



PERSEPSI TENAGA PENDIDIK DAN MURID MENGENAI FAKTOR PENYEBAB KECURANGAN PADA MANAJEMEN PENDIDIKAN

Uli Hidayati✉, Sukardi Ikhsam

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

fraud, enforcement regulations, effectiveness of internal control, unethical behavior, distributive justice, prosedural justice, organizational commitment, ethical culture organization.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji persepsi mengenai kecenderungan terjadinya kecurangan di sektor pendidikan. Populasi dalam penelitian adalah pegawai dinas pendidikan, manajer puncak sekolah, guru dan murid di Kabupaten Kudus. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan quota sampling sebanyak 345 responden. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan dari 28 hipotesis yang diajukan hanya terdapat 8 hipotesis yang diterima. Penegakan peraturan pegawai dinas pendidikan, komitmen organisasi murid, budaya etis organisasi manajer puncak sekolah dan murid berpengaruh negatif terhadap kecurangan, sedangkan perilaku tidak etis secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kecurangan. Bagi dinas pendidikan dan sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dengan memperbaiki sistem absensi yang ada, karena kedisiplinan dinilai masih sangat rendah. Sehingga peluang untuk terjadi kecurangan dapat diminimalisir.

Abstract

The purpose of this research is to find the perception about factors that influence tendency of fraud in education sector. The population in this research were employees of education department, top managers of schools, teachers and students at Kudus Regency. This research uses the questionnaires to collect the data. Sampling technique using quota sampling as much as 345 respondents. This research uses analysis of full model of Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS as the tool of analysis. The result showed of 28 hypothesis advanced by only has 8 hypothesis accepted. Enforcement regulations of the education service officer, organizational of student, ethical culture organization top managers of schools and students have a negative effect on fraud, while unethical behavior have positive effect on fraud. For the Office of education and the school is expected to be able to improve discipline by improving the existing system of attendance, because of discipline is very low. So that opportunities to happen fraud can be minimized.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 2 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: uli.cliquers@gmail.com

ISSN 2252-6765

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang didapat oleh setiap manusia untuk dapat membuat manusia itu mengerti, paham, dan menjadi lebih dewasa, serta mampu membuat manusia lebih kritis dalam berpikir. Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Perlu adanya pemahaman tentang dasar dan tujuan pendidikan secara mendalam. Tidak hanya mengenai mutu dan daya saing, pendidikan di Indonesia seharusnya menanamkan kejujuran pada semua *stakeholder*-nya karena tingkat kejujuran pendidikan di Indonesia sangat lemah.

Dana pendidikan merupakan sektor yang strategis menjadi ladang korupsi. Berdasarkan jumlah kasus korupsi terlihat setiap tahunnya jumlah kasus korupsi itu stabil, namun jumlah kerugian negara terus meningkat. Dana pendidikan yang paling sering dikorupsi adalah Dana Alokasi Khusus (DAK) dan dana Bantuan Operasional Pendidikan.

Di Kabupaten Kudus saat ini sedang terdapat masalah tentang dugaan manipulasi data untuk pengangkatan CPNS dari K2. Ada permintaan uang mulai kisaran Rp80 juta hingga Rp150 juta demi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (sindonews). Selain itu, kecurangan lain yang sering terjadi adalah masalah ujian nasional. Dalam Wordpress Brita tentang SMK disebutkan bahwa pelaksanaan ujian nasional SMA/ MA/ SMK pada tahun 2012 di Jawa Tengah diwarnai beredarnya kunci jawaban palsu yang dikirim melalui pesan singkat. Selain masalah kecurangan dalam ujian nasional, masih terdapat juga jenis kecurangan lain, misalnya transparansi penggunaan dana BOS, SPJ dinas pendidikan yang dibuat dengan nota kosong, anggaran untuk pra jabatan PNS, dll.

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 ini merupakan pengembangan dari penelitian Wilopo (2006) dan Pristiyanti (2007). Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan obyek yang berbeda, yaitu pada manajemen pendidikan.

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Untuk meminimalisir pelanggaran atas peraturan yang berlaku, maka harus ada penegakan peraturan yang tegas dalam lingkungan suatu organisasi. Penelitian Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H1 :Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H8 :Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H15 :Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H22 :Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Tujuan dari pengendalian internal adalah agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Sistem pengendalian internal diharapkan

mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H2 :Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H9 :Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H16 :Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H23 :Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi disebabkan oleh perilaku tidak etis yang dilakukan oleh manajemen. Perilaku tidak etis yang biasa dilakukan oleh manajemen diantaranya penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, penyalahgunaan sumber daya perusahaan dan penipuan. Semakin sering perilaku tidak etis dilakukan, maka akan semakin tinggi tingkat terjadinya *fraud*. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H3 :Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H10 :Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H17 :Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H24 :Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Keadilan distributif merupakan persepsi mengenai gaji atau kompensasi lain atau nilai yang diterima oleh seseorang. Jika seseorang mempersepsikan bahwa terdapat ketidakadilan mengenai gaji atau kompensasi atau nilai yang seharusnya didapatkan maka akan mendorong orang tersebut melakukan kecurangan. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H4 :Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H11 :Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H18 :Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H25 :Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Keadilan Prosedural berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai prosedur dalam pemberian gaji, kompensasi lain, atau nilai kepada seseorang. Ketika seseorang mempersepsikan bahwa prosedur pemberian gaji, kompensasi, atau nilai dilakukan secara tidak adil, maka akan timbul tekanan dalam diri seseorang untuk melakukan kecurangan. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H5 :Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H12 :Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H19 :Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H26 :Keadilan procedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan(*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Komitmen terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Dalam hal ini kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan seseorang untuk kepentingannya sendiri. Semakin tinggi komitmen maka semakin rendah kecenderungan kecurangan yang dilakukan. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

H6 :Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H13 :Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H20 :Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H27 :Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Budaya merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu kelompok atau organisasi. Iklim

budaya yang baik akan menciptakan perilaku yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Semakin baik iklim budaya etis yang dapat diciptakan dalam lingkungan perusahaan maka akan meminimalisir kecurangan yang dilakukan. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut :

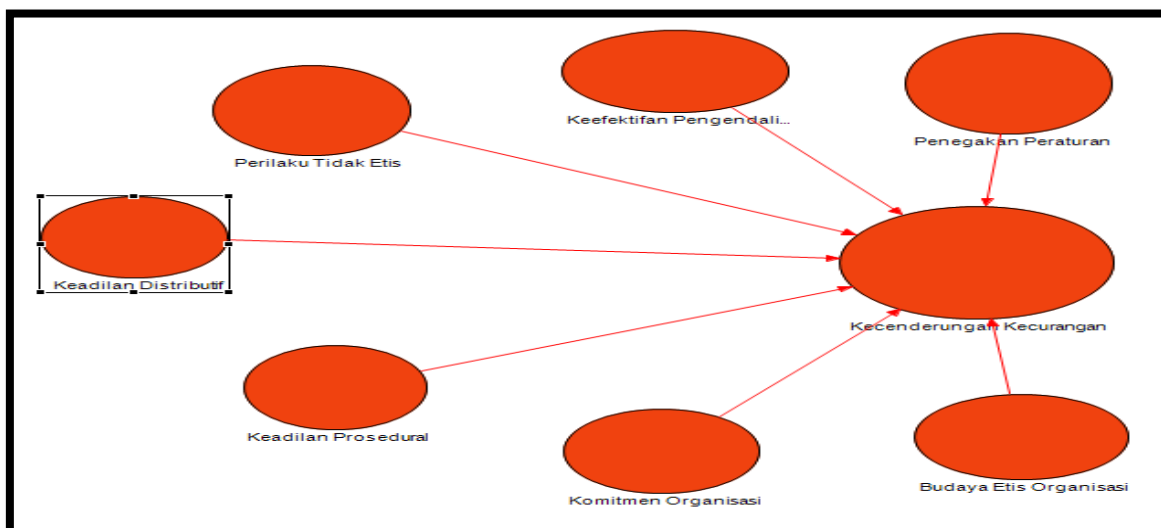
H7 :Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan.

H14 :Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi manajer puncak sekolah.

H21 :Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi guru.

H28 :Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi murid.

Hipotesis dibagi untuk pegawai dinas pendidikan, manajer puncak sekolah, guru, dan murid. Keseluruhan variabel diukur dengan skala likert 1-5. Berdasarkan uraian diatas, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini akan dirumuskan menjadi kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan, manajer puncak sekolah, guru dan murid di Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel menggunakan quota sampling yaitu teknik penarikan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai pada jumlah quota yang diinginkan (Suharyadi dan purwanto 2004). Kuesioner telah disebar pada bulan Maret-April 2014 dan diperoleh 345 responden. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis *Smart PLS 2.0*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Variabel Dependen

Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan adalah penipuan yang direncanakan misalnya salah saji, menyembunyikan, atau tidak mengungkapkan fakta yang material sehingga merugikan pihak lain (Boynton, 2002). Pengukuran variabel meliputi kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset, korupsi, mencontek, membeli jawaban soal ujian, dan menggunakan jasa joki saat mengikuti tes masuk.

Variabel Independen

Penegakan Peraturan

Peraturan merupakan ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima. Pengukuran variabel meliputi ketaatan terhadap hukum, proses penegakan hukum, peraturan organisasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Keefektifan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2001:163) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengukuran variabel meliputi lingkungan pengendalian, peran pimpinan, kegiatan

pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian internal.

Perilaku Tidak Etis

Buckley *et al.*, (1998) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Pengukuran variabel meliputi perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan, menyalahgunaan sumber daya organisasi, menyalahgunaan kekuasaan, dan tidak berbuat apa-apa.

Keadilan Distributif

Menurut Supardi (2008) keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi individu. Pengukuran variabel meliputi apakah kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan, menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan, dan sesuai dengan kinerja.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006:161). Pengukuran variabel meliputi apakah prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, melibatkan karyawan, mengandung kepentingan tertentu, didasarkan pada informasi yang akurat, dan memungkinkan pemberian masukan dan koreksi.

Komitmen Organisasi

Menurut Oktaviani (2012) komitmen organisasi adalah individu yang memiliki keinginan untuk berbuat terhadap organisasinya dengan tujuan agar terciptanya tujuan yang diinginkan tidak lain semata-mata untuk kepentingan organisasi tersebut. Pengukuran variabel meliputi bekerja melampaui target,

membanggakan organisasi kepada orang lain, menerima semua tugas, organisasi adalah inspirasi, dan bangga menjadi bagian organisasi.

visible, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, dan perlindungan etika.

Budaya Etis Organisasi

Menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya. Pengukuran variabel meliputi model peran yang

Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris suatu data. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *software SmartPLS 2.0*.

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasion
KK 1	76	1	4	7,98	3,4
KK 2	69	1	4	7,56	3,291
KK 3	100	1	5	8,74	3,463
KK 4	100	1	5	7,84	4,431
PP 1	76	2	5	21,22	2,806
PP 2	69	1	5	21,75	3,287
PP 3	100	1	5	12,29	3,695
PP 4	100	1	5	19,73	3,085
KPI 1	76	1	5	21,02	2,484
KPI 2	69	2	5	21,14	3,163
KPI 3	100	2	5	21,65	3,079
KPI 4	100	1	5	21,48	3,926
PTE 1	76	1	5	9,12	4,129
PTE 2	69	1	5	8,86	3,878
PTE 3	100	1	5	10,07	3,68
PTE 4	100	1	5	10,21	3,77
KD 1	76	1	5	19,52	3,37
KD 2	69	2	5	21,32	2,739
KD 3	100	1	5	19,20	3,173
KD 4	100	2	5	20,75	3,61
KP 1	76	2	5	20,08	2,596
KP 2	69	2	5	20,99	3,069
KP 3	100	1	5	17,99	3,527
KP 4	100	1	5	17,60	3,645
KO 1	76	2	5	20,23	3,126
KO 2	69	2	5	21,6	2,878
KO 3	100	1	5	20,74	3,833
KO 4	100	1	5	20,36	4,263
BEO 1	76	2	5	20,42	2,862
BEO 2	69	1	5	20,18	3,412
BEO 3	100	1	5	21,15	3,092
BEO 4	100	1	5	21,89	4,068

Keterangan Tabel 1 :

1 = Pegawai dinas pendidikan

3 = Guru

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel KK1, KK2, KK3, KK4 memiliki mean masing-masing 7,98; 7,56; 8,74; dan 7,84; kecenderungan kecurangan (*fraud*) termasuk dalam kategori sangat jarang terjadi. Variabel PP1, PP2, PP4 memiliki mean masing-masing 21,22; 21,75; dan 19,73; penegakan peraturan termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan PP3 memiliki mean 12,29; penegakan peraturan termasuk dalam kategori rendah. Variabel KPI1, KPI2, KPI3, KPI4 memiliki mean masing-masing 21,02; 21,14; 21,65; dan 21,48; keefektifan pengendalian internal termasuk dalam kategori efektif. Variabel PTE1, PTE2, PTE3, PTE4 memiliki mean masing-masing 9,12; 8,86; 10,07; dan 10,21; perilaku tidak etis termasuk dalam kategori tidak etis dilakukan. Variabel KD1, KD2, KD3, KD4 memiliki mean masing-masing 19,52; 21,32; 19,20; dan 20,75; keadilan distributif termasuk dalam kategori adil. Variabel KP1 dan KP2 memiliki mean 20,08; 20,99; keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil. Sedangkan untuk KP3 dan KP 4 memiliki mean 17,99 dan 17,60; keadilan prosedural masuk kategori cukup adil. Variabel KO1, KO2, KO3, KO4 memiliki mean masing-masing 20,23; 21,6; 20,74; dan 20,36; komitmen organisasi termasuk dalam kategori komitmen tinggi. Variabel BEO1, BEO2, BEO3, BEO4 memiliki mean masing-masing 20,42; 20,18; 21,15; dan 21,89; budaya etis organisasi termasuk dalam kategori etis.

Uji Outer Model atau Measurement Model Convergent Validity

Digunakan untuk menguji validitas indikator dengan melihat masing-masing konstruk. Ukuran reflektif dikatakan bagus jika nilai *loading factor* lebih dari 0,50. Berdasarkan pada *outer loading* persepsi pegawai dinas pendidikan keseluruhannya memiliki nilai *outer loading* diatas 0,50 dan signifikan. Persepsi

manajer puncak terdapat 3 konstruk yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 yaitu KPI1, KP2, dan BEO3. Persepsi guru terdapat dua konstruk yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50 yaitu KPI5 dan PP2. Persepsi murid terdapat dua konstruk yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 yaitu PP4 dan KP4. Konstruk dengan nilai *loading factor* dibawah 0,50 harus didrop agar memperoleh *goodness-fit model*

Composite Reliability

Hasil output *composite reliability* maupun *cronbach alpha* dari keseluruhan konstruk nilai keseluruhannya diatas 0.70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi, dengan kata lain konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang *fit* dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk adalah *reliabel*.

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif 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. Berdasarkan *output smartPLS 2.0* diketahui bahwa korelasi masing-masing konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Inner Model atau Structural Model

Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai

signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. menggunakan *smartPLS* 2.0 yang disajikan Berikut ini hasil pengujian *R-square* dalam Tabel 1.

Tabel 1. R-Square

Variabel	R Square			
	Pegawai Dinas	Manajer Puncak Sekolah	Guru	Murid
Budaya Etis Organisasi (BEO)				
Keadilan Distributif (KD)				
Kecenderungan Kecurangan (KK)	48%	61%	46%	56%
Komitmen Organisasi (KO)				
Keadilan Prosedural (KP)				
Keefektifan Pengendalian Internal (KPI)				
Penegakan Peraturan (PP)				
Perilaku Tidak Etis (PTE)				

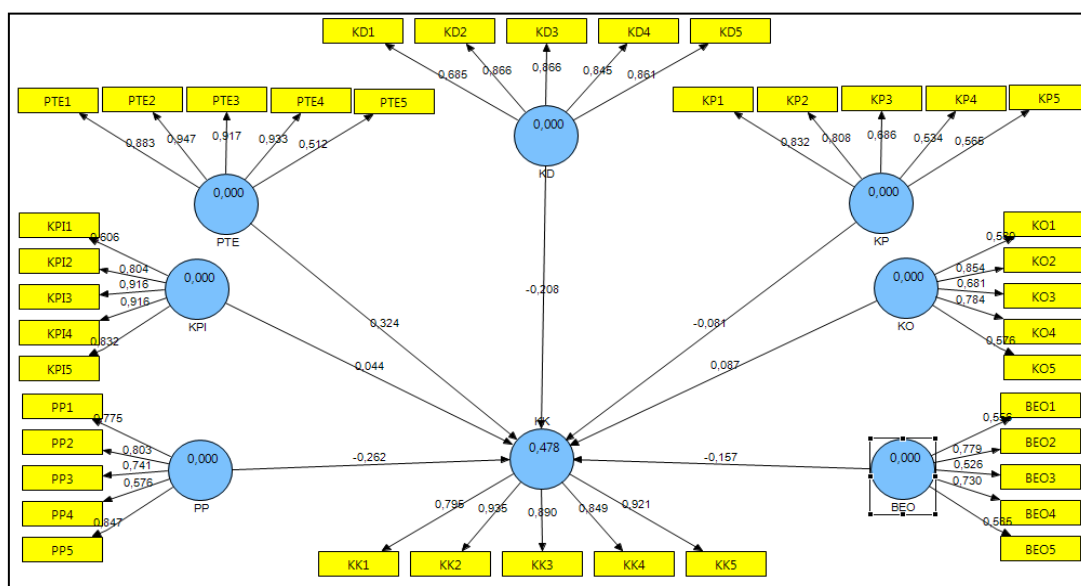
Sumber: Output SmartPLS2.0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa konstruk kecenderungan kecurangan untuk pegawai dinas pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 48% sementara 52% dijelaskan oleh variabel lain. Konstruk kecenderungan kecurangan manajer puncak sekolah dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 61% sementara 39% dijelaskan oleh variabel lain. Konstruk kecenderungan kecurangan guru dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 46% sementara 54% dijelaskan oleh variabel lain.

Konstruk kecenderungan kecurangan murid dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 56% sementara 44% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Structural Equation Model (SEM)

Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *variance* dengan menggunakan *SmartPLS* 2.0. Gambar uji *full model SEM PLS Algorithm* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Full Model SEM PLS Algorithm

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai *t-statistic*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan

informasi mengenai hubungan antara variabel penelitian kemudian membandingkan nilai *t-statistic* dengan nilai *t-tabel* signifikansi pada 5%. Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Hasil
PP -> KK	-0,262252	-0,277887	0,103652	0,103652	2,530130	Hipotesis diterima
KPI ->KK	0,044149	0,030132	0,094183	0,094183	0,468759	Hipotesis ditolak
PTE ->KK	0,323982	0,305172	0,113286	0,113286	2,859855	Hipotesis diterima
KD -> KK	-0,207699	-0,200169	0,118867	0,118867	1,747323	Hipotesis ditolak
KP -> KK	-0,081453	-0,065394	0,149590	0,149590	0,544509	Hipotesis ditolak
KO ->KK	0,087357	0,029646	0,147193	0,147193	0,593488	Hipotesis ditolak
BEO ->KK	-0,157302	-0,135831	0,125092	0,125092	1,257490	Hipotesis ditolak
PP -> KK	-0,129011	-0,117019	0,114100	0,114100	1,130676	Hipotesis ditolak
KPI -> KK	-0,133885	-0,154869	0,131312	0,131312	1,019595	Hipotesis ditolak
PTE ->KK	0,371626	0,355169	0,171741	0,171741	2,163869	Hipotesis diterima
KD -> KK	-0,120166	-0,126498	0,105806	0,105806	1,135717	Hipotesis ditolak
KP -> KK	-0,008166	-0,024965	0,109642	0,109642	0,074478	Hipotesis ditolak
KO -> KK	0,124382	0,060654	0,106613	0,106613	1,166664	Hipotesis ditolak
BEO-> KK	-0,285098	-0,252486	0,110237	0,110237	2,586238	Hipotesis diterima
PP -> KK	0,308450	0,293833	0,096448	0,096448	3,198087	Hipotesis ditolak
KPI -> KK	-0,115744	-0,128566	0,070442	0,070442	1,643126	Hipotesis ditolak
PTE -> KK	0,346067	0,360920	0,083245	0,083245	4,157240	Hipotesis diterima
KD -> KK	-0,167638	-0,154218	0,107249	0,107249	1,563070	Hipotesis ditolak
KP -> KK	0,006575	-0,014034	0,101135	0,101135	0,065016	Hipotesis ditolak
KO -> KK	0,013668	0,037738	0,079010	0,079010	0,172986	Hipotesis ditolak
BEO ->KK	-0,057616	-0,082797	0,081589	0,081589	0,706175	Hipotesis ditolak
PP -> KK	0,045746	0,006024	0,087121	0,087121	0,525090	Hipotesis ditolak
KPI -> KK	-0,003828	-0,009019	0,115769	0,115769	0,033069	Hipotesis ditolak
PTE -> KK	0,248358	0,268029	0,098993	0,098993	2,508838	Hipotesis diterima
KD -> KK	-0,095072	-0,102535	0,068822	0,068822	1,381417	Hipotesis ditolak
KP -> KK	0,031318	0,003925	0,093746	0,093746	0,334073	Hipotesis ditolak
KO -> KK	-0,394182	-0,360827	0,165850	0,165850	2,376739	Hipotesis diterima
BEO ->KK	-0,263310	-0,241596	0,128307	0,128307	2,052177	Hipotesis diterima

PEMBAHASAN

Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H1 diterima, artinya semakin tinggi penegakan peraturan maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Hasil ini

sesuai dengan pendapat Amrizal (2004) dalam Putro (2009), bahwa pada dasarnya praktik kecurangan akan terus berulang dalam suatu entitas jika pegawai tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Najahningrum (2013) yang menyatakan penegakan peraturan

berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H8, H15, dan H22 ditolak, artinya penegakan peraturan tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Hasil ini sesuai dengan pendapat Koentjaraningrat (2008:46) yang menyatakan bahwa manusia memiliki mentalitas yang bernafsu untuk mencapai tujuan secepat-cepatnya tanpa banyak kerelaan berusaha dari permukaan secara langkah demi selangkah. Manusia akan menempuh cara cepat untuk mendapatkan sesuatu, meskipun dengan melanggar peraturan yang ada. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Zulkarnain (2013) yang menyatakan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di sektor pemerintah.

Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H2, H9, H16, dan H23 ditolak, artinya keefektifan pengendalian internal tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Menurut pendapat Fauwzi (2011) banyaknya kecurangan yang terjadi lebih dipengaruhi oleh kualitas moral seseorang, bukan berdasar atas sistem pengendalian internal. Efektif atau tidaknya pengendalian internal tidak akan mempengaruhi terjadinya kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian wilopo (2008) yang menyatakan bahwa secara partial pengendalian internal tidak memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintah. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Mulyani (2013) yang menyatakan bahwa semakin efektif pengendalian internal suatu instansi akan menekan terjadinya tindak kecurangan (*fraud*).

Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H3, H10, H17, dan H24 diterima, artinya semakin sering perilaku tidak etis dilakukan maka semakin tinggi kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*). Perilaku tidak etis berawal dari hal yang relatif kecil yang

memungkinkan terjadinya pembenaran atas perilaku-perilaku yang dilakukan dan kelak nantinya secara berlanjut dapat merugikan instansi karena perilaku tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan (Indriani, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wilopo (2008) bahwa secara bersama perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan 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. Sehingga perilaku tidak etis tidak bisa mempengaruhi kecurangan (*fraud*), karena perilaku tidak etis sudah ditekan oleh aturan-aturan prosedur yang ada di organisasi.

Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan(*fraud*).

H4, H11, H18, dan H25 ditolak, artinya keadilan distributif tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Hal tersebut dikarenakan sifat keserakahan yang dimiliki manusia. Adil atau tidak suatu keadilan distributif yang berkaitan dengan besarnya gaji yang diterima, pegawai akan tetap dapat melakukan tindakan *fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh dengan persepsi aparatur pemerintah mengenai tindak korupsi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Rae and Subramaniam (2006) yang menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang dimoderasi oleh keefektifan pengendalian internal.

Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H5, H12, H19, dan H26 ditolak, artinya keadilan prosedural tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Di Indonesia 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 (Wilopo, 2006). Keadilan prosedural tidak dapat menekan terjadinya kecurangan, baik kecurangan keuangan maupun akademik. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Puspita dan Irwandi (2012) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H6, H13, H20 ditolak, artinya komitmen organisasi tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi (Indriani, 2013). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rae and Subramaniam (2008) yang menyatakan bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral.

H27 diterima, artinya semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, maka orang tersebut tidak akan melakukan kecurangan. Menurut Stephen P. Robbins komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Budaya etis organisasi (BEO) berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

H7 dan H21 ditolak, artinya budaya etis organisasi tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Lingkungan yang etis tidak menutup kemungkinan untuk tidak terjadi kecurangan. Hal ini disebabkan karena faktor kecurangan berasal dari dalam diri manusia bukan faktor lingkungan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hasil ini bertentangan dengan penelitian Sulistyowati (2007) yang menyatakan bahwa semakin baik kultur organisasi suatu pemerintahan maka akan semakin rendah persepsi aparat pemerintah mengenai tindak korupsi.

H14 dan H28 diterima, artinya semakin etis budaya organisasi maka kecenderungan kecurangan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyowati (2007) yang menyatakan bahwa semakin baik kultur organisasi di suatu pemerintahan maka akan semakin rendah persepsi aparat 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).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini adalah penegakan peraturan pegawai dinas pendidikan, komitmen organisasi murid, budaya etis organisasi manajer puncak sekolah dan murid berpengaruh negatif terhadap kecurangan, perilaku tidak etis secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan untuk hipotesis yang lain ditolak atau tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan persepsi, kemungkinan akan menghasilkan hasil yang berbeda ketika diujikan pada responden lain. Peneliti selanjutnya

diharapkan dapat mengkombinasikan metode penelitian kuantitatif dan metode kualitatif sehingga lebih akurat.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kehadirat Allah SWT, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, kritik dan saran dalam penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Boynton, William C; Walter G. Kell, and Ray Johnson.2001.Modern Auditing. Seven Edition. New York : John Willey and Sons, Inc.
<http://daerah.sindonews.com/read/850804/22/bupati-kudus-ancam-pecatbawahan-terlibat-kisruh-honorer>. Diakses pada 09 maret 2014. Pukul 19.43.
<http://www.wordpress.com/Brita-tentang-SMK>. Diakses 05 maret 2014. Pukul 16.34.
- Ivancevich, John M.2006."Perilaku dan Manajemen Organisasi". Jakarta : Erlangga
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi Unnes.
- Oktaviani, Nur ayu candry.2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keinginan sosial terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja maajerial. *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES
- Pristiyanti, Ika Ruly.2012."Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan." *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES.
- Puspitadewi dkk. 2012."Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal." *The Indonesian Accounting Review Volume 2 no. 2 pages 159-172*.
- Rae, Kirsty and nava Subramaniam.2008."Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud." *manajerial Auditing Journal vol. 23 no. 2, 2008 pp 104-124*
- Robins, P Stephen.2006. "Perilaku Organisasi Edisi 10". *Prentice Hall Pearson Educational International,PT Ideks*. Jakarta: Gramedia.
- Sulistiyowati, Firma. 2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Supardi.2008."Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural, Serta Produktifitas Kerja Pegawai Hotel Berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta". *Optimal vol. 6 no. 1 Oktober : 19-40*
- Wilopo. 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*.
- Wilopo.2006."Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia." *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.