

DETERMINAN TERJADINYA *FRAUD* DI INSTITUSI PEMERINTAHAN

Oleh:

Rangga Nuh Apriadi

Dra. Nurul Fachriyah, MSA, Ak

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

The purpose of this study is to determine the effect of suitability of compensation, effectiveness of internal controls system and organization's ethical culture to the fraud in the government institution. The dependent variabel used in this study is fraud in the government institution. Independent variable used in this study are suitability of compensation, effectiveness of internal controls system and organization's ethical culture. This study used 105 respondent of Audit Board of Republic Indonesia auditors at Representative office of Jawa Timur with convenience sampling method. The method of analyzing data used is multiple linier regresion. From the regresion analysis it is found that suitability of compensation, effectiveness of internal controls system and organization's ethical culture effect fraud in the government institution.

Keyword : Fraud in the government institution, suitability of compensation, effectiveness of internal controls system and organization's ethical culture

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu pemerintahan. Terkait dengan pencapaian tujuan pemerintah tersebut maka harus didukung dengan perilaku atau tindakan baik dari para pegawainya. Namun, pada kenyataannya banyak kasus *fraud* yang terjadi di kalangan instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah.

Fraud adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Fraud* menurut standar Institute of Internal Auditors (IIA) dalam sawyer (2006:339) adalah suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan illegal yang ditandai dengan penipuan disengaja. Berdasarkan data yang dirilis Indonesia Corruption Watch, jumlah kasus korupsi yang diselidiki KPK, Kejaksaan, dan kepolisian selama tahun 2013 mencapai 560 kasus dengan jumlah tersangka mencapai

1.271 orang, sedangkan sampai dengan semester I tahun 2014 jumlah kasus korupsi sebanyak 308 kasus. (sumber: intisari-online.com, 18 Agustus 2014).

Berdasarkan data yang dikeluarkan Transparency International pada tahun 2013 Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di peringkat 114 dari 177 negara. IPK tersebut lebih buruk dibandingkan dengan negara tetangga seperti Brunei Darussalam, Malaysia, Philipina, Thailand dan Singapura. Selanjutnya dalam laporan tahunan 2013 KPK telah menyeter sebesar Rp120.498.412.439,00 dari Hasil Kasus Tindak Pidana Korupsi dan Gratifikasi yang ke Kas Negara/Kas Daerah.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. BPK sebagai Instansi Pemerintah yang mengawasi keuangan lembaga pemerintahan pusat, daerah, BUMN/BUMD, dan instansi lain yang berkaitan dengan pemerintah memiliki suatu fungsi untuk mengungkap dan menemukan terjadinya kecurangan yang terdapat di lembaga/badan tersebut. Oleh sebab itu BPK sebagai salah satu institusi yang berperan dalam mencegah dan menemukan *fraud* harus terlebih dahulu bersih dan bebas dari tindakan *fraud* yang mungkin dilakukan oleh para pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) antara lain: Objek penelitian pada penelitian ini adalah para pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian pegawai pada Pemerintah Kota Salatiga. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kesesuaian gaji, efektifitas sistem pengendalian intern, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, penegakan hukum dan budaya etis organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada BPK RI tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan terutama untuk pembuatan kebijakan dan peraturan untuk mencegah terjadinya *fraud* di BPK RI.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 *Fraud*

Fraud merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. Istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan di bidang keuangan. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menyebutkan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Hall (2007:135) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut. *Fraud* menurut standar Institute of Internal Auditors (IIA) dalam Sawyer (2006:339) adalah suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan disengaja. Menurut Razaee dalam Faisal (2013), *fraud* adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana, dan bermakna ketidakjujuran.

Dari beberapa definisi *fraud* di atas dapat diketahui bahwa *fraud* merupakan suatu kecurangan yang dilakukan dengan sengaja oleh pelakunya dan dilakukan dengan melanggar ketentuan yang berlaku untuk mengambil keuntungan demi dirinya sendiri. Hal ini yang membedakan antara kecurangan dengan kesalahan.

2.2 *Jenis dan Klasifikasi Fraud*

Fraud dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana, antara lain pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, penghilangan atau penyembunyian fakta, rekayasa fakta dan juga termasuk korupsi. Association of Certified Fraud Examinations (ACFE), salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut :

1. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudulent Statement*)

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Asset misappropriation adalah penyalahgunaan/pencurian/pengambilan aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Jenis-jenis Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) antara lain *Larceny, Billing Schemes, Payroll schemes, Expense Reimbursement schemes, Check Tampering, dan Register Disbursements.*

3. Korupsi (*Corruption*)

Jenis kecurangan ini banyak terjadi di sektor pemerintahan. Kecurangan dalam bentuk korupsi ini sulit untuk dideteksi karena dilakukan oleh beberapa orang yang berkerjasama dalam melakukan kecurangan tersebut. Menurut ACFE, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

2.3 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Fraud yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruptio-Corruptere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalik atau menyogok. Korupsi adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi Menurut Undang-Undang No.31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang termasuk dalam tindak pidana korupsi adalah setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

Kasus korupsi di instansi pemerintah tidak hanya melibatkan orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi tetapi juga orang-orang yang berada dibawahnya serta tidak hanya terjadi di lingkungan pemerintah pusat melainkan juga lingkungan pemerintah daerah. Tindak korupsi yang seringkali dilakukan di antaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan ini biasanya dipicu oleh adanya kesempatan untuk melakukan penyelewengan. Dalam instansi pemerintah sering terjadi kasus penyelewengan aset negara atau aset daerah oleh pihak-pihak tertentu. Tindakan tersebut dilakukan semata-mata untuk kepentingan pribadi dan sekelompok orang.

2.4 *Fraud Triangle*

Pertama kali diformulasikan oleh kriminolog Donald Ray Cressey melalui penelitian doktoralnya. Desertasinya di Indiana University berjudul, "Criminal Violation of Financial Trust" (1950) menganalisa para pelaku penggelapan (*embezzlement*). Menurut teori *Fraud Triangle* Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007), kecurangan

(*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu (1) Tekanan (*Pressure*), (2) Peluang (*Opportunity*), (3) Rasionalisasi (*Rationalization*).

1. Tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan, tekanan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi (kepemimpinan, tugas yang terlalu berat, dan lain-lain). *Pressure* diproksikan dengan adanya variabel kesesuaian kompensasi.
2. Peluang (*opportunity*), adalah peluang terjadinya *fraud* akibat lemah atau tidaknya efektifitas kontrol sehingga membuka peluang terjadinya *fraud*. Disini dimaksudkan adanya faktor penyebab *fraud* yang disebabkan adanya kelemahan di dalam suatu organisasi antara lain kelemahan sistem, kebijakan, prosedur, proses, dan lainnya yang mengakibatkan seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan yang ada, sehingga ia dapat melakukan perbuatan curang. *Opportunity* diproksikan dengan adanya variabel sistem pengendalian internal.
3. Pembeneran (*Rationalization*) adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan (Rae and Subramaniam, 2008). *Fraud* terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) terjadinya *fraud*. Pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang membangun pembeneran atas kecurangan yang dilakukan. Pelaku *fraud* biasanya mencari alasan pembeneran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan. Untuk memproksikan *rationalization* digunakan variabel budaya etis organisasi.

2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Institusi Pemerintahan

2.5.1 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) dalam Pramudita (2013) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993) dalam Pramudita (2013), “Kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai Kompensasi dari Hariandja (2002) dalam

Pramudita (2013), yaitu kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan kompensasi yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi merupakan sesuatu imbalan yang didapat seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Teori Wexley dan Yuki (2003:133) mengatakan bahwa suatu kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai serta pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja, dalam hal ini adalah pencurian aset perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin rendah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2.5.2 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Sistem Pengendalian Internal, antara lain:

1. Menurut Mulyadi (2008 : 180)

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

2. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) seperti dinyatakan dalam PSA No.69 (IAI,2001:319.2), Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga asset, menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang efektif juga dapat mengurangi resiko terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wilopo (2006), sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan. Maka semakin baik pengendalian internal di dalam suatu instansi akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2.5.3 Budaya Etis Organisasi

Menurut Michael Armstrong (2009) dalam Pramudita (2013), budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Pengertian di atas menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari. Namun, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang.

Budaya etis organisasi merupakan suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi, tingkah laku disini merupakan suatu tingkah laku yang dapat diterima oleh moral dan benar secara hukum, didalam suatu budaya organisasi yang etis terdapat adanya suatu komitmen dan lingkungan yang etis pula, didalam penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2008) menunjukkan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, seorang karyawan akan lebih cenderung melakukan atau menjalankan peraturan-peraturan perusahaan, dan menghindari perbuatan kecurangan di dalam instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi dan komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan, jika instansi mempunyai budaya etis organisasi yang rendah maka akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan *fraud* atau kecurangan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya etis organisasi suatu instansi, maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan *fraud* atau kecurangan.

2.6 Perumusan Hipotesis

2.6.1 Kesesuaian Kompensasi

Penelitian yang dilakukan Pramudita (2013), kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. 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. Berdasarkan uraian mengenai kesesuaian kompensasi dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan

2.6.2 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern

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, dalam penelitian ini disimpulkan adanya pengendalian internal ini meliputi sistem pengendalian internal yang ada dalam suatu instansi, dan adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal di dalamnya. Pramudita (2013), efektifitas SPI berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. 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. Berdasarkan uraian mengenai efektivitas SPI dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Efektivitas SPI berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan

2.6.3 Budaya Etis Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis perusahaan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Akan tetapi menurut penelitiannya yang lain, Wilopo (2008) kembali menggunakan variabel perilaku tidak etis dengan objek yang berbeda, yaitu dengan menggunakan perilaku tidak etis birokrasi dan ternyata hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku tidak etis birokrasi tidak mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintah. Hal ini menarik pemikiran peneliti bahwa suatu perilaku tidak etis di dalam organisasi itu timbul karena adanya lingkungan etis yang buruk, dimana lingkungan etis tersebut sangat terpaut

dengan budaya etika organisasi (Rae dan Subramaniam, 2008). Penelitian Sulistiyowati (2007) juga menemukan adanya pengaruh kultur organisasi terhadap persepsi aparaturnya pemerintah daerah tentang tindak pidana korupsi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Pramudita (2013), budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Lingkungan etis sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi (Valentine *et al.*, 2002). Berdasarkan uraian mengenai budaya etis organisasi dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan statistik sebagai alat analisis utama. Berdasarkan tujuan penelitiannya, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian dasar (*basic reasearch*) karena penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengevaluasi konsep-konsep teoritis yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif karena dalam penelitian ini hasil pengujian data digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan penelitian. (Idriartono dan Supomo, 2013:23).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Indonesia tepatnya di kota Malang pada tahun 2014. Penelitian dilakukan dengan mengamati variabel-variabel yang diduga menjadi faktor penyebab terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Jenis data yang digunakan adalah data primer.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Metode yang diterapkan dalam pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. *convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran, 2007). Alasan penggunaan metode ini adalah karena keterbatasan jumlah pegawai yang dapat ditemui untuk dijadikan responden karena kesibukan para pegawai tersebut. Selain itu, menggunakan metode *convenience sampling* akan lebih mudah dan sederhana.

Sampel yang diambil adalah pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang dapat ditemui oleh peneliti dan bersedia memberikan informasi/menjawab kuesioner yang diberikan peneliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 105 dirasa cukup

representatif oleh peneliti karena telah memenuhi syarat jumlah sampel sebesar 30 sampai dengan 500 (Sekaran, 2003).

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasional variabel dijelaskan secara ringkas dalam tabel berikut :

Simbol	Variabel	Pengukuran
Y	<i>Fraud</i> di Institusi Pemerintahan	Kuesioner (skala likert 1 – 5)
X ₁	Kesesuaian Kompensasi	Kuesioner (skala likert 1 – 5)
X ₂	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern	Kuesioner (skala likert 1 – 5)
X ₃	Budaya Etis Organisasi	Kuesioner (skala likert 1 – 5)

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Seluruh data baik data variabel dependen maupun variabel independen dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau diperoleh dengan tidak melalui media perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Dalam penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis yaitu dalam bentuk kuesioner. Kuesioner disampaikan langsung oleh peneliti kepada para responden. Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan instrumen yang isi pertanyaannya mengacu kepada penelitian dari Pramudita (2013) dengan dilakukan penyesuaian pada item-item pertanyaan dalam kuesioner oleh peneliti. Selain data primer, data dari penelitian ini juga diambil melalui studi pustaka yang berasal dari berbagai penelitian terdahulu yang sejenis, literatur, jurnal, artikel dan pengetahuan yang dianggap relevan dengan pembahasan.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana statistik merupakan alat analisis utamanya. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*) dengan bantuan *software* statistik SPSS 17, penggunaan alat statistik ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana jumlah variabel independen yang digunakan adalah 3 (lebih dari 1).

Berdasarkan model penelitian di atas maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

Keterangan

Y = *Fraud* di sektor pemerintahan

α = Konstanta

X_1 = Kesesuaian kompensasi

X_2 = Keefektifan Sistem Pengendalian Intern

X_3 = Budaya etis organisasi

ε = Kesalahan/ *error*

3.6.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistik digunakan untuk menggambarkan dan meringkas hal-hal penting dari data. Hal-hal penting tersebut antara lain berupa nilai maksimum dan minimum, standar deviasi, frekuensi, penyebaran dan pemusatan data. Santoso (2003) menjelaskan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh untuk masing-masing variabel penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Statistik deskriptif berusaha menggambarkan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), mstandar deviasi, dan sebagainya.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression linier*). Menurut Kotler (Sekaran 2010:89), analisis regresi linier adalah suatu metode analisis statistik yang menggunakan model matematika tertentu yang terdiri atas beberapa buah asumsi. Hasil analisis regresi linier berganda akan mempunyai nilai (*valid*) hanya jika seluruh asumsi yang digunakan dapat diterima. Oleh karena itu seluruh asumsi yang digunakan harus diuji keabsahannya untuk menguji validitas model. Uji keabsahan dilakukan dengan melakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing

skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* > 0,5 dan signifikansi < 0,05

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pertanyaan valid. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) > 0,6, maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah data dideskripsikan dan uji kualitas data maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik, pengujian asumsi klasik meliputi beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui 2 cara yaitu :

(1) Histogram

Pengujian dengan menggunakan histogram akan menunjukkan data terdistribusi normal apabila diagram histogram mengikuti pola garis yang berbentuk lonceng. Sebaliknya apabila diagram histogram tidak mengikuti pola garis yang berbentuk lonceng maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal

(2) Kolmogorov Smirnov

Pengujian dengan *kolmogorov smirnov* akan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ketika nilai sig > 0,05 dan sebaliknya ketika nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang semua variabel independennya tidak berhubungan erat satu sama lain. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan besaran VIF. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas ketika nilai VIF < 10, sebaliknya ketika nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali. 2006). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap makadisebut homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokodastisitas. Heterokodastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokodastisitas dan sebaliknya jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut berarti non heterokodastisitas atau homokodastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

Setelah lulus dari semua pengujian asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian atas hipotesis, hasil pengujian atas hipotesis akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan hubungan antara variabel dependen dan independen. Terdapat tiga pengujian yang akan dilakukan pada tahapan ini yaitu.

1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial/ berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. Jika *significance level* berada di atas 0,05, hipotesis ditolak atau dapat diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, ketika *significance level* berada di bawah 0,05, hipotesis diterima atau dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

2. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Seperti halnya uji t dalam uji F *significance level* yang digunakan adalah 0,05. Apabila *significance level* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak atau dapat diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen,. Sebaliknya, ketika *significance level* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisi diterima atau dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) variasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 dari model regresi maka hasil regresi semakin baik. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya (Ghozali, 2005:83). Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen. Setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan nilai R^2 tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak lagi menggunakan koefisien determinasi (R^2) melainkan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*), karena *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Analisa Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian disajikan pada tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-Rata Jawaban
	1	2	3	4	5	
Kesesuaian Kompensasi	0,00%	0,00%	16,95%	52,95%	29,90%	4,17
Efektivitas SPI	0,00%	0,00%	8,57%	53,33%	38,10%	4,29
Budaya Etis Organisasi	0,00%	0,00%	9,52%	48,19%	42,29%	4,32
<i>Fraud</i> di Institusi Pemerintahan	49,52%	47,62%	2,86%	0,00%	0,00%	1,53

Berdasarkan tabel 4.1 dapat kita ketahui bahwa untuk variabel *fraud* di institusi pemerintahan, mayoritas responden sebesar 49,52% menyatakan sangat tidak setuju, diikuti 47,62% menyatakan tidak setuju dan 2,86% menyatakan netral. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap terjadinya *fraud* di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur kecil atau rendah dengan nilai rata-rata sebesar 1,53 (skala 1-5).

Untuk variabel kesesuaian kompensasi, mayoritas responden sebesar 52,95% menyatakan setuju, diikuti 29,90% menyatakan sangat setuju, dan 16,95% menyatakan netral. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap kompensasi di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur telah sesuai dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 (skala 1-5).

Untuk variabel efektivitas SPI, mayoritas responden sebesar 53,33% menyatakan setuju, diikuti 38,10% menyatakan sangat setuju, dan 8,57% menyatakan netral. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap sistem pengendalian intern di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,29 (skala 1-5).

Untuk variabel Budaya Etis Organisasi, mayoritas responden sebesar 48,19% menyatakan setuju, diikuti 42,29% menyatakan sangat setuju dan 9,52% menyatakan netral. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap Budaya Etis Organisasi di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sudah baik atau etis. dengan nilai rata-rata sebesar 4,32 (skala 1-5).

4.1.2 Analisa Uji Kualitas Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Konstruk dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* $>0,5$ dan nilai signifikansi $<0,05$. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner sudah memenuhi uji validitas karena nilai *Pearson Correlation* menunjukkan $>0,5$ dan signifikansi $<0,05$.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel untuk dilakukan analisis regresi

4.1.3 Analisa Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila suatu model regresi *error*-nya telah terdistribusi normal maka uji statistik yang dilakukan dalam penelitian akan valid. Hasil diagram histogram menunjukkan bahwa *error* model regresi terdistribusi normal. Hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asym Sig* sebesar 0.666 ($>0,05$) atau dapat diartikan bahwa *error* data terdistribusi secara normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi dibawah 10%. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai VIF di atas 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat diketahui kalau semua variabel independen memiliki probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis meliputi variabel kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi sebagai variabel independen dan fraud di sektor pemerintahan sebagai variabel dependen. Berikut ini hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai P
Konstanta	31,010		
Kesesuaian Kompensasi (X1)	-0,228	0,053	0,000
Efektivitas SPI (X2)	-0,348	0,058	0,000
Budaya Etis Organisasi (X3)	-0,233	0,054	0,000
R	0,783		
R ²	0,612		
Adjusted R ²	0,601		
Nilai F	53,177		0,000

Hasil adjusted R² sebesar sebesar 0,601 atau 60,1% yang berarti variabel *fraud* di institusi pemerintahan dapat dijelaskan oleh variabel kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.. Hasil uji F atau ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 53.177 dengan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel kesesuaian kompensasi (X₁), efektivitas system pengendalian intern (X₂) dan budaya etis organisasi (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien karena nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha=5%$ (0,000<0,05) sehingga H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.2. maka persamaan penelitian yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,010 - 0,228 X_1 - 0,348 X_2 - 0,233 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,010 menyatakan bahwa jika variabel kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi sebesar nol, maka terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan akan mengalami kenaikan sebesar 31,010.

- b. Nilai X_1 sebesar $-0,228$ menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan kesesuaian kompensasi akan menurunkan terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sebesar $0,228$. Namun sebaliknya, jika kesesuaian kompensasi turun sebesar satu satuan, terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan diprediksi mengalami kenaikan sebesar $0,228$ dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2 dan $X_3=0$).
- c. Nilai X_2 sebesar $-0,348$ menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan efektivitas sistem pengendalian intern akan menurunkan terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sebesar $0,348$. Namun sebaliknya, jika efektivitas sistem pengendalian intern turun sebesar satu satuan, terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan juga diprediksi mengalami peningkatan sebesar $0,348$ dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_3=0$).
- d. Nilai X_3 sebesar $-0,233$ menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan budaya etis organisasi akan menurunkan terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sebesar $0,233$. Namun sebaliknya, jika budaya etis organisasi turun sebesar satu satuan terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan juga diprediksi mengalami peningkatan sebesar $0,233$ dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_2=0$).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Institusi Pemerintahan

4.2.1.1 Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sehingga H_1 **diterima**. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dimana nilai p adalah sebesar $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) dan Mustikasari (2013) yang menemukan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Namun sebaliknya hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2012) yang menemukan bahwa Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.

Kesesuaian Kompensasi (KK) di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur termasuk ke dalam kategori sesuai. Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dalam PP Nomor 22 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji 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.

Selain gaji pokok, pegawai di BPK RI juga mendapatkan Tunjangan khusus Pembinaan Kegiatan (TKPK) atau yang biasa disebut remunerasi. Program remunerasi ini merupakan bagian dari program reformasi birokrasi yang disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.PER/15/M PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Purwoko (2011) dalam Alawiya (2013) mengungkapkan program remunerasi menjadi bagian dari program penataan sistem dengan kegiatan analisis jabatan, evaluasi jabatan dan sistem remunerasi. Analisis jabatan ditujukan untuk menilai beban kerja dengan evaluasi sebagai monitornya dan sistem remunerasi merupakan kompensasi dari penataan sistem beban kerja. Artinya, tidak ada remunerasi tanpa beban kerja, karena remunerasi diberikan berdasarkan bobot beban kerja yang ditetapkan melalui penentuan nilai dan kelas jabatan (analisis jabatan).

Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan 3 (tiga) komponen. Pertama, target kinerja yang dihitung menurut kategori dari nilai capaian Standar Kinerja Pegawai (SKP); kedua, kehadiran menurut hari dan jam kerja, serta cuti yang dilaksanakan oleh pegawai; dan ketiga, ketaatan pada kode etik dan disiplin PNS. Khusus untuk Tunjangan khusus Pembinaan Kegiatan (TKPK) di BPK RI, terdapat 27 peringkat jabatan. Setiap jabatan pegawai dimasukkan ke dalam 27 peringkat jabatan itu. Dari sanalah besaran remunerasi ditetapkan pada setiap peringkat dalam 27 peringkat jabatan tersebut. Penentuan dan penempatan grade didasarkan atas nilai bobot jabatan. Pembobotan jabatan memperhitungkan faktor skala organisasi, kemampuan, Proses, Outcome dan kondisi kerja. Sebagai contoh dengan memperhatikan faktor2 tersebut seorang auditor BPK menempati range grade 11-20.

Menurut peneliti, berdasarkan kondisi yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai BPK RI dalam bentuk gaji dan remunerasi tidak hanya memperhitungkan golongan dan masa kerja tetapi juga telah memperhitungkan bobot beban kerja, sehingga lebih adil dan layak. Ruky (2011) dalam Alawiya (2013) menyebutkan bahwa dengan adanya gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya, sehingga bisa bekerja dengan profesional sesuai dengan tuntutan kerjanya dan dapat meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Dengan adanya kompensasi yang adil dan layak juga diharapkan akan dapat mewujudkan

pelayanan prima dari para pegawai BPK RI dan meminimalisir atau menghilangkan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

4.2.1.2 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern

Efektifitas Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sehingga H₂ **diterima**. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dimana nilai p adalah sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) yang menemukan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Arta (2014) juga mengemukakan bahwa pada dasarnya *fraud* di sektor pemerintahan berdasarkan indikator kesempatan (peluang) mengarah kepada pentingnya peningkatan pengawasan dan lemahnya pengendalian intern.

Keefektifan Sistem Pengendalian Intern di BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur termasuk ke dalam kategori efektif. Hal tersebut dikarenakan BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur memiliki lingkungan pengendalian yang efektif berupa pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, penaksiran resiko yang baik berupa kelengkapan bukti pendukung transaksi, aktivitas pengendalian yang baik berupa peraturan dan kebijakan instansi, informasi dan komunikasi yang baik berupa Sistem Informasi Akuntansi (SIA), dan pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan sistem pengendalian internal instansi. Sistem Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi (Smith *et al.*, 1997 dalam Faisal 2012).

Salah satu contoh penerapan SPI yang baik di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur adalah adanya kerjasama antara BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur dengan beberapa hotel atau penginapan di kabupaten/kota di wilayah Jawa Timur terkait biaya akomodasi tim pemeriksaan (tim audit). Dalam kerjasama tersebut mensyaratkan bahwa pihak hotel menyerahkan daftar tarif kamar hotel yang digunakan oleh tim pemeriksa selama menginap di hotel/penginapan tersebut dan mengirimkan tagihannya langsung ke BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sehingga proses pembayarannya langsung melalui bendahara BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir praktek-praktek *fraud* yang mungkin dilakukan oleh tim pemeriksa, misalnya *mark up* biaya penginapan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tuanakotta (2006), bahwa upaya mencegah *fraud* dimulai dari pengendalian intern.

Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintahan telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan

efisien, serta sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan. Selain itu, pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya good governance dan clean government dan mendukung penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi (Arta 2014).

4.2.1.3 Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis Organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan sehingga H_3 **diterima**. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dimana nilai p adalah sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) yang menemukan bahwa semakin baik budaya etis organisasi, maka akan menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Namun sebaliknya hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*).

BPK RI telah memiliki kode etik sesuai Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2011 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan. Kode etik BPK adalah norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap Anggota BPK, Pemeriksa, dan Pelaksana BPK lainnya selama menjalankan tugasnya untuk menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas BPK. Kode Etik BPK ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang wajib ditaati oleh Anggota BPK, Pemeriksa, dan Pelaksana BPK Lainnya untuk mewujudkan BPK yang berintegritas, independen, dan profesional demi kepentingan negara.

Kode Etik BPK berlaku bagi Anggota BPK, Pemeriksa, dan Pelaksana BPK Lainnya. Kode etik ini mengatur tentang kewajiban dan larangan selaku individu dan anggota masyarakat, selaku warga negara, selaku pejabat negara dan selaku aparatur negara serta hukuman atas pelanggaran kode etik yang dilakukan. Terkait pelaksanaan kode etik ini, selanjutnya BPK membentuk Majelis Kehormatan Kode Etik (MKKE) yang keanggotaannya terdiri dari Anggota BPK serta unsur profesi dan akademisi.

Sulistiyowati (2007) dalam Pristiyanti (2012) menjelaskan 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). Wilopo (2006) dalam Pristiyanti (2012) menjelaskan bahwa perusahaan dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan akuntansi yang tinggi. Sehingga hal ini mendukung penelitian ini yang

mengatakan bahwa budaya etis organisasi yang tinggi dapat menurunkan resiko *fraud* di sektor pemerintahan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Faktor-faktor tersebut meliputi kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Hal tersebut memberikan bukti secara empiris bahwa *fraud* yang terjadi di institusi pemerintahan dipengaruhi oleh kesesuaian gaji, efektivitas sistem pengendalian intern dan budaya etis organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini merupakan sebuah studi kasus, sehingga hasil yang diperoleh hanya relevan dengan obyek yang diteliti yaitu BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur dan tidak bisa digeneralisasikan pada obyek lain. Penelitian sejenis pada obyek yang berbeda mungkin akan memperoleh hasil yang berbeda.
2. Responden penelitian ini sebanyak 105 responden, data yang dikumpulkan adalah berdasarkan persepsi dari pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sehingga dimungkinkan hasilnya bias.
3. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai yang dapat ditemui untuk dijadikan responden. Kelemahan penggunaan metode ini adalah hasilnya dapat bias, kemampuan generalisasi yang rendah dan keterhandalan data yang diperoleh diragukan.

1.1 Saran

1. Dalam penelitian selanjutnya, objek penelitian dapat diganti dengan perwakilan BPK RI lainnya atau di instansi lain selain BPK RI untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih bervariasi.
2. Dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau ditambah dengan variabel-variabel atau faktor-faktor lain selain yang digunakan dalam penelitian ini seperti penegakan hukum, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lain-lain.
3. Dalam penelitian selanjutnya, responden penelitian dapat dilakukan untuk seluruh pegawai yang bekerja di seluruh kantor perwakilan (33 provinsi) sehingga data penelitian lebih bervariasi dan hasil *adjusted R²* bisa lebih tinggi.

4. Dalam penelitian selanjutnya, metode pengambilan sampel lebih baik menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian.
5. BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur harus dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dengan menekan penyebab terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan antara lain dengan:
 - a. Membuat sistem pemberian kompensasi yang sesuai, adil dan layak bagi pegawai dengan mempertimbangkan beban kerja.
 - b. Melakukan evaluasi, pengawasan dan peningkatan sistem pengendalian intern yang berjalan di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur agar lebih baik lagi.
 - c. Melakukan penegakan kode etik BPK dan memberikan sanksi bagi setiap pelanggaran kode etik yang terjadi sesuai ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiya, Nayla, Yuliantiningsih, Sudrajat dan Dessi Perdani Yuris Puspita Sari. 2013. Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi). *Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 No. 2 Mei 2013*
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arta, Nasrul. 2014. Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Dan Perilaku Pegawai. *Skripsi*. Banda Aceh: Program Sarjana Universitas Syah Kuala
- Association of Certified Fraud Examiners. 2006. *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc
- Asyhad, Moh. Habib. Kasus Korupsi di Indonesia Meningkat di 2013-2014. (<http://intisari-online.com/read/kasus-korupsi-di-indonesia-meningkat-di-2013-2014>, diakses 2 Oktober 2014)
- Black's Law Dictionary. 1990. *6th Edition*. St. Paul, MN: West Publishing Co
- Bologna, Jack. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston: Butterworth-Heinemann
- Faisal, Muhammad. 2013. Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal AAJ 2 (1) (2013)*
- Fitriana, Annisa. 2010. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pura Group (Perseroan) Di Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hall, James. 2007. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat
- IAI. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Kerlinger, Fred.N & Pedhazu, Elazar J. 1973. *Multiple regression in Behavioral Research*. New York: Holt Rinehart and Winston. Inc.
- Lou et al. 2009. Fraud Risk Factor Of The Fraud Triangle Assessing The Likelihood Of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business & Economics Research, Volume 7, No.2*
- Mathis, Robert & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Mulyadi. 2008. *Auditing, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat
- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Analyss Journal AAJ 2 (3) (2013)*
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana Universitas Negeri Semarang
- Pramudita, Aditya. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kota Salatiga). *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana Universitas Negeri Semarang
- Pristiyanti, Eka Rully. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analyss Journal AAJ 1 (1) (2012)*
- Puspitadewi, Paramita dan Soni Agus Irwandi. 2012. Hubungan Keadilan Organisasional Dan kecurangan Pegawai Dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *Indonesian Accounting Review*.vol. 22 No. 2, 2012 pp. 159-172.
- 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*
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sawyer, lawrence b, mortimer a. Dittenhofer dan james h. Scheiner. 2006. *Sawyer's internal auditing*. Jakarta: salemba empat.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi keempat. Terjemahan Kwan Men Yon*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Method For Business : A Skill Building Approach, Fifth Edition*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Subekti dan Tjitrosoedibio. 1973. *Kamus Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Sulistiyowati. 2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Sukanto, Eman. 2007. Perbandingan Persepsi antara Kelompok Auditor Internal, Akuntan Publik, dan Auditor Pemerintah terhadap Penugasan Audit Kecurangan (Fraud Audit) dan Profil Auditor Kecurangan (Fraud Auditor). *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Tuanakotta. 2007. *Audit Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Valentine et al. 2002. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61
- Wahyudi dan Sopanah. 2005. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Di Malang Raya. *Skripsi*. Gresik: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Gresik
- Wexley dan Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Ed. Shobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wilopo. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Ventura vol. 11 no. 1*
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 9. IAI. Padang
- _____, *Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No.3/K/I-XIII.2/7/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*
- _____, *Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2011 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan*
- _____, *Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*
- _____, *Undang-Undang No.31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*
- _____, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan*