

# **DETERMINAN TERJADINYA FRAUD DI INSTANSI PEMERINTAHAN (PERSEPSI PADA PEGAWAI BPK RI PERWAKILAN PROVINSI NTB)**

**Oleh:**

**Susi Wulandari**

**Achmad Zaky, MSA., Ak., SAS., CMA., CA**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

*The purpose of this study is to examine the influence of leadership style, appropriateness compensation, the effectiveness of the internal control system, law enforcement, ethical organizational culture and organizational commitment to fraud in government agencies. The dependent variable used in this study is fraud in government agencies, while independent variables used are leadership style, appropriateness compensation, the effectiveness of the internal control system, law enforcement, ethical organizational culture and organizational commitment. This study used 51 respondents at Audit Board of Republic Indonesia Representative office of Nusa Tenggara Barat (NTB) with census method. Data analysis method used is multiple linear regression statistical analysis. Results of regression analysis found that the appropriateness of compensation, the effectiveness of internal control systems, and organizational commitment influence on fraud in government agencies, while the leadership style, law enforcement, and the ethical organizational culture are not affect the occurrence of fraud in government agencies. The most dominant factor of influence on the occurrence of fraud is the effectiveness of the internal control system.*

*Keywords: Fraud, government agencies, leadership style, appropriateness compensation, internal control system, ethical organizational culture, organizational commitment*

## **1. PENDAHULUAN**

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu penipuan yang dilakukan secara sengaja untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan cara tidak jujur. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan atau *fraud* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan. *Fraud* jenis ini disebut dengan *Fraudulent Statement Fraud* (Albrecht *et al*, 2012). Lebih lanjut, Tuanakotta (2010) menggambarkan *occupational fraud* dalam bentuk *fraud tree* yang mempunyai tiga cabang yaitu, Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Statement Fraud*), Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*), dan Korupsi (*Corruption*).

Berdasarkan data *Transparency International* pada tahun 2014, Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di ranking 107 dari 174, bersama dengan Argentina dan Djibouti. Sedangkan untuk barometer korupsi di Indonesia, berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh *Transparency International* pada tahun 2013 diperoleh hasil bahwa 91%

responden merasa bahwa kepolisian adalah institusi yang banyak melakukan tindakan korupsi, berikutnya adalah parlemen legislatif (89%), pengadilan (86%), partai politik (86%), kantor publik/PNS (79%), bisnis (54%) dan sistem pendidikan (49%) (sumber: transparency.org). Dalam periode 2003-2014, temuan pemeriksaan BPK yang mengandung unsur pidana telah disampaikan kepada instansi yang berwenang, baik kepada Kepolisian RI, Kejaksaan, maupun KPK meliputi 227 surat yang memuat 442 temuan senilai Rp43,83 triliun. Selama tahun 2014 sebanyak 10 temuan yang telah disampaikan dengan nilai Rp951,61 miliar dan USD893.30 ribu atau total setara dengan Rp962,67 miliar (BPK, 2014).

Berdasarkan data-data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat korupsi di Indonesia memang sangat tinggi dengan nilai kerugian negara yang tidak sedikit, dan dari hasil *survey* barometer korupsi di Indonesia tersebut 79% responden menyatakan bahwa korupsi di Indonesia terjadi di kantor publik/PNS. Peneliti berpendapat bahwa perlu untuk dilakukan penelitian tentang bagaimana persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang PNS melakukan *fraud*.

Di Indonesia, instansi yang memiliki kewenangan untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara/daerah adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK memiliki suatu fungsi untuk mengungkap dan menemukan terjadinya kecurangan di suatu instansi. Namun, fungsi dan kewenangan BPK tersebut juga dapat memunculkan suatu peluang untuk melakukan tindakan *fraud*, yaitu penyuapan. Contohnya kasus auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat yang menerima suap dari pejabat Pemkot Bekasi. Hal ini menarik karena BPK merupakan salah satu lembaga tinggi negara yang telah mendapatkan remunerasi, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai sehingga setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap iming-iming materi (suap, korupsi, kolusi, dll).

Nusa Tenggara Barat (NTB) merupakan provinsi di Indonesia yang memiliki indikasi *fraud* yang cukup tinggi. Hal ini tampak pada data KPK yang menunjukkan adanya 641 dokumen laporan pengaduan masyarakat tentang dugaan korupsi di wilayah NTB sejak 2008-2013 (KPK, 2013) dan jumlah kasus korupsi yang ditangani Polda NTB selama tahun 2013 sebanyak 53 kasus dengan kerugian negara sebesar Rp27,442 miliar (Khafid, 2014). Menurut Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (Fitra), NTB menempati peringkat ke-14 provinsi terkorup dari 33 provinsi di Indonesia pada tahun 2012 (Trq, 2012). Tren jumlah temuan pemeriksaan dan potensi kerugian daerah di NTB selalu meningkat setiap tahunnya. Menurut Ketua Komisi I DPRD Kabupaten Dompu, Kaharuddin Ase, korupsi sudah menjadi budaya di wilayah NTB, khususnya Dompu

(Yani, 2014). Hal senada juga disampaikan oleh DR. Zainal Abidin, Dosen Psikologi Unpad. Pada tahun 2008, Kota Mataram menjadi kota terbersih dari korupsi peringkat ke-5 di Indonesia, tetapi merosot menjadi peringkat ke-13 pada tahun 2010. Menurut DR. Zainal Abidin, hal ini karena budaya seringkali menjadi semacam justifikasi dalam membenaran korupsi dan religiusitas sering dijadikan topeng bagi para pelaku korupsi (Pun, 2011). Selain itu, Ars (2015) menunjukkan bahwa penegakan hukum di NTB masih lemah.

Berdasarkan uraian di atas, objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi NTB. Selain alasan-alasan di atas, responden yang sebagian besar adalah auditor BPK tentunya sering berinteraksi dengan para pegawai di Pemerintahan Daerah NTB, sehingga responden memiliki pengalaman dan wawasan yang lebih luas terhadap *fraud* yang terjadi di wilayah NTB

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, efektivitas sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada BPK RI tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan terutama untuk pembuatan kebijakan dan peraturan untuk mencegah terjadinya *fraud* di BPK RI.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **2.1. Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1. *Fraud***

*Fraud* merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. Istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan di bidang keuangan. Bologna, Lindquist dan Wells (1993) dalam Amrizal (2004: 2) menyebutkan bahwa "*Fraud is criminal deception intended to financially benefit the deceiver*". Menurut Albrecht *et al* (2012: 6) *fraud* didefinisikan sebagai berikut:

*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery.*

Jadi, kecurangan merupakan suatu hal yang disengaja oleh pelakunya. Hal itulah yang membedakan antara kecurangan dan kesalahan. Selain itu, kecurangan dilakukan

dengan melanggar ketentuan yang berlaku untuk mengambil keuntungan demi dirinya sendiri dan merugikan pihak lain.

### **2.1.2. *Fraud Triangle***

*Fraud Triangle* adalah model untuk menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan penipuan kerja (Cressey, 1973). Menurut Cressey (1973) ada tiga faktor dalam waktu bersamaan yang dapat menyebabkan timbulnya *fraud*:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah motif utama untuk melakukan kecurangan. Seseorang memiliki masalah keuangan yang tidak dapat diselesaikan secara legal, sehingga ia berencana menyelesaikannya secara ilegal.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan adalah cara bagaimana kecurangan itu bisa dilaksanakan. ia menggunakan posisinya sebagai orang kepercayaan untuk menyelesaikan masalah keuangannya dengan cara yang dirasa memiliki resiko yang kecil untuk tertangkap.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Sebagian besar pelaku kecurangan baru pertama kali melakukannya, tidak pernah tersangkut kasus kriminal sebelumnya, dan mereka tidak melihat diri mereka sebagai seorang kriminal. Mereka melihat dirinya sebagai orang biasa yang terperangkap dalam situasi yang salah.

### **2.1.3. *Fraud di Sektor Pemerintahan***

Jenis *Fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Tuanakotta (2010) mendefinisikan “korupsi adalah penyalahgunaan wewenang pejabat untuk keuntungan pribadi”. Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang No 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menyebutkan bahwa pengertian korupsi mencakup perbuatan melawan hukum, memperkaya diri, orang/badan lain yang merugikan keuangan/perekonomian negara (pasal 2), menyalahgunakan kewenangan karena jabatan/kedudukan yang dapat merugikan keuangan/perekonomian negara (pasal 3), termasuk juga penyuapan, penggelapan dalam jabatan, pemerasan dalam jabatan, gratifikasi.

Menurut Sahetapy (2013) korupsi sudah mewabah di Indonesia, merajalela di hampir seluruh instansi publik, seluruh eselon pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah. Hampir tanpa rasa malu lagi apabila yang bersangkutan tersangkut kasus korupsi. Bahkan pihak swasta/non pemerintah turut andil dan bekerja sama dengan pegawai pemerintah dalam tindak korupsi. Skandal korupsi di Indonesia bahkan sudah dianggap hal yang biasa. Kasus korupsi di instansi pemerintah tidak hanya melibatkan orang-orang yang

mempunyai jabatan tinggi, tetapi juga orang-orang yang berada dibawahnya, baik di pemerintah pusat maupun daerah. Tindak korupsi yang sering dilakukan antara lain penyuapan, manipulasi laporan keuangan, penghilangan/perusakan bukti dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara. Tindakan *fraud* ini biasanya dipicu oleh adanya kesempatan untuk melakukan penyelewengan.

#### **2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintahan**

##### **2.1.5.1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2006). Fleishman dan Peters (1962) dalam Trisnaningsih (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Perilaku pemimpin sangat berpengaruh pada pola perilaku pegawainya. Seperti yang dikemukakan oleh Albrecht *et al* (2012) bahwa kejujuran dapat diperkuat dengan sangat baik ketika ada contoh (model) yang tepat untuk ditiru. Manajemen dalam suatu organisasi tidak dapat bertindak sesuatu dan mengharapkan orang lain dalam organisasi untuk berperilaku berbeda. Karyawan mengambil contoh etos kerja mereka dari atasan/manajemen perusahaan. Pemimpin tidak hanya berbicara tentang etika, tetapi harus menunjukkan komitmen mereka terhadap etika tersebut. Sehingga untuk membentuk suatu lingkungan etis yang jauh dari tindakan *fraud* diperlukan figur pemimpin yang baik dan dapat memberikan contoh yang baik pula kepada karyawannya

##### **2.1.5.2. Kesesuaian Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan gaji tersebut seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Teori yang dikembangkan oleh Sastro Hadiwiryo (1998) dalam Pramudita (2013) yaitu gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Hal ini diperkuat oleh Jensen dan Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai dengan keinginan pemegang saham, manajemen akan memberikan informasi tentang keadaan yang sebenarnya tanpa ada yang disembunyikan. Ini membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan, termasuk melakukan *fraud*.

#### **2.1.5.3. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern**

Pengertian sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2008: 180) adalah sebagai berikut,

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 keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Sedangkan definisi pengendalian intern menurut *the Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) dalam Tuanakotta (2010):

*A process, affected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of effectiveness and efficiency of operations, reliability of financial reporting, and compliance with applicable laws and regulations.*

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga aset, menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dapat mengurangi terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wilopo (2006), sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan. Semakin baik dan efektif sistem pengendalian intern maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.

#### **2.1.5.4. Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dalam arti luas mencakup kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, baik melalui prosedur

peradilan ataupun melalui prosedur arbitrase dan mekanisme penyelesaian sengketa lainnya (Asshiddiqie, 2006). Lebih lanjut, Asshiddique menjelaskan bahwa dalam arti yang lebih luas lagi, kegiatan penegakan hukum mencakup pula segala aktifitas yang dimaksudkan agar hukum sebagai perangkat kaedah normatif yang mengatur dan mengikat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sedangkan dalam arti sempit, penegakan hukum menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan atau yang disebut perbuatan melawan hukum.

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dapat dilakukan oleh orang di dalam maupun luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan secara langsung merugikan pihak lain (ACFE). Kepatuhan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan mentaati hukum yang berlaku di suatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum tetapi tidak mematuhi. Jadi dalam hal ini dibutuhkan kesadaran hukum dari masyarakat sebagai warga negara. Kesadaran hukum akan timbul bila penegakkan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Penegakkan hukum yang baik dan adil dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan.

#### **2.1.5.5. Budaya Etis Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins (2005) adalah “*a common perception held by the organization’s members; a system of shared meaning*”. Etika menurut Griffin dan Ebert (2003) dalam Sulastri dan Simanjuntak (2014) merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar/baik dan yang salah/buruk yang mempengaruhi hal lainnya. Karena didasarkan pada konsep sosial dan keyakinan perorangan, maka etika dapat berbeda dan bervariasi dari satu orang ke orang lainnya, dari satu situasi ke situasi lainnya, atau dari satu budaya ke budaya lainnya. Sedangkan budaya etis organisasi dapat diartikan sebagai pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dalam organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi (Pristiyanti, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa di suatu lingkungan yang mempunyai budaya etis organisasi, karyawan akan lebih cenderung menjalankan peraturan-peraturan perusahaan dan menghindari perbuatan *fraud*. Jika instansi mempunyai budaya etis organisasi yang rendah maka akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan *fraud* atau kecurangan.

#### 2.1.5.6. Komitmen Organisasi

Robbins (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi”. Sedangkan Steers (1985) dalam Pramudita (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk berusaha dan berupaya bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya, komitmen individu akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Dalam komitmen organisasi terdapat unsur menyukai dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, tetapi hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif, pegawai merasa memiliki dan merasa menjadi bagian dari organisasi, serta bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi maka pegawai tersebut tidak akan melakukan sesuatu hal yang merugikan organisasi. Sebaliknya, jika komitmen organisasi dalam diri pegawai rendah, maka sangat mungkin tingkat terjadinya *fraud* di organisasi tersebut menjadi tinggi.

### 2.1. Perumusan Hipotesis

#### 2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah

Menurut Albrecht *et al* (2012), seorang pemimpin merupakan *rule model* bagi bawahannya. Karyawan mengambil contoh etos kerja dari pemimpinnya. Pemimpin yang secara konsisten berperilaku sesuai dengan norma dan etika, akan menciptakan lingkungan kerja yang etis di dalam organisasinya. Dalam lingkungan kerja yang etis, kecenderungan karyawan untuk melakukan *fraud* semakin rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.

Teori ini sesuai dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**



### **2.2.2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah**

Jensen dan Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham), yaitu dengan memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan akan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014), Sulastrri dan Simanjuntak (2014) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang ada. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil tersebut sama dengan penelitian Wilopo (2006) bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian mengenai kesesuaian kompensasi dan pengaruhnya terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**

### **2.2.3. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah**

Sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan (Wilopo, 2006). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan efektif sistem pengendalian intern dalam suatu organisasi, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Artini, Adiputra dan Herawati (2014) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014), Sulastrri dan Simanjuntak (2014) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa efektifitas Sistem Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian mengenai efektifitas Sistem Pengendalian Intern dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Efektivitas Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**

#### **2.2.4. Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah**

Penegakan hukum menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan atau yang disebut perbuatan melawan hukum (Asshiddiqie, 2006). Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan melawan hukum karena tindakan tersebut melanggar aturan, baik dari segi etika maupun hukum. Kesadaran hukum masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya, sehingga dapat menimbulkan efek jera bagi pelaku maupun orang lain agar tidak mencoba untuk melakukan tindak kecurangan. Jadi, semakin baik sistem penegakan hukum, maka semakin rendah tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

Hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil tersebut tidak mendukung teori yang ada bahwa semakin baik penegakan hukum, maka semakin rendah kecenderungan terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian mengenai budaya etis organisasi dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Penegakan hukum berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**

#### **2.2.5. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah**

Budaya etis organisasi merupakan bagian dari kultur organisasi. Budaya etis organisasi menurut Pristiyanti (2012) dapat diartikan sebagai pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dalam organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Perilaku tidak etis di dalam organisasi timbul karena adanya lingkungan etis yang buruk, dimana lingkungan etis tersebut sangat terpaut dengan budaya etis organisasi. Semakin baik budaya etis organisasi, maka perilaku tidak etis di dalam organisasi semakin rendah, yang berarti bahwa tingkat terjadinya *fraud* juga rendah.

Penelitian Sulistiyowati (2007) menemukan adanya pengaruh positif antara kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah bahwa tindak pidana korupsi adalah sesuatu yang buruk. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Pramudita (2013), Apriadi (2014), Artini, Adiputra dan Herawati (2014) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Zulkarnain (2013) yang menggunakan variabel budaya tidak etis organisasi memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya tidak etis organisasi terhadap

terjadinya *fraud*. Hasil penelitian tersebut mendukung teori yang ada. Namun, hasil yang berbeda diperoleh Sulastri dan Simanjuntak (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap terjadinya *fraud*. Sedangkan penelitian Wilopo (2008) dengan menggunakan variabel perilaku tidak etis birokrasi menunjukkan bahwa perilaku tidak etis birokrasi tidak mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintah.

Berdasarkan uraian mengenai budaya etis organisasi dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**

#### **2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Terjadinya *Fraud* di Instansi Pemerintah**

Sama seperti budaya etis organisasi, komitmen organisasi juga merupakan bagian dari kultur organisasi. Steers dalam Pramudita (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi, maka ia akan berperan serta secara aktif dan melakukan segala upaya demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan melakukan sesuatu hal yang dapat merugikan perusahaan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudita (2013) diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini tidak mendukung teori yang ada. Berdasarkan uraian mengenai komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah.**

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (*hypothesis testing*). Pengujian hipotesis merupakan metode untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu antar variabel, atau menentukan perbedaan antar kelompok, atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2011).

Penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian korelasional. Indriantoro dan Supomo (2002) menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan ada tidaknya korelasi (hubungan) antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi NTB.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Metode yang diterapkan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah metode sensus karena jumlah populasinya sedikit, sehingga dengan dilakukan metode sensus akan diperoleh hasil yang dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Menurut Sugiyono (2008) sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB per 31 Maret 2015 berjumlah 63 orang PNS (BPK, 2015). Jumlah tersebut cukup untuk dijadikan sampel. Penentuan jumlah sampel berdasarkan pada usulan Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006) yang menyebutkan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan untuk penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau dari tempat aktual terjadinya peristiwa atau diperoleh dengan tidak melalui media perantara (Sekaran, 2011). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB.

#### **3.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Dalam penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB.

### 3.4. Definisi Operasional variabel

Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan instrumen yang isi pertanyaannya mengacu kepada penelitian dari Pramudita (2013) dan Apriadi (2014). Definisi operasional variabel dijelaskan secara ringkas dalam tabel berikut:

Simbol	Variabel	Pengukuran
Y	Fraud di Instansi Pemerintahan	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>1</sub>	Gaya Kepemimpinan	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>2</sub>	Kesesuaian Kompensasi/Gaji	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>3</sub>	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>4</sub>	Penegakan Hukum	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>5</sub>	Budaya Etis Organisasi	Kuesioner (skala likert 1-5)
X <sub>6</sub>	Komitmen Organisasi	Kuesioner (skala likert 1-5)

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*) dengan bantuan *software* statistik SPSS 17. Hal ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana jumlah variabel independen yang digunakan adalah 6 (lebih dari 1). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + \varepsilon$$

Keterangan

Y = *Fraud* di sektor pemerintahan

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kesesuaian Kompensasi

X<sub>3</sub> = Efektivitas Sistem Pengendalian Intern

X<sub>4</sub> = Penegakkan hukum

X<sub>5</sub> = Budaya Etis Organisasi

X<sub>6</sub> = Komitmen Organisasi

$\varepsilon$  = Kesalahan/ *error*

#### 3.5.1. 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. Lebih lanjut, Santoso (2004) 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*), standar deviasi, dan sebagainya.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression linier*). Menurut Kotler (Sekaran 2011), 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.

#### **3.5.2.1 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  $< 0,05$

#### **3.5.2.2 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 ( $\alpha$ )  $> 0,6$ , maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **3.5.3. 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**

Menurut Ghozali (2006), 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 :

a. 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.

b. *Kolmogorov Smirnov*

Pengujian dengan *kolmogorov smirnov* akan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ketika nilai  $\text{sig} > 0,05$  dan sebaliknya ketika nilai  $\text{sig} < 0,05$  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  $\text{VIF} < 10$ , sebaliknya ketika nilai  $\text{VIF} > 10$  maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearita (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

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 maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2004)..

#### 3.5.4. 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

Menurut Ghozali (2006) pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual/parsial 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. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (prosentase) variasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. 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, 2006). 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. Analisis 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	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
Gaya Kepemimpinan	0	7.06	21.57	69.02	2.35	3.67	4.00	0.64
Kesesuaian Kompensasi	0.8	14.5	29.4	54.5	0.8	3.40	4.00	0.77
Efektivitas SPI	0	1.2	14.9	80.8	3.1	3.86	4.00	0.46
Penegakan Hukum	0	0.39	40.0	57.25	2.35	3.62	4.00	0.54
Budaya Etis Organisasi	0.4	5.1	14.9	76.9	2.7	3.76	4.00	0.60
Komitmen Organisasi	0	5.9	22	68.6	3.5	3.69	4.00	0.63
<i>Fraud</i> di Instansi Pemerintahan	16.3	74.5	8.5	0.65	0	1.92	2.00	0.52

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk variabel *fraud* di instansi pemerintahan, mayoritas responden sebesar 74,5% menyatakan Tidak Setuju diikuti 16,3% menyatakan sangat tidak setuju, 8,5% menyatakan netral, dan hanya 0,65% yang menyatakan setuju.. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap terjadinya *fraud* di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB kecil atau rendah dengan nilai rata-rata sebesar 1,92.

Untuk variabel gaya kepemimpinan, mayoritas responden sebesar 69,02% menyatakan setuju diikuti 21,57% menyatakan netral, 7,06% menyatakan tidak setuju, 2,35% menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap gaya kepemimpinan di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,67.

Untuk variabel kesesuaian kompensasi, mayoritas responden sebesar 54,5% menyatakan setuju, 29,4% menyatakan netral diikuti 14,5% menyatakan tidak setuju, dan ada masing-masing 0,8% yang menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap kesesuaian kompensasi di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,40.

Untuk variabel efektifitas SPI, mayoritas responden sebesar 80,8% menyatakan setuju diikuti 14,9% menyatakan netral, 3,1% menyatakan sangat setuju, 1,2% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap efektifitas SPI di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,86.

Selanjutnya untuk variabel penegakan hukum, mayoritas responden sebesar 57,25% menyatakan setuju, diikuti 40,0% menyatakan netral, 2,35% menyatakan sangat setuju, 0,39% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap penegakan hukum di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB berjalan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,62.

Kemudian untuk variabel budaya etis organisasi, mayoritas responden sebesar 76,9% menyatakan setuju, 14,9% menyatakan netral, 5,1% menyatakan netral, 2,7% menyatakan sangat setuju, dan hanya 0,4% yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap terjadinya budaya etis organisasi di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,76.

Sedangkan untuk variabel Komitmen organisasi, mayoritas responden sebesar 68,6% menyatakan setuju, 22% menyatakan netral, 5,9% menyatakan tidak setuju, dan 3,5% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap bahwa komitmen organisasi di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,69.

#### **4.1.2. Analisis Uji Kualitas Data**

##### **4.1.2.1. Hasil 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  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner sudah memenuhi uji validitas karena *Pearson Correlation* menunjukkan  $> 0,5$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

##### **4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas**

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

### **4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **4.1.3.1. Hasil Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *error* model regresi tidak terdistribusi normal, maka uji statistik yang dilakukan dalam penelitian akan menjadi tidak valid. Hasil diagram histogram menunjukkan bahwa *error* model regresi berdistribusi normal. Hasil perhitungan *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai koefisien 1.310 dan nilai signifikansi sebesar  $0,065 > \text{Asymp. Sig. (2-tailed)}$  sebesar 0,05. Atau dapat diartikan bahwa *error* data terdistribusi secara normal.

#### **4.1.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas**

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 multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

#### **4.1.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau data adalah homoskedastisitas.

### **4.1.4. Hasil Uji Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern, penegakan hukum, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *fraud* di instansi pemerintah, digunakan model analisis linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.057	.600		8.425	.000
Gaya_Kepemimpinan	-.113	.151	-.146	-.750	.457
Kesesuaian_Kompensasi	.324	.113	.465	2.856	.007
Efektifitas_SPI	-.599	.223	-.506	-2.692	.010
Penegakan_Hukum	-.313	.182	-.239	-1.720	.092
Budaya_Etis_Organisasi	-.103	.177	-.110	-.583	.563
Komitmen_Organisasi	-.019	.137	.007	-2.142	.042

a. Dependent Variable: Fraud\_Instance

berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.2, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 5,057 - 0,113X_1 + 0,324X_2 - 0,599X_3 - 0,313X_4 - 0,103X_5 - 0,019X_6 + 0,600$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = 5,057. Ini mempunyai arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ), efektifitas SPI ( $X_3$ ), penegakan hukum ( $X_4$ ), budaya etis organisasi ( $X_5$ ), dan komitmen organisasi ( $X_6$ ) adalah nol, maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) sebesar 5,057. Artinya jika Variabel  $Y$  (*Fraud* di Instansi Pemerintah) tidak dipengaruhi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ , dan  $X_6$  maka nilai konstantanya 5,057.
- b. Koefisien ( $b_1$ ) = -0,113. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap *Fraud* di Instansi Pemerintah ( $Y$ ) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,113 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka *Fraud* di Instansi Pemerintah ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,113. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin baik gaya kepemimpinan, akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*.
- c. Koefisien ( $b_2$ ) = 0,324. Pengaruh variabel kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) didapatkan koefisien regresi sebesar 0,324 mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka *fraud* di instansi pemerintah ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,324. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di instansi pemerintah, maka semakin tinggi kompensasi, akan semakin tinggi peluang terjadinya *fraud*.

- d. Koefisien ( $b_3$ ) = -0,599. Pengaruh variabel efektivitas SPI ( $X_3$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,599 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan efektivitas SPI mengalami kenaikan 1% maka *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,599. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara efektivitas SPI dengan *fraud* di instansi pemerintah.
- e. Koefisien ( $b_4$ ) = -0,313. Pengaruh variabel penegakan hukum ( $X_4$ ) terhadap *fraud* di instansi pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,313 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan penegakan hukum mengalami kenaikan 1% maka *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,313. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara penegakan hukum dengan *fraud* di instansi pemerintah.
- f. Koefisien ( $b_5$ ) = -0,103. Pengaruh variabel budaya etis organisasi ( $X_5$ ) terhadap *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,103 mempunyai arti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya etis organisasi mengalami kenaikan 1% maka *fraud* di instansi pemerintah (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,103. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara budaya etis organisasi dengan *Fraud* di Instansi Pemerintah.
- g. Koefisien ( $b_6$ ) = -0,019. Pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_6$ ) terhadap *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) didapatkan koefisien regresi sebesar -0,019 mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi ( $X_6$ ) sebesar 1 satuan, maka *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) akan menurun sebesar 0,019. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *Fraud* di Instansi Pemerintah.
- h. Nilai e (*Standart error*) didapatkan sebesar 0,600

#### 4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1. Uji Signifikansi Variabel (Uji T)

Hasil uji signifikansi variabel (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji T**

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	8.425	.000	
Gaya_Kepemimpinan	-.750	.457	H <sub>1</sub> ditolak
Kesesuaian_Kompensasi	2.856	.007	H <sub>2</sub> diterima
Efektifitas_SPI	-2.692	.010	H <sub>3</sub> diterima
Penegakan_Hukum	-1.720	.092	H <sub>4</sub> ditolak
Budaya_Etis_Organisasi	-.583	.563	H <sub>5</sub> ditolak
Komitmen_Organisasi	-2.142	.042	H <sub>6</sub> diterima

Sumber: Data Primer (diolah)

##### 4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Hasil uji determinasi R<sup>2</sup> terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 <sup>a</sup>	.459	.385	.30892	1.636

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Penegakan\_Hukum, Kesesuaian\_Kompensasi, Efektifitas\_SPI, Budaya\_Etis\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Fraud\_Instance

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Adjusted R Square = 0,385 menunjukkan bahwa variabel *Fraud* di Instansi Pemerintah (Y) dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kesesuaian Kompensasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern, Penegakan Hukum, Budaya Etis Organisasi, dan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub>). Hal ini berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 38,5%, dan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.
2. *Standart error of estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *standart error off estimate* 0,30892.

#### 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

## **4.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan**

### **4.2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,457 lebih besar dari 0,05 dan uji t pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai -0,750 lebih kecil dari t tabel (2,011).

Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil ini juga tidak mendukung teori yang ada.

Menurut persepsi pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi NTB, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintah. Seperti apapun gaya kepemimpinan seorang pemimpin, jika sistem pengendalian intern dalam organisasi baik, maka kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud* tetap rendah. Dalam instansi tersebut masih terdapat pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang kurang menghargai bawahan, tetapi hal tersebut tidak membuat *fraud* menjadi meningkat.

### **4.2.1.2. Kesesuaian Kompensasi**

Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan uji t pada variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan nilai 2,856 lebih besar dari t tabel (2,011).

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan konsep yang ada dan tidak selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014), Sulastris dan Simanjuntak (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil tersebut juga tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) dan Sulistyowati (2007) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan.

Karakteristik responden yang sebagian besar merupakan auditor kemungkinan sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian ini. Berdasarkan pengalaman di lapangan, *fraud* tidak selalu terjadi karena faktor kompensasi yang dianggap kurang sesuai. Banyak kasus

korupsi yang terjadi di Indonesia justru pelakunya adalah mereka yang sebenarnya bergaji cukup tinggi.

Salah satu contoh adalah kasus suap terhadap dua orang pejabat BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2010. Mereka terbukti menerima suap senilai Rp400 juta dari pejabat Pemkot Bekasi agar BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan Pemkot Bekasi tahun anggaran 2009. Dua orang pejabat BPK tersebut adalah Kepala Sub Auditorat Jabar III dan Kepala Seksi Wilayah Jabar III B. Para pejabat tersebut lebih berpeluang melakukan *fraud* seperti suap daripada para auditor yang melakukan pemeriksaan di lapangan, karena yang memiliki kewenangan untuk memberikan opini adalah Kepala Sub Auditorat. Padahal jika dilihat dari segi kompensasi yang diterima, seorang Kepala Sub Auditorat tentunya mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan auditor di bawahnya. Kasus korupsi juga banyak melibatkan para pemimpin seperti kepala daerah, menteri, anggota DPR/DPRD yang tentunya sudah mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Pengaruh positif antara kesesuaian kompensasi terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah dapat dijelaskan sebagai berikut: semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada seorang pegawai maka semakin tinggi pula tanggung jawab dan kewenangan pegawai tersebut. Seseorang yang memiliki kewenangan dan kekuasaan cenderung lebih berpeluang untuk melakukan *fraud*. Hal ini sejalan dengan konsep *capability* dalam *fraud diamond*. Wolf dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa *fraud* yang umumnya bernominal besar tidak mungkin terjadi apabila tidak ada orang tertentu dengan kapabilitas khusus yang ada dibaliknya (Gbegi dan Adebisi, 2013). Selanjutnya Wolf dan Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* dalam pribadi pelaku, salah satunya adalah posisi atau fungsi seseorang dalam organisasi. Seseorang dalam posisi otoritas memiliki pengaruh besar atas situasi atau lingkungan tertentu (Gbegi dan Adebisi, 2013).

Sementara Arles (2014) berpendapat bahwa pelaku *fraud* golongan ini diibaratkan sebagai predator. Predator lebih buas dalam melakukan *fraud*, tindakannya terencana dan terfokus dengan sangat baik. Berdasarkan *fraud triangle*, *fraud* terjadi karena adanya tekanan terhadap kebutuhan, dan karena adanya kesempatan sehingga menghasilkan segala jenis pembenaran atau rasionalisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan predator. Predator memanfaatkan kesempatan dikarenakan adanya *criminal mindset*. *Criminal mindset* merupakan pemikiran yang memahami kelemahan organisasi sehingga dapat lebih leluasa melakukan *fraud* sesuai dengan rencana yang dikehendakinya. Selain



*criminal mindset*, seorang predator juga memiliki sifat arogansi. Sifat arogansi membentuk suatu perilaku tidak mau kompromi dan selalu mencari solusi atas segala rancangan yang telah dilaksanakan.

#### **4.2.1.3. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern**

Efektivitas SPI berpengaruh negatif terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa efektivitas SPI ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,010 lebih kecil dari 0,05 dan uji t pada variabel efektivitas SPI menunjukkan nilai -2,692 lebih besar dari t tabel (2,011).

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Artini, Adiputra dan Herawati (2014), Apriadi (2014), serta Sulastri dan Simanjuntak (2014) yang semuanya menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

BPK RI Perwakilan Provinsi NTB sebagai sebuah instansi pemerintah memang sudah seharusnya melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. BPK RI Perwakilan Provinsi NTB 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.

Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta dapat mengurangi terjadinya kerugian, kecurangan, dan pelanggaran.

#### **4.2.1.4. Penegakan Hukum**

Penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_4$  ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa penegakan hukum ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,092 lebih besar dari 0,05 dan uji t pada variabel penegakan hukum menunjukkan nilai -1,720 lebih kecil dari t tabel (2,011).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Hasil tersebut tidak mendukung teori yang ada bahwa semakin baik penegakan hukum, maka semakin rendah kecenderungan terjadinya *fraud*.

Hal ini disebabkan karena persepsi responden yang masih meragukan bahwa sistem penegakan hukum secara umum sudah berjalan dengan baik. Pemberian sanksi dan proses hukum bagi para pelaku *fraud* masih belum sesuai dengan harapan. Tetapi dengan kondisi hukum yang masih belum baik, tingkat terjadinya *fraud* khususnya di BPK RI Perwakilan Provinsi NTB sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*.

#### **4.2.1.5. Budaya Etis Organisasi**

Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_5$  ditolak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi ( $X_5$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,563 lebih besar dari 0,05 dan uji t pada variabel budaya etis organisasi menunjukkan nilai - 0,583 lebih kecil dari t tabel (2,011).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan konsep dan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2007), Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), Apriadi (2014), Artini, Adiputra dan Herawati (2014) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Etika organisasi merupakan nilai dan norma dalam organisasi yang diimplementasikan dalam perilaku etis dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Apabila setiap individu memiliki etika yang baik maka hal tersebut dapat mencegah terjadinya perbuatan yang dapat merugikan organisasi.

Namun, hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sulastris dan Simanjuntak (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap terjadinya *fraud*. Penelitian oleh Wilopo (2008) juga menunjukkan bahwa perilaku tidak etis birokrasi tidak mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintah.

Semakin tinggi etika atau moral yang dimiliki pegawai dan semakin baik budaya etis dalam suatu organisasi belum tentu dapat mengurangi kecenderungan untuk melakukan *fraud*, karena apabila sistem pengendalian internal yang ada dalam organisasi/instansi tersebut lemah dan tidak efektif, maka *fraud* masih mungkin terjadi karena *fraud* dapat dilakukan oleh siapa saja, bahkan oleh seorang pegawai yang pada awalnya beretika dan

jujur. Adanya kesempatan untuk melakukan suatu tindakan *fraud* bisa mendorong seseorang untuk melakukannya.

#### **4.2.1.6. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap peluang terjadinya *fraud* di instansi pemerintah sehingga  $H_6$  diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_5$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,042 lebih kecil dari 0,05 dan uji t pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai - 2,142 lebih besar dari t tabel (2,011).

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Pramudita (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*. Namun, hasil penelitian ini mendukung teori yang ada bahwa semakin baik/tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *fraud*.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan melakukan apa saja demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen merupakan pegawai yang loyal dan sangat mencintai pekerjaan dan instansi tempatnya bekerja, sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang merugikan instansi.

## **5. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di instansi pemerintah, yaitu gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern, penegakan hukum, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan rumusan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kesesuaian kompensasi, efektivitas sistem pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan. Sedangkan faktor gaya kepemimpinan, penegakan hukum, dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di instansi pemerintahan.

Diantara ketiga faktor yang berpengaruh tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap terjadinya *fraud* adalah efektivitas sistem pengendalian intern. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa jika sistem pengendalian intern berjalan dengan baik dan efektif, maka dapat mencegah terjadinya *fraud* walaupun faktor-faktor lain diabaikan.

### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan dan kendala sebagai berikut:

1. Peneliti membutuhkan waktu lebih lama dalam pengumpulan data penelitian. Peneliti merencanakan dalam waktu maksimal dua minggu kuesioner dapat dikirim kembali kepada peneliti, tetapi realisasinya butuh waktu hampir empat minggu. Hal ini karena peneliti mengirimkan kuesioner pada saat sebagian besar pegawai baru saja melaksanakan pemeriksaan/audit dan sedang menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), sehingga penyebaran kuesioner untuk diisi para pegawai ditunda oleh Sub Bagian SDM.
2. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 63 kuesioner dan yang kembali sebanyak 51 kuesioner, sehingga terdapat 12 kuesioner yang tidak kembali. Jumlah tersebut cukup banyak yaitu sebesar 19% yang tidak kembali. Hal ini mungkin karena kesibukan pegawai sehingga tidak sempat mengisi dan mengembalikan ke Sub Bagian SDM.

### **5.3. Saran Penelitian**

Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengambil obyek penelitian pada BPK RI Perwakilan Provinsi NTB, BPK RI perwakilan provinsi lain, maupun BPK RI di kantor pusat adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan waktu pengumpulan data. Sebaiknya pengumpulan data dilakukan pada saat para pegawai tidak sedang melakukan pemeriksaan/audit, yaitu sekitar bulan Juni dan Desember, dimana pemeriksaan sudah selesai dan LHP sudah diserahkan kepada DPR/DPRD.
2. Selain faktor waktu yang tepat dalam pengumpulan data agar kuesioner yang kembali lebih maksimal, sebaiknya mengambil populasi dan sampel yang lebih besar jumlahnya agar peluang kesalahan generalisasinya lebih kecil. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah atau mengganti variabel agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- ACFE. 2014. *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. West Ave Austin: Association of Certified Fraud Examiners, Inc. <<http://www.acfe.com>>
- Aisyah, Mimin Nur. 2006. "Peningkatan Peran Auditor Dalam Pencegahan dan Pendeteksian Fraud". *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* (Vol. V, No. 1)
- Albrecht, W. S., C. O. Albrecht, C. C. Albrecht, dan M. F. Zimbelman. 2012. *Fraud Examination*. 4<sup>th</sup> Edition. South-Western: Cengage Learning
- Amrizal. 2004. *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Auditor*. Diunduh tanggal 3 Mei 2015. <<http://www.bpkp.go.id>>
- Apriadi, Rangga Nuh. 2014. "Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan". *Skripsi*. Universitas Brawijaya
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta
- Arles, Leardo. 2014. *Faktor-Faktor Pendorong Terjadinya Fraud: Predator vs Accidental Fraudster Diamond Theory Refleksi Teori Fraud Triangle (Klasik) Suatu Kajian Teoritis*. Diunduh tanggal 1 Agustus 2015. <[https://www.academia.edu/10503046/Predator\\_vs\\_Accidental\\_Fraudster\\_Diamond\\_theory\\_Refleksi\\_Teori\\_Fraud\\_Triangle\\_Klasik](https://www.academia.edu/10503046/Predator_vs_Accidental_Fraudster_Diamond_theory_Refleksi_Teori_Fraud_Triangle_Klasik)>
- Ars. 2015. *Penegakan Hukum Timpang, Kerugian Negara Minim, Koruptor yang Dijerat Kelas Bawah*. Diunduh tanggal 17 April 2015. <<http://www.suarantb.co.id/20150310/penegakan-hukum-timpang-kerugian-negara-minim-koruptor-yang-dijerat-kelas-bawah.html>>
- Artini, Ni Luh Eka Ari, I made Pradana Adiputra dan Nyoman Trisna Herawati. 2014. "Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana". *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha* (Vol. 2, No. 1)
- Asshiddiqie, Jimly. 2006. "Pembangunan dan Penegakan Hukum di Indonesia". *Seminar Menyoal Moral Penegak Hukum dalam rangka Lustrum XI Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada*
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan. 1999. *Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional*. Jakarta: BPKP
- \_\_\_\_\_. 2001. *Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Korupsi pada Pengelolaan APBN/APBD*. Jakarta: BPKP
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2014. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2014*. Jakarta: BPK RI
- Binbangkum. 2012. *Pencegahan Tindak Kecurangan*. Diunduh tanggal 17 April 2015. <<http://www.jdih.bpk.go.id>>

- Cressey, Donald. 1973. *Other People's Money*. Diunduh tanggal 3 Mei 2015. <<http://www.acfe.com>>
- Gbegi, D.O dan Adebisi, J. F. 2013. "The New Fraud Diamond Model – How Can It Help Forensic Accounting in Fraud Investigation in Nigeria?". *European Journal Accounting and Fiance Research* (Vol. 1, No. 4; 129-138)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Khafid, Supriyantho. 2014. *Polda NTB Menomorsatukan Kasus Korupsi*. Diunduh tanggal 17 April 2015. <<http://www.tempo.co/read/news/2014/01/01/063541535/Polda-NTB-Menomorsatukan-Kasus-Korupsi>>
- Komisi Pemberantasan Korupsi. 2013. *Tim KPK Dalami 76 Kasus di NTB*. Diunduh tanggal 17 April 2015. <<http://kpk.go.id/id/berita/berita-sub/1488-tim-kpk-dalami-76-kasus-di-ntb>>
- Kurniawan, Muhammad Rizky. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik". *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. *Komitmen Organisasi*. Diunduh tanggal 18 April 2015. <[http://www.e-psikologi.com/epsi/industri\\_detail.asp?id=558](http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558)>
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Nur, Asfian. 2013. "Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Samarinda Seberang dalam Menangani Masalah Tunggakan Angsuran Kreasi". *E-Journal Ilmu Komunikasi Fisip Unmul* (Vol. 1, No. 3; 395-407). Universitas Mulawarman
- Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2011 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Pramudita, Aditya. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai pada Dinas se-Kota Salatiga)". *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. "Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintah". *Accounting Analysis Journal* (Vol. 1, No. 1). Universitas Negeri Semarang

- Pun. 2011. *Budaya Menjadi Justifikasi Pembeneran Korupsi*. Diunduh tanggal 18 Agustus 2015. <<http://ntbterkini.com/budaya-menjadi-justifikasi-pembeneran-korupsi/>>
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. 11<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sahetapy, J. E. 2013. *Korupsi di Indonesia*. Diunduh tanggal 4 Mei 2015. <<http://www.komisihukum.go.id>>
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan Statistik Parametik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- 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*. Universitas Diponegoro
- Sulastri dan Binsar H. Simanjuntak. 2014. “Fraud pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Etika Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris Dinas Pemerintah Provinsi DKI Jakarta)”. *E-Journal Magister Akuntansi Trisakti* (Vol. 1, No. 2; 199-227). Universitas Trisakti
- Sulistiyowati. 2007. “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi”. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* (Vol. 11, No. 1; 47-66)
- Tuanakotta, T. M. 2010. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Transparency International. 2013. *Global Corruption Barometer 2013*. Diunduh tanggal 18 April 2015 <<http://www.transparency.org>>
- \_\_\_\_\_. 2014. *Corruption Perceptions Index 2014: Results*. Diunduh tanggal 18 April 2015 <<http://www.transparency.org>>
- Trisnaningsih, Sri. 2007. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*
- Trq. 2012. *Ini Dia Peringkat Provinsi Terkorup di Indonesia Versi Fitra*. Diunduh tanggal 18 Agustus 2015. <<http://news.detik.com/berita/2047460/ini-dia-peringkat-provinsi-terkorup-di-indonesia-versi-fitra>>

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2010 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Wexley dan Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Ed. Shobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*
- \_\_\_\_\_. 2008. "Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan". *Jurnal Ventura* (Vol. 11, No. 1)
- Yani. 2014. Komisi 1 Sorot Budaya Korupsi di Dompu NTB. Diunduh tanggal 18 Agustus 2015. <<http://indonesiana.tempo.co/read/26281/2014/12/04/Komisi-1-Sorot-Budaya-Korupsi-Di-Dompu-NTB-->>
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan". *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang