



ANALISIS FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN KOTA SALATIGA

Aditya Pramudita ✉

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Desember 2012
Disetujui Januari 2013
Dipublikasikan Februari 2013

Keywords:
Fraud, Perception,
Government Sector

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai pemerintah di instansi pemerintahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Sampel penelitian ini sejumlah 111 pegawai dinas Kota Salatiga. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat analisis *smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

Abstract

This study aims to explore the perceptions of government employees in government agencies on the effects of leadership style, the effectiveness of internal control systems, organizational commitment, compliance compensation, organizational ethical culture, and law enforcement on the likelihood of fraud in the government sector. The sampling technique used convenience sampling. Samples are some 111 civil service Salatiga. Data collection using questionnaires. Data analysis in this study using a model full analysis Structural Equation Modeling (SEM) with a smart analysis of PLS. The results showed that there is a negative effect between leadership styles with fraud in the government sector, there is a negative effect of the effectiveness of internal controls and fraud in the government sector, there is no influence of the organization's commitment to fraud in the government sector, there is a negative effect of the appropriateness of compensation by fraud in government sector, there is a negative effect between organizational ethical culture with fraud in the government sector, there is no effect between law enforcement with fraud in the government sector.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

PENDAHULUAN

Fraud adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Menurut Webster's New Dictionary, *fraud* (fraud) diartikan sebagai "fraud yang dilakukan secara sengaja yang menyebabkan seseorang menyerahkan hak milik atau haknya yang sah menurut hukum". Menurut *Association of Certified Fraud Examinations (ACFE)*, *Fraud* dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu, Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*), Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*), dan Korupsi (*Corruption*). Korupsi adalah *fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan.

Penelitian kali ini menggunakan teori *Fraud Triangle*. Teori ini digunakan dalam penentuan variabel dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan merupakan proksi dari unsur-unsur *Fraud Triangle*, yang terdiri dari tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalitas (*Rationalization*).

Tekanan (*Pressure*) adalah keinginan karyawan untuk bertindak *fraud* karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Pada penelitian ini peneliti memproksikan suatu tekanan karena gaya kepemimpinan dan kesesuaian kompensasi.

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena internal control suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan control dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan keefektifan sistem pengendalian internal sebagai suatu peluang bagi pemerintahan atas terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Pada penelitian ini peneliti memproksikan rasionalisasi dengan variabel komitmen organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum. Suatu komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Valentine *et al*, 2002) terma-

suk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan.

Penelitian Wilopo tahun 2006 mengatakan bahwa variabel KSPI berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Penelitian Wilopo tahun 2008 menunjukkan hasil variabel KSPI tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Pada penelitian Firma Sulistyowati pada tahun 2007 menyatakan hasil bahwa variabel budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Sedangkan pada penelitian Annisa Fitriana tahun 2010 mengatakan variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Menurut COSO (2004) dalam Rae dan Subramaniam (2008) mengatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan yang etis yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang baik, akan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang dilakukan karyawan. Sehingga untuk membentuk suatu lingkungan etis yang jauh dari tindakan *fraud* diperlukan sosok seorang figur pemimpin yang baik dimata karyawan, seorang karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan, dalam hal ini melakukan *fraud*, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh karyawannya.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan

Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

KSPI yang efektif dapat membantu pengurus menjaga aset bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat

dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wilopo (2006), sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan.

Dengan adanya suatu sistem pengendalian intern yang baik oleh instansi maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan, sebaliknya jika kualitas sistem pengendalian intern yang buruk, maka hal itu akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* pada instansi tersebut. Maka semakin baik pengendalian intern di dalam suatu instansi akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

H2 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae dan Subramaniam, 2008). Dalam hal ini termasuk juga dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila pegawai di suatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya tersebut hal ini dapat menurunkan tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif

terhadap terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dapat dikatakan kesesuaian kompensasi merupakan sesuatu imbalan yang didapat seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Teori Wexley dan Yuki (2003:133) mengatakan bahwa suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut, sedangkan Jensen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai keinginan pemegang saham, yaitu memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan, hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga tidak akan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan termasuk melakukan *fraud*. Hal ini dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin rendah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

H4 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Budaya etis organisasi merupakan suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi, tingkah laku disini merupakan suatu tingkah laku yang dapat diterima oleh moral dan benar secara hukum, didalam suatu budaya organisasi yang etis terdapat adanya suatu komitmen dan lingkungan yang etis pula, didalam penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2008) menunjukkan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, seorang karyawan akan lebih cenderung melakukan atau menjalankan peraturan-peraturan perusahaan, dan menghindari perbuatan kecurangan di dalam instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organi-

sasi dan komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan, jika instansi mempunyai budaya etis organisasi yang rendah maka akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan *fraud* atau kecurangan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya etis organisasi suatu instansi, maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan *fraud* atau kecurangan.

H5 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan *Fraud* di Sektor Pemerintahan

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

H6 : Persepsi penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap *fraud* disektor pemerintahan

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *Smart PLS 2.0*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas se Kota Salatiga. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sample*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 pegawai pemerintahan Kota Salatiga.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang dilakukan dari penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = tidak setuju (TS), 5 = sangat setuju (SS)

Variabel Dependen (Y)

Fraud dapat diartikan sebagai sebagai penipuan yang disengaja, termasuk berbohong, mencuri, merekayasa, dan menggelapkan. *Fraud* itu sendiri secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Pengukuran variabel *fraud* memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari (IAI, 2001). Diukur menggunakan skala likert 1-5, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel *fraud* di ukur dengan indikator sebagai berikut: (1) kecurangan laporan keuangan, (2) penyalahgunaan asset, dan (3) korupsi.

Variabel Independen (X)

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Pengukuran menggunakan teori Fiedler dalam Stoner et al (1996) dengan item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Fiedler dalam Robbins (2010) sebagai berikut: (1) Relasi Pimpinan dengan bawahan, (2) Struktur tugas, dan (3) Posisi kekuatan.

Keefektifan Sistem Pengendalian Intern adalah Suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang

dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengukuran variabel sistem pengendalian internal memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel keefektifan pengendalian internal di ukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penaksiran resiko, (3) Aktivitas pengendalian, (4) Informasi dan komunikasi, dan (5) Pemantauan.

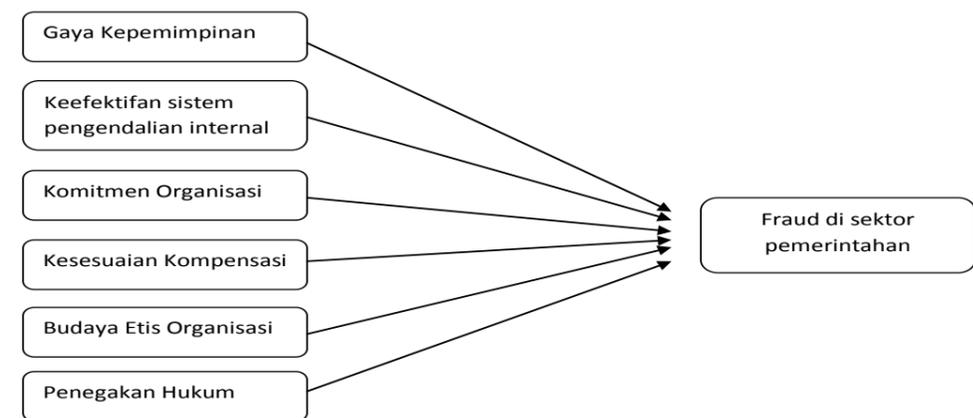
Suatu komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Valentine et al, 2002) termasuk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel komitmen organisasi di ukur dengan indikator sebagai berikut: (1) bekerja melalui target, (2) membanggakan organisasi kepada orang lain, (3) menerima semua tugas, (4) kesamaan nilai, (5) bangga menjadi bagian organisasi.

Kesesuaian kompensasi didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya (Sulistyowati, 2007). Pengukuran variabel kesesuaian kompensasi menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997), dalam wilopo 2006 perihal *reward* serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respons dari responden diukur

dengan skala Likert 1 – 5, di mana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel kepuasan gaji di ukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopoo (2006) sebagai berikut: (1) Kompensasi keuangan, (2) Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, (3) Promosi, (4) Penyelesaian tugas, (5) ketidakadilan dalam pembagian kompensasi.

Budaya etis organisasi 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. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel budaya etis organisasi di ukur dengan indikator sebagai berikut: (1) model peran yang visibel, (2) komunikasi harapan0harapan etis, (3) pelatihan etis, (4) hukuman bagi tindakan tidak etis, (5) mekanisme perlindungan etika.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Variabel penegakan hukum di ukur dengan indikator pada Gambar 1. sebagai berikut: (1) daya tanggap pejabat penerima lamban, (2) proses penegakan hukum pidana selesai, (3) putusan pengadilan sesuai dengan fakta-fakta hukum, (4) aturan hukum dalam instansi, (5) ketaatan terhadap hukum.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Metode Analisis Data Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran variabel-variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean*, dan nilai standar deviasi.

Uji Outer Model

Uji Convergent Validity

Dalam penelitian ini terdapat 7 variabel yaitu gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, penegakan hukum, dan *fraud* di sektor pemerintahan. Pegujian validitas penelitian menggunakan alat bantu hitung yaitu *smartPLS* Ver 2.0. Dari hasil yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang diajukan hasilnya valid, baik dari variabel dependen maupun variabel independen. Untuk selanjutnya pertanyaan-pertanyaan yang valid dilakukan pengolahan data.

Uji Composite Reliability

Dari uji reliabilitas dilihat bahwa keenam variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dibandingkan nilai standar umum yang dibentuk, yaitu 0,7.

Uji Discriminant Validity

Metode untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya

dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell Larcker, 1981 dalam Ghozali 2008:25).

Uji Inner Model R-Square

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantif.

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan nilai *T-statistic* di atas 1,65964 untuk $\rho < 0,05$. Sebaliknya, H_a ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai *T-statistic* dibawah nilai 1,65964. Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,65964 untuk signifikansi $\rho < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari statistik deskriptif pada Tabel 1 tampaklah bahasanya semua variabel berada pada nilai rata-rata yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari salah satu variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan yang merupakan hasil olahan variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	111	15,00	25,00	20,9099	2,28254
KSPI	111	15,00	25,00	20,9099	2,28254
KO	111	12,00	25,00	20,5225	2,26373
KK	111	15,00	25,00	20,4414	2,06567
BEO	111	14,00	25,00	20,9459	3,04463
PH	111	12,00	25,00	19,6667	2,41711
Valid N (listwise)	111				

Sumber : Data yang diolah, 2013

GK dari 5 pertanyaan yang valid dari 111 responden yang menghasilkan total jawaban minimum responden sebesar 15, total jawaban maksimum sebesar 25 dan rata-rata jawaban responden sebesar 21.

Uji Convergent Validity

Berdasarkan uji outer model menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* KSPI1 dan KSPI5 signifikan pada $\rho < 0,05$. Sedangkan nilai *t-statistic* KSPI1 dan KSPI4 tidak signifikan karena nilainya dibawah $\rho < 0,05$ (lebih dari 1,659) yaitu 1,2234, dan 1,1908. KSPI merupakan variabel formatif sehingga indikator yang nilainya di bawah $\rho < 0,05$ tidak perlu didrop.

Untuk variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, penegakan hukum dan *fraud* menunjukkan bahwa semua indikator berada diatas 0.50 dan memiliki nilai *t-statistic* masing-masing indikator, signifikan pada $\rho < 0,05$ (lebih dari 1,659) Disimpulkan bahwa semua indikator valid.

Uji Composite Reliability

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Keefektifan Pengendalian Internal	
Budaya Etis Organisasi	0,922337
Penegakan Hukum	0,848642
Gaya Kepemimpinan	0,894092
Kesesuaian Kompensasi	0,842655
Fraud	0,905025

Sumber : Data yang diolah, 2013

Tabel 3. AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Gaya Kepemimpinan	0,629096	0,793155722
Komitmen Organisasi	0,634178	0,796352937
Kesesuaian Kompensasi	0,518073	0,719772881
Budaya Etis Organisasi	0,704275	0,839210939
Penegakan Hukum	0,532433	0,729680067
Fraud	0,656517	0,810257367

Sumber : Data yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi.

Uji Discriminant Validity

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil *discriminant validity* yang menunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

R-Square

Tabel 4. R-Square

Variabel	R Square
Budaya Etis Organisasi	
FRAUD	0,820505
Gaya Kepemimpinan	
Kesesuaian Kompensasi	
Komitmen Organisasi	
Keefektifan pengendalian internal	
Penegakan Hukum	

Sumber : Data yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-square fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) 0,820. Nilai *R-square* sebesar 0,820 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk GK, KSPI, KO, KK, BEO, dan PH sebesar 82 % sedangkan 18 % dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 5 Uji Hipotesis
Path coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	t Statistics (O/STERR)	
GK -> FRAUD	-0,233191	-0,232303	0,062879	0,062879	3,708545	Diterima
KSPI -> FRAUD	-0,244808	-0,254621	0,096531	0,096531	2,536043	Diterima
KO -> FRAUD	-0,088817	-0,083709	0,055616	0,055616	1,596971	Ditolak
KK -> FRAUD	-0,103814	-0,100838	0,042705	0,042705	2,430938	Diterima
BEO -> FRAUD	-0,393547	-0,392626	0,104251	0,104251	3,774996	Diterima
PH -> FRAUD	-0,052972	-0,046149	0,050898	0,050898	1,040746	Ditolak

Sumber : Data yang diolah, 2013

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji path coefficient pada Tabel 5 didapatkan gaya kepemimpinan, KSPI, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* karena berdasarkan dari nilai *t-statistic* signifikan pada $p < 0.05$ (diatas 1,659). Sedangkan komitmen organisasi dan penegakan hukum ditolak karena nilai *t-statistic* berada dibawah 1,659.

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,233 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,708 signifikan pada ($p < 0.05$). Dengan demikian H_1 dapat diterima bahwa Gaya kepemimpinan pegawai yang baik di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,245 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,536 signifikan pada ($p < 0.05$). Dengan demikian H_1 dapat diterima bahwa keefektifan sistem pengendalian internal pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Komitmen Organisasi (KO) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,597 berada dibawah nilai kritis 1,659.

Dengan demikian H_3 tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kesesuaian Kompensasi (KK) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,431 berada diatas nilai kritis 1,659. Dengan demikian H_4 dapat diterima bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh negatif antara bud

aya etis organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Karena koefisien parameter mempunyai nilai koefisien parameter sebesar -0,394 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,774 (signifikan pada $p < 0.05$). Dengan demikian H_5 diterima yang berarti bahwa semakin baik budaya etis organisasi, maka akan menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keenam menyatakan terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum (PH) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,041 berada dibawah nilai kritis 1,659. Dengan demikian H_6 tidak dapat diterima

yang berarti bahwa semakin penegakan hukum dalam instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

PENUTUP

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan; dan tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih akurat seperti data wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- COSO. 2004. Enterprise risk management – integrated framework. Committee of Sponsoring Organizations
- Ghozali, Imam. 2011. Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 3. Semarang : Universitas Diponegoro
- Jensen, M dan Meckling W. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost And

Ownership Structure. Journal of Financial Economics 3: 305-360.

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.

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat

Sulistiyowati.2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Wexley dan Yuki. 2003. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Ed.Shobaruddin. Jakarta : PT Rineka Cipta www.medanbisnisdaily.com/news/read/2011/12/06/70145/yang-muda-yang-korupsi

Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Simposium Nasional Akuntansi IX.

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

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