SE KABUPATEN GROBOGAN"

Lokasi : Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Grobogan, Jl. Jend. Sudirman No. 18 Telp/Fax. (0292) 421031 Purwodadi

Demikian Surat Keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya

Purwodadi, 4 Pebruari 2015

KEPALA DINAS KOPERASI, UMKM
KABUPATEN GROBOGAN
SEKRETARIS,

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH

WALUYO, S.Pd., SH., MM.
Pembina
NIP. 19580812 198503 1 018

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jln. Dr. Sutomo No. 8 Telp. (0292) 421967
PURWODADI 58111

Surat Keterangan
Nomor : 074 / 140 / 2015

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

Nama	:	DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
NIM	:	7211411184
Prodi	:	Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Semarang

Telah melakukan penelitian pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintahan Se Kabupaten Grobogan".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Purwodadi, 31 Januari 2015

An. KEPALA DINAS
SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GROBOGAN
Sekretaris,

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

STEFANUS SARTONO, SH.MM.
NIP. 19610906 198403 1 007

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN
Jl. Dr. Sutomo No. 10 Telp. (0292) 422012, 421378 Fax. (0292) 422012
Email : hutbun@grobogan.go.id
PURWODADI 58111

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/49/11/2015

Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Grobogan menerangkan bahwa Mahasiswi universitas Negeri Semarang , atas nama :

Nama : Devia Prapnalia Chandra
Nim : 7211411184

telah melaksanakan Penelitian Skripsi yang berjudul " Determinan terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintahan Se Kabupaten Grobogan" mulai tanggal 26 Januari sampai dengan 2 Februari 2015.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Purwodadi, 2 Pebruari 2015

Plt. KEPALA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN GROBOGAN,

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN

Dra. ISTI HARINI , MM
NIP. 19581101 198503 2 004

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PERHUBUNGAN, INFORMASI DAN KOMUNIKASI
Jln. Raya Solo No. 151 Telp. / Fax. (0292) 422195
Toroh 58172

SURAT KETERANGAN
Nomor : 423-91 / 054 / 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	:	AGUNG SUTANTO, SH, MH
NIP.	:	19611202 198603 1 004
Jabatan	:	Kepala Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Kabupaten Grobogan

dengan ini menyatakan bahwa berdasarkan surat Permohonan Ijin Penelitian dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi Nomor : 152 / UN37.1.7 / PP / 2015 tanggal 19 Januari 2015 mahasiswi an :

Nama	:	DEVIA PRAPNALIA CANDRA
No. Mahasiswa	:	7211411184
Program Study	:	Akutansi S1

Telah benar – benar melaksanakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan skripsi pada Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Kabupaten Grobogan dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwodadi, 31 Januari 2015

MENGETAHUI :
KEPALA DINAS
PERHUBUNGAN, INFORMASI DAN
KOMUNIKASI KABUPATEN GROBOGAN

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PERHUBUNGAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI

AGUNG SUTANTO, SH, MH
NIP. 19611202 198603 1 004

Tembusan :

1. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN

DINAS PENGAIRAN

Jl. Gajah Mada No. 51 Telp. (0292) 422304 Fax. 421644
PURWODADI 58111

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/0252/ I / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	:	**SUBIYONO, ST.MT.**
NIP	:	19580814 198103 1 011
Jabatan	:	Kepala Dinas Pengairan Kabupaten Grobogan
Unit Kerja	:	Dinas Pengairan Kabupaten Grobogan

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	:	**DEVIA PRAPNALIA CHANDRA**
NIM	:	7211411184
Prodi	:	Akuntansi, (S1)
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Semarang

Benar - benar telah melakukan kegiatan penelitian pengisian kuesioner berkaitan dengan penyusunan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi Akuntansi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Purwodadi, 31 Januari 2015

Kepala Dinas Pengairan
Kabupaten Grobogan

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS PENGAIRAN

SUBIYONO, ST.MT.
Pembina Tingkat I
NIP. 19580814 198103 1 011

TEMBUSAN : disampaikan kepada Yth :
1. Sekretaris Dinas Pengairan Kabupaten Grobogan ;
2. **Arsip**

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS CIPTA KARYA TATA RUANG DAN KEBERSIHAN
Jl. Paramedis, Komplek Simpang Lima Purwodadi.
Telp. (0292) 424963 – 58111

SURAT KETERANGAN
No. 070/42/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Ir.Muchamad Chanif, MT
Pangkat (Gol)	:	Pembina Utama Muda / (IV/c)
Jabatan	:	Kepala Dinas Ciptakarya, tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan
Alamat	:	Jl.Paramedis Komplek Simpanglima Purwodadi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Devia Prapnalia Chandra
Pendidikan	:	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
Alamat	:	Dusun Sedah RT.001/007 Kec. Tawangharjo Kabupaten Grobogan

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan, dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Purwodadi, 04 Pebruari 2015
Kepala
Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan
Kabupaten Grobogan

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS CIPTA KARYA, TATA RUANG DAN KEBERSIHAN

IR.MUCHAMAD CHANIF, MT
NIP.196110071990031004

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
Jln. S. Parman No. 23 Telp. (0292) 421040 Purwodadi 58111

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800.2/79/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: **Dr. Ir. MOHAMAD SUMARSONO, M.Si**
NIP	: 19631029 198901 1 003
Jabatan	: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kab. Grobogan
Unit Kerja	: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kab. Grobogan

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: **DEVIA PRAPNALIA CHANDRA**
NIM	: 7211411184
Prodi	: Akuntansi, (S1)
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Semarang

Benar – benar telah melakukan kegiatan penelitian pengisian kuesioner berkaitan dengan penyusunan skripsi dalam rangka penyelesaian Program Studi Akuntansi S1, Fakuktas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
KABUPATEN GROBOGAN

Dr. Ir. MOHAMAD SUMARSONO, M.Si
NIP. 19631029 198901 1 003

Tembusan dikirim kepada Yth :
1. Kasubbag Umum DPPKAD Kab. Grobogan
2. Arsip.

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
PERTAMBANGAN DAN ENERGI
JL. A. YANI NO. 357 PURWODADI, KODE POS (58111)
JAWA TENGAH, NO. TELP (0292) 421330, 421201, FAX. (0292) 421330

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/ 048 / 2015

Dengan ini Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kabupaten Grobogan, memberikan keterangan kepada :

Nama : DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
Pekerjaan/Sekolah : Mahasiswa S1 Universitas Negeri Semarang
A l a m a t : Dusun Sedah Rt.001/Rw.007 Kec. Tawangharjo Kab. Grobogan

Berdasarkan Surat Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbang dan Linmas Kabupaten Grobogan Nomor : 070/20/2015 tanggal 23 Januari 2015, Sdr. DEVIA PRAPNALIA CHANDRA tersebut di atas, telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul "DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) PADA DINAS PEMERINTAH SE KABUPATEN GROBOGAN"

Lokasi : Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kabupaten Grobogan Jl. A Yani No. 357 Purwodadi

Demikian Surat Keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwodadi, 29 Januari 2015.
KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI
KABUPATEN GROBOGAN

Drs. MURYANTO, MM
NIP. 19591111 198712 1 001

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS BINA MARGA
Jln. Mayjen Sutoyo Siswomiharjo No. 48 Telp. (0292) 421059
PURWODADI 58111

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/031/I/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini Sekretaris Dinas Bina Marga Kabupaten Grobogan:

Nama : Ir. EEN ENDARTO, M.M.
Jabatan : Sekretaris Dinas

Menyatakan bahwa :

Nama : DEVIA PRAPNALIA CHANDRA
Pekerjaan : Akuntansi, S1

Telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "DETERMINAN TERJADINYA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (FRAUD) PADA DINAS PEMERINTAHAN SE KABUPATEN GROBOGAN".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat guna seperlunya.

Purwodadi, 09 Februari 2015
a.n. Kepala Dinas Bina Marga
Kabupaten Grobogan

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN DINAS BINA MARGA

Ir. EEN ENDARTO, M.M.
NIP. 19670720 199303 1 005