

**PERSEPSI PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH MENGENAI FAKTOR-FAKTOR YANG MEM-PENGARUHI FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN****Ika Ruly Pristiyanti** ✉

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2012
Disetujui Juli 2012
Dipublikasikan Agustus 2012

Keywords:**Fraud; Govern-
men; Perception;****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 172 pegawai tetap (Pegawai Negeri Sipil) di Dinas Se Kota dan Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *full model Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan

Abstract

This research is used to see the perception of the official servant to know how this fraud can be happened in government sector and what the factors that influence this fraud. The samples in this research are 172 official servants in departement of Semarang City and Semarang Regency. The technical sampling of this research uses quota sampling. This research uses the analysis of full model of Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS as the tool of analysis. The results indicated that there is no effect among distributive justice, procedural justice toward fraud in government sector, and also there is the negative effect among internal control system, internal control compliance, ethical organization culture, and organizational commitment toward fraud in government sector.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

Pendahuluan

Fraud merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. Istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan di bidang keuangan. Hall (2007:135) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. *Fraud* dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. *Fraud* yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruptio-Corruptere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalik atau menyogok. Secara harfiah korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri yang memperkaya diri sendiri atau memperkaya orang lain yang dekat dengannya secara tidak wajar, tidak legal, dan dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) pada tahun 2010, diketahui bahwa Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara terkorup se Asia Pasifik. Disampaikan di dalam metrotv-news.com pada tanggal 11 Agustus 2011, bahwa M. Jasin mengatakan "Hasil survey PERC (9,27) itu menempatkan Indonesia di peringkat pertama sebagai negara terkorup dari 16 negara Asia Pasifik yang menjadi tujuan investasi."

Korupsi merupakan suatu tindak kejahatan yang telah merajalela di seluruh wilayah. Di sektor pemerintahan sendiri korupsi telah terjadi di mana-mana dan telah melekat hampir di seluruh sendi pemerintahan, baik pusat maupun daerah. Di wilayah Jawa Tengah, tidak satu daerah pun steril dari korupsi. Semua daerah terdapat lebih dari satu kasus korupsi. Menurut data yang diperoleh dari Suara Medeka tanggal 9 Ja-

nuari 2012, Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KP2KKN) telah mencatat korupsi yang terjadi di Jateng pada tahun 2011 adalah sebanyak 102 kasus korupsi dengan 184 tersangka. Ratusan kasus tersebut adalah kasus yang ditangani kepolisian dan kejaksaan. Berdasar jumlah kasusnya, Kota Semarang berada di urutan pertama di Jateng dengan 11 perkara dengan 11 tersangka.

Beberapa kasus yang disajikan di atas akan menimbulkan berbagai persepsi pegawai instansi pemerintahan untuk menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Menurut Hiam dan Schewe (1994) dalam Sulistyowati (2007), persepsi adalah proses pemberian arti oleh seseorang atas berbagai rangsangan atau stimulus yang diterimanya, dan dari proses tersebut seseorang mempunyai opini tertentu mengenai apa yang diamatinya.

Teori *Fraud Triangle* yang dijabarkan Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007 : 207) mengatakan bahwa korupsi juga disebabkan karena adanya 3 faktor, yaitu tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalisasi (*Rationalization*). 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*).

Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* yang disebabkan oleh adanya tekanan, baik tekanan keuangan maupun non keuangan, serta dapat disebabkan pula oleh tekanan pribadi maupun tekanan dari organisasi. Dijelaskan oleh beberapa penelitian, hal-hal yang terkait dengan tekanan antara lain, kebutuhan hidup yang mendesak, penghasilan kurang (Wahyudi dan Sopanah, 2005), tidak sesuainya gaji (Sulistyowati, 2007) persepsi keadilan organisatoris (Rae and Subramaniam, 2008).

Pada penelitian ini peneliti memproksikan suatu tekanan dengan adanya persepsi keadilan organisasional, yang berdasarkan pada teori ekuitas dan keadilan, konsep keadilan organisasional lebih lanjut dapat dipahami pada dua dimensi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Di dalam suatu pemerintahan adanya suatu ketidakadilan yang dirasakan di dalam organisasi dapat menjadi pemicu seseorang melakukan *fraud*. Keadilan distributif adalah suatu konsep psikologis yang berhubungan dengan kewajaran terhadap hasil yang dirasakan, sedangkan keadilan prosedural mengacu pada tingkat keadilan yang dirasakan terhadap suatu proses pengambilan keputusan (Rae and Subramaniam, 2008).

Ketidakadilan merupakan salah satu sumber ketidakpuasan kerja. Wexley dan Yuki (2003:133) mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa pencurian uang, peralatan, serta persediaan barang yang dilakukan oleh pekerja. Dan hal tersebut akan menjadi suatu masalah yang penting bagi organisasi. Rae and Subramaniam (2008) berargumen bahwa karyawan cenderung untuk memandang kejadian-kejadian yang diulangi dari hal yang tidak adil di tempat kerja sebagai suatu tanda dari kurang hormat untuk setiap individu, yang akan menciptakan perasaan kebencian dan pada gilirannya bisa memperluas ke suatu perasaan dan pengertian kebersamaan yang negatif ke arah organisasi, dan mendorong ke arah penyimpangan ditempat kerja. Adanya persepsi keadilan distributif dan keadilan prosedural yang rendah akan cenderung meningkatkan terjadinya *fraud*. Maka, diketahui bahwa dengan adanya persepsi keadilan distributif dan keadilan prosedural yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

Peluang (*Opportunity*) adalah faktor penyebab korupsi yang disebabkan karena adanya kelemahan di dalam suatu sistem, di mana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan yang ada, sehingga ia dapat melakukan perbuatan curang. Peluang umumnya ditandai dengan aspek pengawasan (Wahyudi dan Sopanah, 2005), pengendalian internal yang lemah (Wilopo, 2008), dan kepatuhan terhadap pengendalian internal yang rendah (Thoyyibatun, 2009). Pada penelitian ini peneliti memproksikan adanya peluang terjadinya *fraud* dengan sistem pengendalian internal dan kepatuhan terhadap pengendalian internal di mana hal tersebut bisa berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

Menurut AICPA di dalam Wilopo (2006), adanya suatu sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan. Pengendalian internal juga dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap hukum-hukum dan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu pengendalian internal juga merupakan alat pengendalian dari berbagai kegiatan perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap unit organisasi. (IAI, 2001:319).

Suatu organisasi yang memiliki sistem pengendalian internal yang lemah, cenderung akan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan di dalam organisasi tersebut. Dan, Rae and Subramaniam (2008) mengatakan bahwa kualitas pengendalian internal bertindak sebagai suatu ukuran kuasa untuk peluang terjadinya kecurangan karena tindakan pengendalian internal yang berkualitas akan memperkecil frekuensi kecurangan. Akan tetapi adanya suatu sistem pengendalian internal saja tidak cukup jika tidak ada kepatuhan di dalamnya. Jika

suatu pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan. (Thoyibatun, 2009).

Dari berbagai konsep tersebut peneliti berasumsi bahwa suatu sistem pengendalian internal dan kepatuhan pegawai pada pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Sistem pengendalian internal yang rendah dan kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal yang juga rendah dapat menjadi pemicu terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Dan berarti pula bahwa semakin kuat sistem pengendalian internal, akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan. Dan semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

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 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 organisasi dan komitmen organisasi di dalamnya. 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. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi 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.

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.

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. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan informasi bagi masyarakat mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan dengan adanya keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan Dinas Se-Kota dan Se-Kabupaten Semarang, mengenai bagaimana kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini mengacu kepada adanya sistem dan perilaku individu, yang terdiri dari keadilan distributif,

keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini “Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* di Sektor Pemerintahan”

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintahan dalam upaya mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Metode

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas se-Kota dan Kabupaten Semarang. Pegawai tetap yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di dinas-dinas se-Kota dan Se-Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik *quota sampling*.

Berikut dijabarkan definisi operasional variabel baik variabel eksogen maupun variabel endogen. Untuk variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Keadilan distributif adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai keadilan manajerial berkaitan dengan penggajian di dalam instansi pemerintahan. Pengukuran menggunakan 4 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001). Pernyataan-pernyataan tersebut disajikan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

Keadilan prosedural adalah persepsi pegawai mengenai keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan pihak manajemen untuk menentukan alokasi penggajian di dalam instansi pemerintahan. Pengukuran menggunakan 7 item-item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001). Pernyataan-pernyataan tersebut disajikan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

Sistem pengendalian internal adalah persepsi pegawai di instansi pemerintah mengenai suatu proses yang dilakukan oleh instansi pemerintahan yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju.

Kepatuhan pengendalian internal adalah persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai bagaimana kepatuhan pegawai instansi terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai pemerintah mengenai pola perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima atau tidak oleh lingkungan. Ini pandangan luas tentang persepsi pegawai di instansi pemerintah pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di organisasi dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan

respon dari tindakan etis (1 – sangat tidak setuju sampai 5 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya etis organisasi dalam suatu instansi pemerintahan.

Komitmen organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pengukurannya memiliki 8 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dalam Nurjanah (2008). Diukur menggunakan skala likert 1-5.

Penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *Fraud* di sektor pemerintahan. *Fraud* di sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecurangan akuntansi yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Pengukuran ini memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan akuntansi menurut *Association of Certified Fraud Examinations (ACFE)*, yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi (Tuannakotta, 2007:196). Diukur menggunakan skala likert 1-5. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel dapat dijabarkan pada gambar 1.

Hipotesis:

- H1 :Keadilan Distributif berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan.
 H2 :Keadilan Prosedural berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan.
 H3 :Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan
 H4 :Kepatuhan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan
 H5 :Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan
 H6 :Komitmen organisasi berpengaruh

negatif terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan

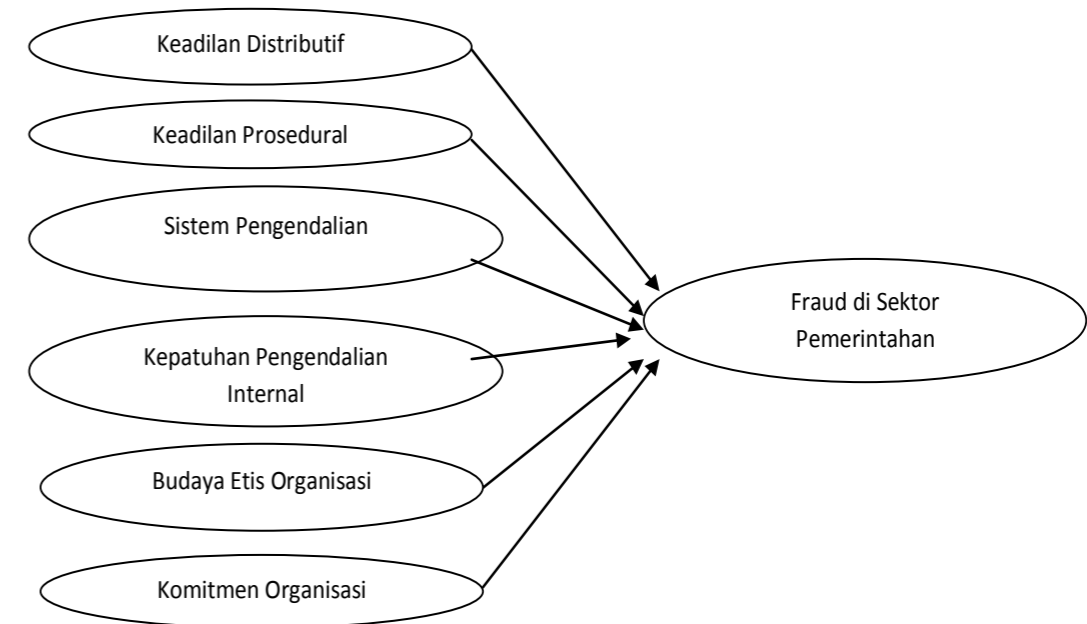
Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM. *Structural Equation Model* yang kemudian disingkat menjadi SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM merupakan keluarga statistik *multivariate dependent*, SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al, 1995) dikutip dalam (Yamin dan Kurniawan, 2009:3).

SEM yang berbasis *component atau variance* merupakan alternatif *covariance* dengan pendekatan *component based* dengan PLS yang bertujuan sebagai prediksi. Variabel laten didefinisikan sebagai jumlah dari indikatornya. Dikemukakan oleh Wold (1985) dalam Ghozali (2011:4), PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified* model. Dari berbagai pertimbangan maka pada penelitian ini penulis menggunakan menggunakan alat analisis PLS.

Hasil dan Pembahasan

Pada teknik analisa data menggu-



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

nakan *SmartPLS*, menggunakan tiga kriteria pengukuran untuk menilai model. Yaitu uji Outer Model, Uji Inner Model dan Uji Hipotesis.

Uji Outer Model

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer)* model yaitu dengan menggunakan *convergent validity* (besarnya nilai *loading factor* untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.50 dan nilai t-statistik lebih dari nilai t-table (dengan signifikan 0.05 dan T statistik > 1.654 untuk uji *one-tailed*) maka validitasnya tinggi, jika kurang dari 0.50 maka validitasnya rendah. Nilai korelasi dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* pada setiap in-

dikatornya dalam hasil *outer loading* pada setiap variabel.

Konstruk dengan nilai *loading factor* diatas 0.50 yang dapat digunakan untuk mengukur model penelitian sehingga konstruk dengan nilai loading kurang dari 0.50 harus di drop atau dihapus agar mampu menghasilkan model yang baik. Dari 33 konstruk indikator reflektif dalam penelitian ini kesemuanya memiliki *loading factor* diatas 0.50 sehingga tidak perlu dilakukan dropping pada salah satu atau beberapa variabel untuk menghasilkan model yang baik.

Konstruk indikator formatif tidak dapat dianalisis dengan melihat *convergent validity*. Maka konstruk akan dinilai dengan melihat koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien regresi tersebut. Konstruk Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) diukur dengan menggunakan indikator formatif. Indikator yang menunjukkan

t-statistic di atas nilai $\pm 1,654$ (untuk signifikansi 0,05 uji *one tailed*) dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. Dari hasil uji *outer weight* yang dilakukan diketahui bahwa t-statistic dari semua indikator pembentuk Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) menunjukkan nilai di atas $\pm 1,654$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk konstruk Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) dinyatakan valid untuk mengukur konstruk tersebut.

Uji Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural.

Dari hasil pengujian *inner model* diketahui bahwa nilai *R-square fraud* di sektor pemerintahan (FRAUD) 0,837. Nilai *R-square* sebesar 0,837 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Keadilan Distributif (KD), Keadilan Prosedural (KP), Sistem

Pengendalian Internal (SPI), Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI), Budaya Etis Organisasi (BEO), dan Komitmen Organisasi (KO) sebesar 83,7 % sedangkan 16,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin besar angka *R-square* menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah 1,654 untuk $p < 0.05$; 1,974 untuk $p < 0,025$, dan 2.349 untuk $p < 0.01$. Tabel *Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient (Mean,STDEV,T-Values)* berikut ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama penelitian ini diny-

atakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

H1 = Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai mengenai keadilan distributif dalam bentuk kompensasi di suatu pemerintahan, maka dapat mengurangi terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Namun hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keadilan ditributif tidak mempunyai pengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasil pengujian menolak hipotesis pertama (H1).

Hal tersebut terjadi karena fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia justru para koruptor itu sebagian besar mempunyai jabatan yang tinggi dan pastinya bergaji besar. Tindakan *fraud* tersebut tetap saja dapat terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu (Bologna, 1993) dalam Soedarmo, dkk (2008) dan juga di miliki oleh pegawai di instansi pemerintahan. Adanya persepsi bahwa manusia tidak pernah merasa puas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak suatu keadilan distributif yang berkaitan dengan besarnya gaji yang diterima pegawai di suatu instansi pemerintahan, pegawai akan tetap dapat melakukan tindakan *fraud*. Sehingga keadilan distributif yang diukur dengan keadilan penggajian bukanlah menjadi alasan bagi para koruptor untuk melakukan tindakan kecurangan. Dan dengan adanya keadilan distributif yang tinggi tidak menjadi jaminan untuk dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

H2 = Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai pemerintahan mengenai keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu organisasi pemerintah, maka hal ini akan memperkecil terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa hal ini disebabkan karena di Indonesia baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan, dalam mengelola organisasi serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu juga dapat juga di dasari atas faktor keserakahan (Bologna, 1993) dalam Soedarmo, dkk (2008) dimana dengan adil atau tidaknya keadilan prosedur penggajian, tetap saja *Fraud* di sektor pemerintahan terjadi. Sehingga adil atau tidaknya keadilan prosedural yang di dasarkan pada keadilan prosedur penggajian di suatu instansi tidak menjadi jaminan untuk mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis ketiga penelitian ini dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

H3 = Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Tabel 1. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient (Mean,STDEV,T-Values)*

Variabel	Original Sample	T Statistics	Standard Deviation	Keputusan
KD -> FRAUD	-0,047	1,251	0,038	H1 ditolak
KP -> FRAUD	-0,010	0,227	0,043	H2 ditolak
SPI -> FRAUD	-0,225	3,942***	0,057	H3 diterima
KPI -> FRAUD	-0,302	3,545***	0,085	H4 diterima
BEO -> FRAUD	-0,295	4,893***	0,060	H5 diterima
KO -> FRAUD	-0,159	3,164***	0,050	H6 diterima

Keterangan: * signifikan pada $p < 0.05$; ** $p < 0.025$, dan *** $p < 0.01$

Sumber: Output PLS, 2012

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Artinya semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan di suatu pemerintahan, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Wilopo (2006) yang menemukan bahwa semakin baik dan semakin efektif suatu pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini mendukung pendapat Wilopo (2006) bahwa adanya suatu sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan, sehingga *fraud* dapat ditekan dengan adanya penerapan sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi atau pemerintahan.

Hipotesis keempat penelitian ini dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

H4 = Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini berarti semakin tinggi kepatuhan pegawai di sektor pemerintahan terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan maka akan semakin rendah tingkat *fraud* di sektor pemerintahan yang dapat terjadi. Dari hasil pengolahan data

yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thooyibatun (2009) yang menemukan bahwa bahwa *Internal Control Compliance* berpengaruh negatif terhadap *Accounting Fraud Tendency*. yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Seperti yang dikatakan oleh Mulyadi (2008:198), selain adanya standar dan struktur pengendalian internal, juga diperlukan adanya efektivitas pengendalian internal dalam mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Keefektifan ini dapat diuji dengan dua macam pengujian yaitu dengan menguji adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal, dan menguji tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal. Tanpa adanya kepatuhan terhadap sistem pengendalian intern maka sistem tersebut tidak akan berguna secara efektif, khususnya dalam pencegahan *fraud*. Maka diperlukan suatu partisipasi dari pegawai atau karyawan serta pihak manajemen atau atasan dalam mematuhi sistem pengendalian intern yang ada, untuk menjamin keefektifan pengendalian internal. Jika suatu pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan. (Thooyibatun,2009).

Hipotesis kelima penelitian ini dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

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

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap

tindakan *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya etis yang ada di lingkungan pemerintahan maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Sulistyowati (2007) yang menemukan hasil bahwa semakin baik kultur organisasi di suatu pemerintahan maka akan semakin rendah persepsi aparatur pemerintah mengenai tindak korupsi. Dalam penelitiannya di jelaskan bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

Hal ini juga didukung dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan adanya pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan akuntansi yang tinggi. Sehingga hal ini mendukung penelitian ini yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi yang tinggi dapat menurunkan resiko *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keenam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif sebagai berikut :

H6 = Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan *fraud* di sektor pemerintahan. Hal

ini berarti semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian hipotesis keenam dapat diterima.

Valentine et al (2002) mengatakan bahwa lingkungan etis sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi . Dijelaskan lebih lanjut oleh Rae and Subramaniam (2008) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae and 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. Maka semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Penutup

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh

negatif antara budaya etis organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memodifikasi variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan menambahkan indikator yang mengukur keadilan dari penilaian kinerja terhadap pegawai atau karyawan, tidak sebatas untuk penilaian keadilan kompensasi saja. Selain itu juga bisa dilakukan penelitian terkait *fraud* di sektor pemerintahan, dari segi persepsi auditor di BPK maupun BPKP, dan juga dapat dilakukan dengan pengambilan sampel yang dilakukan pada kuota berdasarkan strata.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A. 2001. *On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure*. Journal of Applied Psychology: 86(3): 386-400.
- Committee on Sponsoring Organization (COSO). 2004. *Enterprise risk management – integrated framework*. Committee of Sponsoring Organizations.
- Fernanda, Desi. 2006. *Etika Organisasi Pemerintah Modul Pendidikan dan Pelatihan Golongan I dan II*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 3. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hall, James. 2007. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta :
- Selemba Empat.
- Jennifer M. George and Gareth R. Jones . 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc. Upper Saddle River,
- Lou, Yung- I, et al. 2009. *Fraud Risk Factor Of The Fraud Triangle Assessing The Likelihood Of Fraudulent Financial Reporting*. Journal of Business & Economics Research : Volume 7, Number 2
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rae, Kirsty and Nava 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.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition. New Jersey : Printice Hall, Upper Saddle River
- Riz. 2011. *Indonesia Negara Terkorup di Asia-Pasifik*. <http://metrotvnews.com/read/news/2011/08/11/60962/PERC-Indonesia-Negara-Terkorup-di-Asia-Pasifik>. (Diakses tanggal 26 November 2011, pukul 21.11)
- Soedarmo, dkk. 2008. *Fraud Auditing*. Jakarta : Pusdiklatwas BPKP.
- Soepardi, Edi Mulyadi. 2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultansi Instansi Pemerintah*. Jakarta : BPKP.
- Sulistiyowati, Firma. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Thoyyibatun, Siti. 2009. *Analysing The Influence Of Internal Control Compliance And Compensation System Against Unethical Behavior And Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java. Palembang : Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2010a. *Hubungan Budaya Organisasional, Keefektifan Organisasional Dan Kepemimpinan: Telaah Perspektif Untuk Riset*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- . 2010b. *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Perilaku Retaliasi (Balas Dendam) Di Tempat Kerja*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2001. *Audit Operasional (Suatu Pengantar)*, Harvarindo, Jakarta.
- Valentine, Sean et al. 2002. *Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit*. Journal of Business Ethics. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61.
- Wahyudi, Isa dan Sopanah. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Di Malang Raya*. Gresik : Universitas Muhammadiyah Gresik
- Wexley, Kenneth N dan Gary Yuki A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Ed. Shobaruddin. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wilopo. 2006a. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- . 2008b. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. Jurnal Ventura Volume 11 no. 1 April 2008.
- Wirawan, Nata. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Penerbit : Salemba.
- . 2012. *Reproduksi Koruptor Tiada Henti*. Dalam Suara Merdeka. No 320. Tahun 62. 9 Januari. Hal. 1 dan 11.

