



ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD PADA DINAS KOTA SURAKARTA

Rifqi Mirza Zulkarnain 

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Indonesia

Info Artikel

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

Keywords:

**Fraud
Government Sektor
Perception**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai di instansi pemerintahan mengenai pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum terhadap fraud di sektor pemerintahan. Sampel penelitian ini sejumlah 115 pegawai instansi pemerintahan di Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian intern dengan fraud di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan fraud di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan fraud di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan fraud di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap fraud di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Abstract

This study aimed to explore the perceptions of employees in government agencies regarding How will the effectiveness of the internal control sistem, compliance compensation, organizational culture, ethical behavior, leadership style, internal control sistem and law enforcement against fraud in the public sektor. Samples used in this research as many as 115 respondents civil government agencies in Surakarta. Sampling technique using quota sampling. Collecting data using questionnaires. The results showed that there is a negatif effect of the effectiveness of internal control systems to fraud in the government sektor, there is a negatif effect of the appropriateness of compensation by fraud in the government sektor, there is no influence of the culture of the organization with fraud in the government sektor, there is a positive effect between unethical behavior by fraud in the government sektor, there is a negatif effect between leadership styles with fraud in the government sektor, there is a negatif effect of the sistem of internal controls over fraud in the government sektor, there is no effect of law enforcement against fraud in the government sektor.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

 Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: rifqi_zulkarnaen@accountant.com

Pendahuluan

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

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

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, kontrol dan upaya deteksi dini terhadap i. Beberapa penelitian yang terkait dengan *Opportunity* (kesempatan) yaitu: pentingnya pengendalian internal (Wilopo, 2006), dan kepatuhan terhadap pengendalian internal yang rendah (Thoyyibatun, 2009). Pada penelitian kali ini peneliti memproksikan suatu *Opportunity* (kesempatan) dengan keefektifan sistem pengendalian internal, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum. Pengendalian internal birokrasi pemerintah akan memberikan pengaruh terjadinya kecurangan akuntansi pemerintahan. Semakin baik pengendalian internal birokrasi pemerintahan, maka semakin rendah kecurangan akuntansi pemerintah (Wilopo, 2008).

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

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Cor-*

porate Governance (GCG) yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan (Amrizal, 2004). Sedangkan menurut Sulistiyowati (2007), Kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

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

Pengembangan Hipotesis

Keefektifan Pengendalian Internal

Dalam penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal perusahaan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian lain Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian intern birokrasi tidak secara signifikan mempengaruhi *fraud*. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin menganalisis kembali tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*), dengan didukung pernyataan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal organisasi maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan, dan semakin tinggi kepatuhan sistem pengendalian intern maka akan semakin rendah tingkat kecurangan di sektor pemerintahan.

H₁ : Terdapat Pengaruh Negatif Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap *Fraud* Di Sektor Pemerintahan

Kepuasan Kompensasi

Pada penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), bahwa kepuasan kompensasi tidak berpengaruh terhadap persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kepuasan kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak pidana korupsi. Hasil analisis ini tidak mendukung teori yang ada, bahwa seseorang yang terpuaskan kompensasinya tidak akan melakukan reaksi kompromis dalam bentuk tindakan korupsi (Darsono, 2001). Jensen and Meckling (1976) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai ini membuat agen (manajemen) bertindak sesuai

dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham). Yaitu dengan memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₂: Terdapat Pengaruh Negatif Kepuasan Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Kultur Organisasi

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

H₃: Terdapat Pengaruh Negatif Kultur Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Perilaku Tidak Etis

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan adalah perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa. Menurut CIMA (2002) dalam Wilopo (2008) berpendapat bahwa budaya perusahaan dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan akuntansi yang tinggi. Hasil penelitian wilopo (2006) menyatakan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Wilopo (2008) menyatakan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) tetapi tidak signifikan.

Perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis dari birokrasi / manajemen akan memberikan pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintahan. Semakin tinggi tingkat perilaku tidak etis birokrasi, semakin tinggi tingkat kecurangan akuntansi pemerintahan.

H₄: Terdapat Pengaruh Positif perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Gaya Kepemimpinan

Menurut COSO (2004), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, didalam penelitian Rae and Subramaniam (2008), bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari adanya penelitian tersebut, peneliti tertarik menguji apakah ada pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya

fraud di sektor pemerintahan, dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* dalam organisasi tersebut.

H₅ : Terdapat Pengaruh Negatif Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Sistem Pengendalian Internal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian internal birokrasi pemerintahan memberikan pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi pengendalian internal maka semakin kecil kecenderungan akuntansi, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Sedangkan pada penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini disimpulkan adanya pengendalian internal ini meliputi sistem pengendalian internal (Wilopo, 2006) yang ada dalam suatu instansi, dan adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal di dalamnya (Thoyyibatun, 2009). Semakin baik pengendalian internal suatu pemerintahan maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Demikian pula semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

H₆ : Terdapat Pengaruh Negatif Sistem pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Penegakan Hukum

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Orang awam seringkali mengasumsikan secara sempit bahwa *fraud* sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada disuatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak 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

H₇: Terdapat Pengaruh Negatif Penegakan Hukum Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap / pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 1158 pegawai dalam 11 dinas. Menurut Arikunto (2002:117), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Tahap penentuan sampel yaitu dengan

menentukan sampel responden menggunakan teknik *quota sampling*. Teknik *quota sampling* merupakan teknik penarikan sampling dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai pada jumlah (quota) yang diinginkan. Dari 11 dinas yang memberi ijin untuk dijadikan objek penelitian diperoleh sampel sejumlah 116 pegawai.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Kecurangan (*fraud*) adalah perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk memberikan suatu keuntungan yang tidak resmi dengan hak-hak dari pihak lain secara salah menggunakan jabatannya atau karakternya untuk mendapatkan suatu keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain, berlawanan dengan kewajibannya dan hak-hak dari pihak lain.

Variabel Independen

Keefektifan sistem engendalian internal merupakan suatu sistem yang terdiri dari kebijakan, prosedur, cara, dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Kompensasi merupakan hasil kerja atau balas jasa pegawai yang berwujud nominal (uang) yang diberikan majikan (pimpinan) kepada pegawainya. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan.

Kultur organisasi merupakan nilai, norma, dan konsep dasar yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar.

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

Pengendalian intern merupakan suatu mekanisme pengawasan yang ditetapkan oleh manajemen dinas secara berkesinambungan (*on going basis*).

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.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuisioner. Kuisioner diba-

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

gikan ke pegawai tetap (PNS) di Dinas se-Kota Surakarta yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis berupa *software Smart PLS 2.0*, untuk menemukan hasil dari masing-masing hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang dilakukan dari penyebaran kuisioner. Kuisioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Kuisioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju (STS) sampai (5) sangat setuju (SS).

Uji Instrument

Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdapat 8 variabel yaitu keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan hukum, dan *fraud*. Pegujian validitas penelitian menggunakan alat bantu hitung yaitu *smartPLS 2.0*. Dari hasil yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang diajukan hasilnya valid, baik dari variabel dependen maupun independen. Untuk selanjutnya pertanyaan-pertanyaan yang valid dilakukan pengolahan data.

Uji Reliabilitas

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

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*, nilai standar deviasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis data didasarkan dari jawaban responden

yang terkumpul sebanyak 115 responden. Dari statistik deskriptif di atas dapat dilihat bahwa semua variabel berada pada nilai rata-rata yang berbeda-beda, ini menunjukkan bahwa responden banyak yang setuju dari item-item pertanyaan yang peneliti ajukan. Dapat dilihat dari salah satu variabel yaitu variabel KK yang merupakan hasil olahan variabel akuntabilitas dari 5 pertanyaan yang valid dari 115 responden yang menghasilkan total jawaban minimum responden sebesar 8, total jawaban maksimum sebesar 25 dan rata-rata jawaban responden sebesar 19. Rata-rata jawaban responden sebesar 19, hasil tersebut termasuk dalam kategori puas.

yang memiliki komitmen, keteladanan seorang pemimpin, dan ketersediaan infrastruktur berupa pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur – unsur SPIP lainnya.

Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi (KK) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,081 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,825 signifikan pada ($p < 0.01$). Dengan demikian H_2 dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi kesesuaian kompensasi pegawai instansi di pemerintahan maka dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSPI	115	8.00	25.00	19.3652	2.97454
KK	115	8.00	25.00	19.1565	3.66967
KO	115	9.00	25.00	19.7913	2.85772
PTE	115	5.00	21.00	9.3130	3.41402
GK	115	9.00	25.00	19.9913	3.32586
SPI	115	9.00	25.00	19.8696	3.25663
PH	115	9.00	25.00	18.5130	2.71566
FRAUD	115	5.00	22.00	10.0609	3.80740
Valid N (listwise)	115				

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

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

Pengujian hipotesis Tabel 2 diketahui dari tabel *path coefficients* di atas dimana nilai dari *T statistic* > *T table* pada $p < 0,05$ (1,65909). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel KSPI, KK, PTE, GK, dan SPI diterima, sedangkan variabel KO dan PH tidak diterima (ditolak).

Pembahasan

terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Sistem Pengendalian Intern (KSPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,139 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,127 signifikan pada ($p < 0.01$). Dengan demikian H_1 dapat diterima bahwa keefektifan sistem pengendalian intern pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut dikarenakan instansi Kota Surakarta memiliki lingkungan pengendalian, sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Surakarta memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan dan pegawai

Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di instansi Kota Surakarta sudah sesuai dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan masa kerja. Demikian juga untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Terdapat pengaruh negatif antara Kultur Organisasi (KO) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan Tabel di atas diketahui bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan.

Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,362 berada dibawah nilai kritis 1,65922. Dengan demikian H_3 tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi Kultur Organisasi pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Surakarta telah dapat mengorganisasikan pekerjaannya sendiri serta mencurahkan seluruh

kemampuannya dalam bekerja, dan para pegawai instansi memiliki rasa aman dengan pekerjaan dan merasa bangga dan dihargai oleh lingkungan instansi sehingga tercapai kondisi budaya kerja yang etis. Selain itu, para pegawai telah mencapai integrasi atau kesatuan pandangan sehingga mewujudkan budaya organisasi yang etis. Selain integritas budaya organisasi instansi pemerintahan Kota Surakarta juga dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

Terdapat pengaruh positif antara Perilaku Tidak Etis (PTE) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,195 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,771 (signifikan pada $p < 0,025$). Dengan demikian H_4 dapat diterima bahwa semakin etis perilaku pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Perilaku etis seorang pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik. budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan instansi tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Karena koefisien parameter mempunyai nilai koefisien parameter sebesar -0,196 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,510 (signifikan pada $p < 0,01$). Dengan demikian H_5 diterima yang berarti bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan dalam sistem pemerintahan, maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di instansi pemerintah dikarenakan oleh hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dimana pemimpin telah menyempatkan pembagian tugas dengan baik sehingga proses komunikasi yang baik dalam suatu instansi mengakibatkan proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Robbin (2004 : 146) yaitu, komunikasi memelihara motivasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Terdapat pengaruh negatif antara Sistem Pengendalian Intern (SPI) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,336 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,751 signifikan pada ($p < 0,01$). Dengan demikian H_1 dapat diterima bahwa sistem pengendalian intern pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut dikarenakan instansi Kota Surakarta memiliki lingkungan pengendalian yang baik, memiliki sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan memiliki aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Surakarta memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan dan pegawai

yang memiliki komitmen, keteladanan seorang pemimpin, dan ketersediaan infrastruktur berupa pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur – unsur SPIP lainnya.

Terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum (PH) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,250 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,959 (signifikan pada $p < 0,01$). Dengan demikian H_7 tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi penegakan hukum di pemerintahan maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Surakarta merasa para pejabat cepat tanggap dalam menangani pelanggaran peraturan instansi sehingga penanganan pelanggaran peraturan instansi selesai tepat pada waktunya. Keputusan kepala instansi juga memutuskan hukuman pelanggaran sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penutup

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud*, terdapat pengaruh negatif kepuasan kompensasi terhadap *fraud*, tidak terdapat pengaruh kultur organisasi terhadap *fraud*, terdapat pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap *fraud*, terdapat pengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap *fraud*, terdapat pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap *fraud*, dan tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode pengumpulan data yang lebih akurat seperti wawancara langsung sehingga responden dapat memahami pertanyaan yang diajukan.

Daftar pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta
- Bologna, Jack. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston; Butterworth-Heinemann.
- COSO. 2004. *Enterprise risk management – integrated framework*. Committee of Sponsoring Organizations
- Cressey Donald R. 1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patternson Smith
- Darsono. (2001). “Korupsi sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2; Agustus, hal 477-487.
- Kompas. 2012. *Survei PERC: Indonesia Terkorup di Asia Pasifik*. <http://nasional.kompas.com/read/2012/02/22/15413395/Survei.PERC.Indonesia.Terkorup.di.Asia.Pasifik> (Diakses tanggal 25 Maret 2012, pukul 22.00)
- 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.

gerial Auditing Journal Vol. 23 No. 2, 2008 pp. 104-124.

Suara Merdeka. 2012. <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/09/17/198990/Polisi-Akan-Periksa-Saksi-Meringankan-Kepala-DKP> (diakses pada hari selasa, 11 Desember 2012, pukul 21.15)

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

Tempointeraktif. 2010. *Mantan Kepala Disdik Surakarta Pradja Suminta divonis 4 tahun*. <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=7049&l=mantan-kepala-disdik-surakarta-pradja-suminta-divonis-4-tahun>

nis -4 -tahun. (Diakses pada hari Rabu, 12 Desember 2012, pukul 16.55)

Thoyibatun. 2009. *Analysing The Influence Of Internal Control Compliance And Compensation Sistem Against Unethical Behavior And Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java. Palembang : Simposium Nasional Akuntansi XII*.

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

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