



Terbit online pada laman web jurnal : [jkaa.bunghatta.ac.id](http://jkaa.bunghatta.ac.id)

**JURNAL KAJIAN AKUNTANSI DAN AUDITING**

| ISSN (print) : 1907-2473 | E-ISSN 2721-8457 |



## **FAKTOR DETERMINAN PEMICU KORUPSI DI SEKTOR PEMERINTAHAN (STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI JAKARTA)**

**Harti Budi Yanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

### **Informasi Artikel**

Diterima : 2 Agustus 2020  
Review Akhir : Oktober 2020  
Diterbitkan online : Januari 2021

### **Kata Kunci**

*Stock selection, risk level, mutual fund performance of shares*

### **Korespondensi**

E-mail: [hartigunawan@ymail.com](mailto:hartigunawan@ymail.com)

### **Abstract:**

*Mutual funds performance is one of the most important method to measure the capability of Mutual funds, this method will answer your question whether the mutual funds can be used as a good priority in investment or not. Beside that, the manager's ability in selecting share also play the big role, since the choice that made by the manager will determine how much "return" will be received by the investors. After that, the high risk in investment, which later will show up, should be considered before taking the final decision in selecting share. This study aimed to verify the effect of share selection and the level of risk on the performance of mutual fund shares. The data used in this study is the share of mutual funds in 2009-2011 and the samples are 18 mutual funds selected by using purposive sampling method. The data are obtained from the NAB of each fund which can be obtained at Bapepam-LK. Based on the results of hypothesis for regression models, we found out that selecting share give a great influence on Mutual funds performance and the level of risk has no significant effect on the in Mutual funds performance*

**Abstrak:** Kinerja reksa dana merupakan salah satu metode terpenting untuk mengukur kapabilitas reksa dana, cara ini akan menjawab pertanyaan Anda apakah reksa dana dapat dijadikan sebagai prioritas investasi yang baik atau tidak. Selain itu, kemampuan manajer dalam memilih saham juga memiliki peran yang besar, karena pilihan yang diambil oleh manajer akan menentukan seberapa besar “return” yang akan diterima oleh investor. Setelah itu, risiko tinggi dalam berinvestasi yang nantinya akan muncul harus dipertimbangkan sebelum mengambil keputusan akhir dalam pemilihan saham. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemilihan saham dan tingkat risiko terhadap kinerja reksa dana saham. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah reksa dana saham tahun 2009-2011 dan sampelnya adalah 18 reksa dana yang dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Data diperoleh dari NAB masing-masing dana yang dapat diperoleh di Bapepam-LK. Berdasarkan hasil hipotesis untuk model regresi diketahui bahwa pemilihan saham memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja reksa dana dan tingkat risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja reksa dana.

## PENDAHULUAN

Kasus kecurangan (*fraud*) di pemerintahan menjadi wacana paling populer di masyarakat. Korupsi, penyuapan, pencucian uang hasil korupsi merupakan jenis kecurangan (*fraud*) yang paling banyak ditemui dalam pemerintahan. Berdasarkan hasil statistik yang dilakukan oleh lembaga ACCH (*Anti Corruption Clearing House*), korupsi jenis penyuapan masih menjadi *top score* dari tahun 2010 sampai tahun 2013 (per 28 Februari). Dan berdasarkan data Transparency International Indonesia, kasus korupsi di Indonesia belum teratasi dengan baik. Indonesia menempati peringkat ke 118 dari 176 negara yang diukur dengan indeks 3,2 pada tahun 2012 dalam Indeks Persepsi Korupsi. Walaupun peringkat ini telah turun dari tahun sebelumnya yakni 2011 di peringkat 100 dari 183 negara yang diukur dengan indeks korupsi 3,0.

Maraknya korupsi di Indonesia seakan sulit untuk diberantas dan telah menjadi budaya. Pada dasarnya, korupsi adalah suatu pelanggaran hukum yang kini telah menjadi suatu kebiasaan. Kesadaran masyarakat terhadap keberadaan korupsi di Indonesia merupakan informasi pertama yang harus didapatkan dari masyarakat. Dari survei yang dilakukan oleh ACCH dari pertanyaan yang diberikan kepada berbagai lapisan masyarakat pada tahun 2011, 99,1% masyarakat menjawab pernah mendengar atau mengetahui kasus korupsi dalam 1 tahun terakhir dan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tindakan korupsi sangat dikenal oleh masyarakat Indonesia karena keberadaannya yang nyata di lingkungan mereka. Kondisi semakin memprihatinkan saat survei menunjukkan sebesar 92% masyarakat pada tahun 2011 berpendapat bahwa korupsi merupakan sesuatu hal yang lazim terjadi di Indonesia. Artinya masyarakat memang menyadari bahwa korupsi banyak terjadi di lingkungan dan keseharian mereka, namun sudah dianggap menjadi sesuatu yang biasa terjadi.

Praktik korupsi makin parah ketika lembaga pemerintah yang sedianya menjadi pengawas eksternal dan mendukung pemberantasan korupsi malah ikut terlibat dalam praktik korupsi. Jika kondisi ini terus terjadi, pengawasan eksternal yang tidak independen untuk menuntaskan kasus korupsi ini akan menyuburkan praktik korupsi di Indonesia.

Berbagai teori dikembangkan untuk menjelaskan praktik korupsi, manipulasi dan praktik kecurangan lainnya. Teori segi tiga kecurangan menyebutkan tiga factor yang memicu perilaku korupsi, yaitu adanya tekanan kebutuhan, adanya kesempatan, adanya pembenaran atas perilaku tersebut. Teori segitiga kecurangan ini selanjutnya disempurnakan dengan munculnya *new fraud triangle model*. Terdapat empat factor yang menimbulkan perilaku korupsi yaitu, kesempatan, motivasi, personal integritas dan kemampuan pelaku. Adanya

pengembangan variable baru yaitu integritas personal menggantikan factor rasionalisasi/pembenaran agar lebih mudah diobservasi. Integritas personal merupakan ukuran etika profesi yang diserap dalam diri dan tercermin dalam pola pikir dan perilaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori *new fraud triangle* dan memetakan persepsi para pegawai negeri sipil di Jakarta tentang factor penentu yang memicu perilaku korupsi di pemerintahan. Jakarta dipilih berdasarkan hasil survey berbagai lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan tingkat kecurangan (*fraud*) kota ini termasuk sangat tinggi dan sering menjadi pusat perhatian masyarakat, pejabat maupun pengusaha.

### Perumusan Masalah

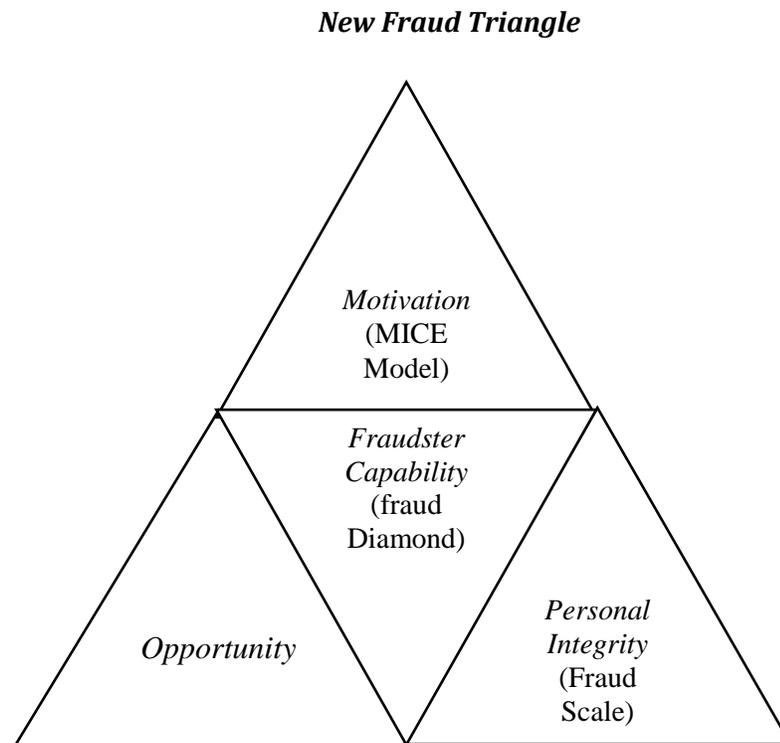
Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah efektifitas pengendalian internal, pengawasan eksternal dan budaya organisasi memiliki pengaruh negative pada perilaku korupsi di pemerintahan ?
2. Apakah Kepuasan gaji, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis dalam diri individu memiliki pengaruh negative pada perilaku korupsi di pemerintahan ?

### LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

#### *New Fraud Triangle Model*

*New Fraud Triangle Model* dari Kassem yang merupakan titik akhir dari penyempurnaan yang dilakukan. *New Fraud Triangle* memiliki 4 faktor yang lebih spesifik mengenai faktor mendorong *fraud*, yaitu Peluang (*Opportunity*), Motivasi (*Motivation* atau MICE Models terdiri dari *Money, Ideology, Coercion* dan *Ego*), Integritas Personal (*Personal Integrity*), dan Kemampuan Pelaku Kecurangan (*Fraudster's Capabilities*). Bentuk dari *New Fraud Triangle* tersebut seperti dalam gambar berikut ini.



Sumber: Kassem (2012)

Peluang (*Opportunity*) adalah faktor penyebab korupsi yang disebabkan karena adanya kelemahan di dalam suatu sistem, dimana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan yang ada, sehingga dapat melakukan perbuatan curang dan penyalahgunaan wewenang. Peluang umumnya ditandai dengan aspek pengawasan yang meliputi sistem pengendalian internal. Hal ini sering kali para pengawas internal terlibat dalam praktik korupsi, belum lagi berkaitan dengan pengawasan eksternal yang dilakukan masyarakat dan media juga lemah, dengan demikian menambah citra buruk pengawasan yang sarat dengan korupsi. Pengawasan eksternal pun perlu dibenahi dalam pemerintahan Indonesia, lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah harus ikut serta dalam pengawasan. Tak luput dari itu, media pun memiliki peran penting dalam pengawasan.

Motivasi (*Motivation*) adalah motif atau alasan pelaku melakukan kecurangan. Teori MICE Models mengidentifikasi motivasi menjadi 4 faktor, yaitu uang (*Money*), ideologi (*Ideology*), paksaan (*Coercion*) dan diri (*Ego*). Motivasi karena uang atau money dapat mendorong pelaku untuk mendapatkan uang dengan cara sesingkat mungkin, sehingga melupakan kaidah hukum dan etika hidup. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan gaji yang merupakan variabel utama yang melatarbelakangi praktik korupsi di Indonesia (Hatta dalam Sulistiyowati, 2007). Ideologi pelaku selalu membenarkan tindakan kecurangan yang dilakukan sehingga tidak ada rasa penyesalan atas tindakan yang tidak benar tersebut. Dari segi eksternal, paksaan (*Coercion*) dari pelaku korupsi memaksa seorang individu yang bersih dari korupsi untuk masuk ke zona korupsi. Hal ini dilakukan pelaku untuk meminimalisasi peluang adanya pembocor rahasia. Diri (*Ego*) juga bisa menjadi faktor motivasi penipuan atau korupsi, karena pelaku tidak ingin kehilangan reputasi atau posisi keuangan mereka didepan keluarga atau masyarakat. Hal ini merupakan tekanan sosial yang dapat menjadi motif untuk melakukan korupsi hanya untuk menjaga ego mereka.

Integritas Personal (*Personal integrity*) adalah faktor yang mengacu kepada kode etik personal yang dimiliki oleh tiap individu. Beberapa penelitian di bidang etika menggunakan teori perkembangan moral untuk mengobservasi dasar individu melakukan suatu tindakan, salah satunya adalah tindakan korupsi. Hasil penelitian Wilopo dalam Puspasari dan Suwardi (2012) menemukan bahwa semakin tinggi level penalaran moral individu akan semakin cenderung tidak berbuat kecurangan. Serta penelitian Zulkarnain (2013) menemukan bahwa perilaku etis seorang pegawai instansi pemerintahan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Kemampuan pelaku kecurangan (*Fraudster's Capability*) adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu jika ingin melakukan suatu tindakan korupsi. Wolfe dan Hermanson dalam Kassem (2012) *fraud* diyakini tidak akan terjadi tanpa individu dan kemampuan yang tepat. Kemampuan tersebut adalah (1) memiliki posisi yang resmi atau fungsi yang penting, (2) kemampuan untuk memahami dan mengeksploitasi kelemahan sistem akuntansi dan pengendalian internal, (3) memiliki keyakinan tidak akan terdeteksi, atau jika tertangkap pelaku *fraud* akan dengan mudah terbebas, (4) kemampuan untuk mengatasi rasa stress dari argumen masyarakat mengenai tindakan buruk tersebut.

### **Keefektifan Sistem Pengendalian Internal**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wilopo dalam Zulkarnain (2013), mengatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal yang dilakukan, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini akan menutup kemungkinan adanya peluang *fraud* yang dicegah dari segi internal.

Sistem pengendalian internal dapat dibagi menjadi 4 aktivitas atau tindakan, yaitu:

1. Pengendalian Internal Akuntansi (*Preventive Controls*) dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan lembaga dan memeriksa keakuratan data akuntansi. Contoh: adanya pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi.
2. Pengendalian Administratif (*Feedback Controls*) dibuat untuk mendorong dilakukannya efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (dikerjakan setelah adanya pengendalian akuntansi). Contoh: pemeriksaan laporan untuk mencari penyimpangan yang ada, untuk kemudian diambil tindakan.
3. Pengendalian Pendeteksian (*detective controls*) bertujuan untuk menginformasikan kepada manajemen galat atau masalah yang sedang terjadi atau beberapa saat setelah terjadi.
4. Pengendalian Pemulihan (*corrective controls*) biasanya digunakan bersama dengan pendeteksian, bertujuan untuk memperbaiki kembali dari akibat terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan

### **Pengawasan Eksternal**

Pengawasan eksternal dapat dilakukan oleh lembaga pemerintah seperti POLRI, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pusat Pelaporan Dan Analisa Transaksi Keuangan (PPATK), Komisi Yudisial, dan Mahkamah Konstitusi. Lembaga non pemerintah pun dapat ikut aktif dalam pengawasan eksternal ini seperti Indonesia Corruption Watch (ICW), Tranparancy International Indonesia (TI Indonesia) dan Pusat Kajian Anti Korupsi (PUKAT) dan Bung Hatta Anti Korupsi Award (BHACA).

Secara umum pengawasan terbagi menjadi dua, yaitu pengawasan internal (pengawasan fungsional dan pengawasan langsung oleh pimpinan) serta pengawasan bersifat eksternal (pengawasan dari legislatif dan masyarakat). Saat ini, pengawasan ini kurang bisa efektif karena adanya tumpang tindih pengawasan pada berbagai instansi, kurangnya profesionalitas para pengawas serta kurangnya kepatuhan pada etika hukum maupun pemerintahan oleh individu pengawas tersebut.

### **Perilaku Tidak Etis**

Tang et al dalam Fauzi (2011) menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis terdiri dari perilaku menyalahgunakan kedudukan/posisi (*Abuse Position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*Abuse Power*), perilaku menyalahgunakan sumber daya organisasi (*Abuse Resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*No Action*). Menurut Tang et al terdapat 2 alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis, yaitu:

- a. Standar Etika Seseorang Berbeda dengan Masyarakat Umum  
Alasan tersebut sering digunakan para pelaku kecurangan untuk membela diri jika terdeteksi melakukan kecurangan. Apabila di dalam suatu instansi melakukan kecurangan merupakan suatu hal yang wajar terjadi, namun bagi masyarakat hal tersebut merupakan perilaku yang tidak etis.
- b. Orang Memilih Untuk Bertindak Mementingkan Diri Sendiri  
Sebagian besar perilaku tidak etis disebabkan oleh tindakan yang mementingkan diri sendiri. Contohnya dalam kasus berikut, skandal politik terjadi akibat adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan politik, kecurangan dalam mengisi SPT pajak dan laporan pengeluaran dimotivasi oleh ketamakan atas uang.

## Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi tentang gaji sesuai dengan aktualnya. Bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Dari penelitian terdahulu disebutkan bahwa penyebab utama terjadinya korupsi adalah gaji yang relatif rendah (Sulistiyowati, 2007). Akibat gaji yang di bawah standar (*underpayment*) tersebut, timbul perasaan ketidakadilan (*inequity*), sehingga korupsi merupakan salah satu reaksi kompromistis dari perasaan ketidakadilan tersebut. Individu yang merasa diperlakukan tidak adil akan cenderung melakukan perlawanan baik secara terbuka atau terselubung untuk tetap bertahan, yaitu dengan cara mencari peluang kompensasi, salah satunya melalui upaya korupsi.

Kepuasan gaji merupakan suatu motivasi yang menjadi alasan pelaku kecurangan. Terdapat 4 faktor munculnya motivasi untuk melakukan kecurangan, yaitu Uang (*Money*), ideologi (*Ideology*), paksaan (*Coercion*) dan diri (*Ego*). Kepuasan gaji masuk ke dalam faktor pertama yaitu uang (*money*) yang dapat mendorong pelaku untuk mendapatkan uang dengan cara sesingkat mungkin, sehingga melupakan kaidah hukum dan etika hidup.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2007), kepuasan gaji mempunyai hubungan negatif terhadap tindakan korupsi. Artinya semakin tinggi kepuasan gaji yang dirasakan pegawai, semakin rendah kecenderungan adanya *fraud*.

## Kesesuaian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ia menghargai kerja keras dan berusaha untuk loyal terhadap lembaganya. Atas perilaku loyal tersebut, ia berhak memperoleh penghargaan dari lembaganya. Penghargaan ini merupakan bentuk kompensasi atas apa yang dilakukan karyawan terhadap lembaganya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial* pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan maupun instansi pemerintah memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

## Kultur Organisasi

Peran kultur organisasi sangat penting, yaitu penentu arah, yang menentukan boleh atau tidaknya suatu tindakan, menentukan bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Kultur organisasi yang lebih etis dapat diciptakan oleh karyawan yang memiliki tingkat jabatan yang lebih tinggi melalui beberapa praktik diantaranya menjadi atasan dengan perilaku beretika terpuji, menjunjung tinggi kejujuran, kepatuhan dan kedisiplinan dalam lembaga, memberikan penilaian kinerja, reward dan sanksi yang adil berdasarkan penilaian yang jujur dan informative, memberikan perlindungan bagi mereka yang menjadi pelapor perilaku tidak etis di lingkungannya. Perilaku para pimpinan ini selanjutnya akan menjadi acuan bagi para staf dibawahnya. Jika perilaku ini disosialisasikan dan diterapkan terus menerus, maka akan menjadi budaya organisasi dan etos kerja para partisipan di dalamnya. Budaya ini akan mengeliminir perilaku tidak etis termasuk perilaku manipulative, korupsi dan bentuk

kecurangan lainnya. Budaya ini menginisiasi rasa kebersamaan, keadilan dan rasa memiliki terhadap organisasi/lembaga dan rasa bangga menjadi bagian dari lembaga tersebut.

### **Fraud di Sektor Pemerintahan**

*Institute of Internal Auditors* menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar maupun didalam organisasi. Kecurangan di sector pemerintahan merupakan kejahatan kerah putih. Kejahatan kerah putih (*white collar crime*) adalah tindakan atau serangkaian tindakan kejahatan yang dilakukan dengan cara-cara non fisik melalui penyembunyian ataupun penipuan untuk mendapatkan uang ataupun harta benda, untuk menghindari pembayaran atau hilangnya uang atau harta benda, atau untuk mendapatkan keuntungan bisnis atau pribadi. Berbagai jenis kecurangan yang dilakukan oleh kerah putih, diantaranya adalah penggelapan, suap, korupsi. Jenis kecurangan yang dilakukan kerah putih sulit dideteksi karena merupakan kecurangan secara kelompok. Kecurangan seperti ini banyak terjadi di Negara berkembang yang belum konsisten penegakan hukumnya dan kesadaran penerapan tatakelola perusahaan masih minimal. Termasuk dalam kategori kecurangan korupsi adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi dan pemerasan ekonomi.

### **Keefektifan Pengendalian Internal dan Fraud di Sektor Pemerintahan**

Secara teori Zulkarnain (2013), menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *fraud* pada dinas Kota Surakarta. Pengaruh negatif pun sama seperti yang dihasilkan oleh penelitian Wilopo (2006), Pristiyanti (2012) dan Rahmawati (2012) yang artinya semakin efektif pengendalian internal, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal tersebut sesuai dalam praktek nyatanya, jika pengendalian internal yang efektif sudah diberlakukan dalam perusahaan maupun instansi pemerintah, hal tersebut mampu mencegah *fraud* pada level manapun. Dan memperkecil peluang untuk melakukan tindak korupsi, yang mempersempit gerak para pegawai untuk mencari pendapatan lebih dari tindakan yang tidak etis tersebut. Karena pengendalian internal yang efektif terdapat pendeteksian tindak korupsi yang dapat dengan mudah diketahui dengan sistem pengendalian internal yang berlapis.

**Ha<sub>1</sub>:** Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

### **Pengawasan Eksternal dan Fraud di Sektor Pemerintahan**

Peluang *fraud* dapat muncul tidak hanya dari segi internal organisasi atau instansi tetapi juga bisa dari segi eksternal. Karna pengawasan eksternal memiliki peran yang penting dalam mengawasi oknum-oknum yang memungkinkan melakukan *fraud*. Apabila pengendalian internal dan pengawasan eksternal dapat berfungsi dengan baik maka semakin tipis peluang *fraud* tersebut. Pengawasan eksternal berpengaruh negatif terhadap korupsi APBD menurut penelitian yang dilakukan Wahyudi dan Sopanah (2009) di Kota Malang Raya. Dapat diketahui untuk mencegah tindak korupsi tidak terjadi harus adanya kerjasama dengan semua pihak, bukan hanya dari segi internal saja melainkan segi eksternal mendapat peran penting.

**Ha<sub>2</sub>:** Pengawasan eksternal berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

### **Perilaku Tidak Etis dan Fraud di Sektor Pemerintahan**

Menurut *new fraud triangle model* faktor yang mempengaruhi *fraud* di sektor pemerintahan dari segi *personal integrity* adalah perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, kekuasaan, sumber daya organisasi dan

perilaku tidak melakukan apa-apa. Dalam Zulkarnain (2013), semakin rendah perilaku tidak etis, semakin tinggi kecenderungan kecurangan. Para *fraudster's* melakukan korupsi berawal dari rasa ketidakpuasan atas gaji yang diterima, sehingga muncullah motivasi mencari pendapatan lebih di dalam waktu kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat tertutupi dengan gaji yang diterima dan dianggap tidak sesuai.

**Ha<sub>3</sub>:** Perilaku tidak etis berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

### **Kepuasan Gaji dan *Fraud* di Sektor Pemerintahan**

Kepuasan gaji termasuk faktor yang mempengaruhi *fraud* dari segi motivasi yang muncul dari individu itu sendiri. Bagi pegawai, gaji merupakan suatu *reward* yang penting karena gaji yang rendah merupakan penyebab utama terjadinya korupsi. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi (Sulistiyowati, 2007). Artinya semakin rendah kepuasan pegawai mengenai gajinya, semakin tinggi kemungkinan terjadinya korupsi.

**Ha<sub>4</sub>:** Kepuasan gaji berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

### **Kesesuaian Kompensasi dan *Fraud* di Sektor Pemerintahan**

Wilopo (2006) dalam Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kepuasan kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak pidana korupsi. Hasil analisis ini tidak mendukung teori yang ada, bahwa seseorang yang terpuaskan kompensasinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindakan korupsi. Kompensasi dapat menjadi hal yang penting dalam hubungan kerja, karena dengan adanya kompensasi para pegawai dapat termotivasi untuk terus meningkatkan mutu kerjanya, dan dianggap kompensasi ini menjadi *feedback* dari perusahaan atau instansi pemerintah dalam berterimakasih kepada pegawainya atas pengabdian kerja yang dilakukan.

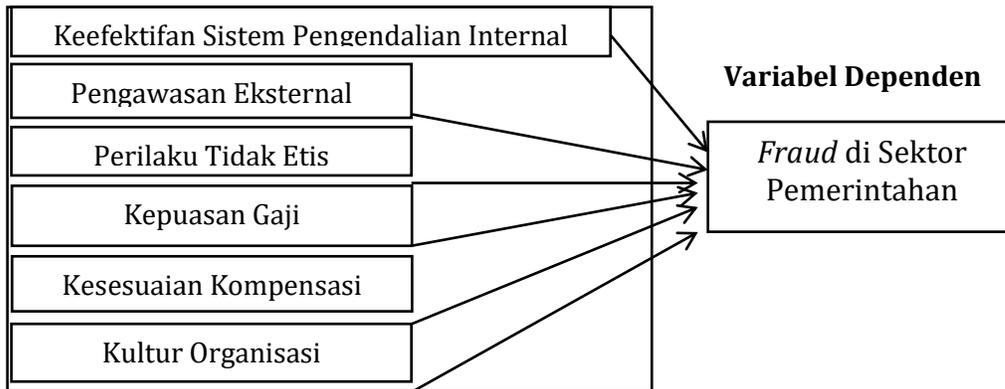
**Ha<sub>5</sub>:** Kesesuaian kompensasi berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

### **Kultur Organisasi dan *Fraud* di Sektor Pemerintahan**

Dalam penelitian Sulistiyowati (2007) mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah **tentang** tindak korupsi. Sedangkan dalam penelitian Zulkarnain (2013) mengatakan kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Kultur organisasi yang baik dapat menjadikan para pegawai mempunyai ikatan emosional, karena adanya rasa nyaman saat bekerja dan kondisi tempat kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan sehingga memperkecil peluang korupsi. Maka dapat timbullah rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi. Peran atasan pun sangat penting dalam memerangi korupsi karena atasan dapat menjadi cerminan atau panutan para pegawainya.

**Ha<sub>6</sub>:** Kultur organisasi berpengaruh negative pada *fraud* di sektor pemerintahan

Secara grafis, kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut ini :  
**Variabel Independen**



**METODA PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dengan responden penelitiannya adalah Pegawai negeri Sipil (PNS), dari populasi PNS di Instansi Pemerintah Pusat Kota Jakarta. Terlibat dalam penelitian ini para PNS . Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, Kementerian Perdagangan dan Kementerian Keuangan, Kementerian ESDM, LIPI, dan BNPP. Data dikumpulkan selama bulan April hingga Juni 2013. Total kuesioner yang disebarakan adalah 170 buah yang terdiri 50 yang disebarakan kepada PNS di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 20 yang disebarakan kepada PNS di Kementerian Agama, 20 yang disebarakan kepada PNS di Kementerian Perdagangan, 20 yang disebarakan kepada PNS di Kementerian Keuangan, 20 yang disebarakan kepada PNS di Kementerian ESDM, 20 yang disebarakan kepada PNS di LIPI dan 20 yang disebarakan kepada PNS di Badan Nasional Pengelolaan Perbatasan (BNPP).

**Tabel 1.** Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kelompok Responden	Kuesioner Yang Disebarakan	Jumlah Kuesioner Kembali	Tingkat Pengembalian	Yang Bisa Digunakan
Kemertrian Pendidikan dan Kebudayaan	50	44	88%	44
Kemertrian Agama	20	19	95%	19
Kemertrian Perdagangan	20	19	95%	19
Kemertrian Keuangan	20	11	55%	11
Kemertrian ESDM	20	18	90%	18
LIPI	20	20	100%	20
BNPP	20	19	95%	19
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>150</b>	<b>88,23%</b>	<b>150</b>

Sumber: data diolah SPSS 13

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden melalui statistik frekuensi disini menjelaskan tentang data responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, unit kerja/instansi, dan masa kerja. Statistik frekuensi digunakan untuk menyajikan distribusi data ke dalam beberapa kategori, sehingga dapat dilihat banyaknya elemen yang termasuk ke dalam suatu kategori tertentu.

**Tabel 2.** Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Pria	79	52,7
Wanita	71	47,3
<b>Usia:</b>		
20 – 31 tahun	39	26
31 – 40 tahun	47	31,3
42 – 50 tahun	40	26,7
51 – 60 tahun	24	16
<b>Tingkat Pendidikan:</b>		
SMA	7	4,7
D3	4	2,7
S1	94	62,7
S2	43	28,7
S3	2	1,3
<b>Instansi:</b>		
Kemdikbud	44	29,3
Kementerian Agama	19	12,7
Kementerian Perdagangan	19	12,7
Kementerian Keuangan	11	7,3
Kementerian ESDM	18	12
LIPI	20	13,3
BNPP	19	12,7
<b>Masa Kerja:</b>		
< 5 tahun	46	30,7
5– 10 tahun	32	21,3
> 10 tahun	72	48

Sumber: data diolah SPSS 13

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan (instrument) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jika valid maka instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil pengujian instrument penelitian ini disajikan pada table 4 berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	P-value	Keputusan Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keputusan Uji Reliabilitas
KSPI	6	0,000	Valid	0,779	Reliabel
PE	7	0,000	Valid	0,692	Reliabel
PTE	5	0,000	Valid	0,695	Reliabel
KG	8	0,000	Valid	0,787	Reliabel
KK	5	0,000	Valid	0,795	Reliabel
KO	7	0,000	Valid	0,635	Reliabel

FRD	8	0,000	Valid	0,905	Reliabel
-----	---	-------	-------	-------	----------

Sumber: data diolah SPSS 13

## Pengujian Hipotesis Penelitian

**Tabel 5.** Pengujian Hipotesis Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	.500		10.040	.000
	KSPI	-.200	.064	-.189	-3.110	.002
	PE	-.363	.071	-.289	-5.143	.000
	PTE	.270	.067	.258	4.058	.000
	KG	-.185	.069	-.167	-2.693	.008
	KK	-.289	.062	-.258	-4.656	.000
	KO	.102	.065	.081	1.579	.117

a. Dependent Variable: FRD

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 diatas, semua variable yang mempengaruhi perilaku korupsi di pemerintahan menunjukkan arah koefisien negative dan signifikan kecuali untuk variable kultur organisasi. Secara spesifik, hasil analisis ini diuraikan berikut ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) ( $X_1$ )

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) dengan tingkat signifikan sebesar 0.002, berarti Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* (FRD). Koefisien beta sebesar -0.200 yang berarti hasil dari uji tersebut diketahui variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *fraud* (FRD). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Fauwzi (2011), Rahmawati (2012) dan Zulkarnain (2013)

### Pengawasan Eksternal (PE) ( $X_2$ )

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan Eksternal (PE) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai  $0.000 < 0.05$  dan karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti Pengawasan Eksternal (PE) berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* (FRD) dengan koefisien beta sebesar -0.363 yang berarti hasil dari uji tersebut diketahui variabel Pengawasan Eksternal (PE) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *fraud* (FRD). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wahyudi dan Sopanah (2009).

### Perilaku Tidak Etis (PTE) ( $X_3$ )

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Perilaku Tidak Etis (PTE) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai  $0.000 < 0.05$  dan karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti Perilaku Tidak Etis (PTE) berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* (FRD) dengan koefisien beta sebesar 0.270 yang berarti hasil dari uji tersebut diketahui variabel Perilaku Tidak Etis (PTE) secara signifikan

berpengaruh positif terhadap *fraud* (FRD). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Kusumastuti (2012) dan Kusumastuti (2013).

#### **Kepuasan Gaji (KG) (X<sub>4</sub>)**

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Gaji (KG) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008 yang artinya nilai  $0.008 < 0.05$  dan karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti Kepuasan Gaji (KG) berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* (FRD) dengan koefisien beta sebesar -0.185 yang berarti hasil dari uji tersebut diketahui variabel Kepuasan Gaji (KG) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *fraud* (FRD). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Sulistiyowati (2007).

#### **Kesesuaian Kompensasi (KK) (X<sub>5</sub>)**

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi (KK) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai  $0.000 < 0.05$  dan karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti Kesesuaian Kompensasi (KK) berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* (FRD) dengan koefisien beta sebesar -0.289 yang berarti hasil dari uji tersebut diketahui variabel Kesesuaian Kompensasi (KK) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *fraud* (FRD). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Sulistiyowati (2007), Fauwzi (2011), dan Zulkarnain (2013).

#### **Kultur Organisasi (KO) (X<sub>6</sub>)**

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kultur Organisasi (KO) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.117 yang artinya  $0.117 > 0.05$  dan karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti Kultur Organisasi (KO) berpengaruh tidak signifikan terhadap *fraud* (FRD) dengan koefisien beta sebesar 0.102. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Sulistiyowati (2013).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji Goodness of Fit Model ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi  $> 0.50$ . Serta variabel *Fraud* dapat dijelaskan oleh variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Pengawasan Eksternal, Perilaku Tidak Etis, Kepuasan Gaji, Kesesuaian Kompensasi dan Kultur Organisasi adalah sebesar 65.9% sedangkan sisanya sebesar 34.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Dari uji t yang telah dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa:
  - a. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Pengawasan Eksternal, Kepuasan Gaji, dan Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil variabel Keefektifan Sistem pengendalian Internal sesuai dengan penelitian Fauwzi (2011), Rahmawati (2012) dan Zulkarnain (2013). Variabel Pengawasan Eksternal sesuai dengan penelitian Wahyudi dan Sopanah (2009). Hasil variabel Kepuasan Gaji sesuai dengan penelitian Sulistiyowati (2007). Hasil variabel Kesesuaian Kompensasi sesuai dengan penelitian Sulistiyowati (2007), Fauwzi (2012), dan Zulkarnain (2013).

- b. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan variabel Perilaku Tidak Etis memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, sesuai dengan penelitian Kusumastuti (2012) dan Zulkarnain (2013). Variabel Kultur Organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, sesuai dengan penelitian Sulistiyowati.
3. Dari uji F yang telah dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa, Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Pengendalian Eksternal, Perilaku Tidak Etis, Kepuasan Gaji, Kesesuaian Kompensasi dan Kultur Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *fraud*.

## KETERBATASAN DAN SARAN

### Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini yang membatasi kesempurnaannya. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Jakarta, dimana terdapat kota-kota lainnya yang memiliki tingkat korupsi yang tinggi menurut berbagai Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Non Pemerintah. Penelitian lain mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada daerah atau provinsi yang lain. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi.
2. Dalam kuesioner yang peneliti sebar kepada responden masih tercantum *option N* yaitu Netral, responden cenderung banyak memilih netral untuk menjawab butir-butir pertanyaan.
3. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui varian variabel *fraud* dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Responden dalam penelitian ini minimal pendidikan terakhir SMA, sehingga akan lebih setara jika batas minimal pendidikan terakhir dirubah menjadi S1.

### Saran

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menambah referensi dan mendorong penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Persepsi tentang tindak korupsi dapat diteliti lagi dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal lainnya. Responden yang diteliti dapat diperbanyak dan daerah yang diteliti bisa diperluas. Semakin luasnya cakupan responden tersebut diharapkan akan memberikan informasi yang lebih komprehensif, objektif dan seimbang. Serta penelitian selanjutnya dapat dilakukan di kota lain yang memiliki tingkat korupsi yang tinggi menurut lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan. Dan dilakukan penyetaraan yang lebih baik dengan menyeleksi responden yang memiliki pendidikan minimal S1.

### DAFTAR PUSTAKA

- Zulkarnain, Ri. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* Pada Dinas Kota Surakarta. *Jurnal Analisis Akuntansi, AAJ* 1(3). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Kassem & Higson. (2012). *The New Fraud Triangle Model. Journal of Emerging Trend in Economics and Sciences*, 3(3): 191-195. Inggris: Loughborough University.

- Sulistiyowati. (2007). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arens, et al. (2006). Auditing dan Jasa Assurance. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins & Timothy. (2008). Perilaku Organisasi. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2008). Perilaku Organisasi Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi & Sopanah. (2009). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) di Malang Raya. Malang.Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Fauwzi. (2011). Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Semarang.
- Sekaran, Uma. (2009). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Buku 1, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumastuti. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmawati. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Analisis Akuntansi, AAJ 1(1). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Pristiyanti. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Merdeka. (2012). Data PPATK, Korupsi Paling Tinggi di Jakarta. <http://www.merdeka.com/peristiwa/data-ppatk-korupsi-paling-tinggi-di-jakarta.html>, (diakses 24 April 2013).
- Republika. (2013). ICW: Dinas Pendidikan Institusi Terkorup. <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/01/02/mfzug8-icw-dinas-pendidikan-institusi-terkorup>, (diakses 24 April 2013).
- Naviansyah. (2011). Modul Internal Audit. Fakultas Ekonomi. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Sarwono dan Budiyo. (2012). Statistik Terapan, Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Darsono. (2001). Korupsi sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 3, No.2: Agustus hal 447-487.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [www.ti.or.id](http://www.ti.or.id)  
[www.acch.kpk.go.id](http://www.acch.kpk.go.id)  
[www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id)  
[www.ppatk.go.id](http://www.ppatk.go.id)  
[www.google.com](http://www.google.com)