

## **Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintah Pada Dinas Kota Semarang**

**Wawan Setiawan**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang,  
e-mail: uaone@usm.ac.id*

**Nasron Alfianto**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang,  
e-mail: nasronalfianto@usm.ac.id*

**Willyanto Kartiko Kusumo**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang,  
e-mail: willyanto@usm.ac.id*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pegawai pemerintah di instansi pemerintahan mengenai kecenderungan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, pengaruh budaya etis organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 110 pegawai instansi pemerintahan di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum dengan *fraud* di sektor pemerintahan. Saran dalam penelitian ini, kepada instansi pemerintah di Kota Semarang yaitu diharapkan dapat memberikan penghargaan yang sesuai bagi pegawai yang berprestasi. Diharapkan bagi semua pegawai instansi pemerintahan untuk menjalankan nilai-nilai dan aturan etis yang berlaku.

**Kata Kunci : *Fraud*, Persepsi, Sektor Pemerintahan**

### **Abstract**

*This research is used to see the perceptions of government employees in government agencies regarding the likelihood of fraud in the government sector and the factors that influence it. Based on this background, the problem can be formulated as follows: How is the influence of leadership style, internal control system, organizational commitment, suitability of compensation, influence of organizational ethical culture and law enforcement on fraud in the government sector. This sample in this research are 110 official servants in department of Semarang. The Sampling technique using convenience sampling. This research uses the questionnaires to collect the data. The results showed that there is a negative effect between leadership styles with fraud in the government sector, there is a negative effect of the effectiveness of internal controls and fraud in the government sector, there is no influence of the organization's commitment to fraud in the government sector, there is a negative effect of the appropriateness of compensation by fraud in government sector, there is a negative effect between organizational ethical culture with fraud in the government sector, there is no effect between law enforcement with fraud in the government sector. The advice given in this research to government agencies in Semarang that is expected to provide appropriate rewards for employees who excel organization. Expected for leaders of government agencies to provide fair promotions. It is expected of all employees of government agencies to carry out the values and the ethical rules that apply. Expected for the central government to make laws that apply in each agency.*

**Keywords : *Fraud*, Perception, Government Sector.**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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. Menurut Webster's NewDictionary, *fraud* (kecurangan) diartikan sebagai "fraud yang dilakukan secara sengaja yang menyebabkan seseorang menyerahkan hak milik atau haknya yang sah menurut hukum". Ditama binbangkum (2012:1) dalam Puspitadewi (2014), fraud merupakan kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan yang merugikan, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus memungkinkan merupakan sebuah kejahatan. Masih banyaknya perkara korupsi di Indonesia terjadi bukan hanya karena kelemahan penegakan hukum. Pemerintah pun turut andil bertanggung jawab atas kegagalan pemberantasan korupsi. "Pemerintah hanya beretorika. Kita menanyakan posisi pemerintah ada dimana? Karena komitmen politiknya rendah," kata Peneliti Divisi Korupsi Politik Indonesia Corruption Watch (ICW) saat dihubungi wartawan, Selasa (14/6/2014). Hal itu bisa saja terjadi bila penyidik Polres Salatiga merasa kesaksian mantan wali kota Salatiga tersebut dalam kasus dugaan korupsi penyalahgunaan dana Perusahaan Daerah Aneka Usaha (PDAU) dianggap belum cukup (KP2KKN Jawa Tengah) dan adanya kasus korupsi dana jalur lingkaran salatiga oleh PNS yang diperkirakan merugikan negara sebesar Rp. 2,32 M. Ini menjadi bukti bahwa komitmen yang rendah akan menyebabkan terjadinya fraud disektor pemerintah.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. *Triangle Fraud*

Pertama kali diformulasikan oleh kriminolog *Donald Ray Cressey* melalui penelitian doktoralnya. Desertasinya di Indiana University berjudul *Criminal Violation of Financial Trust* (1999) menganalisa para pelaku penggelapan (*embezzlement*). Menurut teori Fraud Triangle Cressey (1999) dalam Tuanakotta (2007), kecurangan (fraud) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu (1) Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak fraud dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi, (2) Peluang (*Opportunity*) adalah peluang terjadinya fraud akibat lemah atau tidaknya efektifitas kontrol sehingga membuka peluang terjadinya fraud. Faktor penyebab fraud yang disebabkan adanya kelemahan didalam sistem dimana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan sehingga perbuatan curang dapat dilakukan, (3) Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah 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 pembenaran atas kecurangan yang dilakukan.

### 2.2. *Fraud*

Definisi *fraud* menurut *Black Law Dictionary* adalah kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus yang memungkinkan merupakan suatu kejahatan;

penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat; Sedangkan definisi *Fraud* sebagai berikut: “*a fraud is a deception made for personal gain or to damage another individual. In criminal law, fraud is the crime or offense of deliberately deceiving another in order to damage them – usually, to obtain property or services unjustly. Fraud can be accomplished through the aid of forged objects. In the criminal law of common law jurisdictions it may be called “theft by deception,” “larceny by trick,” “larceny by fraud and deception” or something similar. Association of Certified Fraud Examinations (ACFE), salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pemberantasan kecurangan mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok, yaitu: (1). Kecurangan Laporan Keuangan. (2). Penyalahgunaan Aset dan (3). Korupsi (Corruption)*”

Fraud yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin, *Corruptio-Corruptere* yang artinya busuk, memutar balik atau menyogok. Dalam arti yang luas, korupsi atau korupsi politis adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi.

### 2.3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu- ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2012). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Tead; Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau

seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut COSO (2004) dalam Rae dan Subramaniam (2008) mengatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan.

### 2.4. Keefektifan Sistem Pengendalian

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), 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.

### 2.5. 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 (2012) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dapat dikatakan kesesuaian kompensasi merupakan sesuatu imbalan yang didapat seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

## 2.6. Budaya etis orgaisasi

Dalam buku Handbook of Human Resource Management Practice oleh Michael Armstrong pada tahun 2009, 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.

## 2.7. Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi dari ahli:

1. Riggio (2000:227) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *Organizational commitment is a worker's feelings and attitudes about the entire work organization.*
2. Jenifer dan Gareth (2002: 76)

memberikan definisi terhadap komitmen organisasi yaitu sebagai berikut: *Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole.*

3. Sedangkan Steers (2015:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas.

Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi demi pencapaian tujuan.

## 2.8. Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie,2008). Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Taqwaddin,2012).

## 2.9. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan

Menurut COSO (2004), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, terdapat

pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan.

## **2. Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal.**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2008) menunjukkan bahwa secara partial pengendalian internal birokrasi pemerintahan memberikan pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi pengendalian internal maka semakin kecil kecenderungan akuntansi, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Sedangkan pada penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi.**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Valentine et al (2012), menemukan bahwa lingkungan etis perusahaan secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisatoris. Komitmen organisatoris sendiri secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal. Dalam penelitian Rae (2008) berargumentasi pada bahwa disuatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima dan menemukan adanya pengaruh antara lingkungan etis dan prosedur pengendalian yang memperkuat terjadinya *fraud*.

## **4. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi**

Pada penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

## **5. Pengaruh Budaya Etis Organisasi**

Pada penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) beliau menemukan hasil 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.

## **6. Pengaruh Penegakan Hukum**

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Orang awam seringkali mengasumsikan bahwa *fraud* sebagai tindak pidana/perbuatan korupsi. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya.

## **7. Perumusan Hipotesis**

Dari kerangka berpikir yang telah disajikan tersebut, makahipotesis penelitian yang dapat disimpulkan dari asumsi di atas adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan
- H2 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap terhadap *fraud* di sektor pemerintahan
- H4 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan
- H5 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan.
- H6 : Persepsi penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap Fraud di sektor pemerintahan.

## II. METODE PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas se Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan bukanlah penelitian populasi tetapi penelitian sampel, yaitu meneliti beberapa populasi yang mewakili. Dari 15 dinas yang ada di Kota Semarang. Kuisisioner yang akan diolah adalah kuisisioner yang kembali dalam keadaan tidak rusak.

### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Survei mengumpulkan data primer diperoleh dengan cara membagikan sejumlah kuisisioner kepada pegawai pada dinas Kota Pekalongan. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert.

### 3.3. Teknik Analisis Data

#### 1. Penilaian Reliabilitas

Pendekatan untuk menilai reliabilitas *model fit* dengan menggunakan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. Suatu alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Secara empiris tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

#### 2. Pengukuran Validitas

Pengukuran validitas digunakan untuk menilai sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. *Confirmatory factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menilai validitas masing-masing konstruk yang merupakan manifestasi dari indikator.

#### 3. Analisis Konfirmatori

Analisis Faktor Konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dinas–dinas yang ada di Kota Semarang. Responden pada penelitian ini adalah para pegawai tetap (PNS) yang bekerja di Dinas se-Kota Semarang. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan menyebarkan kuesioner. Pengembalian kuisisioner dibatasi dengan jangka waktu 6 minggu (30 hari) dan kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 110 kuisisioner (74%). Hasil pengumpulan data kuisisioner yang berhasil kembali dan memenuhi syarat untuk dapat diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuisisioner yang disebar	150	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	40	25%
Kuisisioner yang kembali	110	75%

Sumber: Data yang diolah.



Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan ke responden sebanyak 150 (100%). Dari 150 kuesioner disebarkan, kuisisioner yang kembali adalah sebanyak 110 kuisisioner (75%). Deskripsi variabel penelitian ini akan menampilkan tabel yang menunjukkan jumlah kisaran jawaban, jawaban terendah setiap variabel, jawaban tertinggi setiap variabel, dan rata-rata jawaban dari setiap variabel

dari kuisisioner oleh responden.

### 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan persepsi karyawan mengenai keefektifan gaya seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan perusahaannya. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang bersifat reflektif, yang dijabarkan dalam 5 pernyataan.

Tabel 2. Statistik deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

#### *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
GK1	110	3,00	5,00	4,3964	,56051
GK2	110	3,00	5,00	4,1441	,60071
GK3	110	2,00	5,00	4,1622	,64018
GK4	110	2,00	5,00	4,1441	,64451
GK5	110	2,00	5,00	4,0631	,63646
TOTAL	110	15,00	25,00	20,9099	2,28254

GK = Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai standar deviasi sebesar 2,282 lebih kecil dari nilai *mean*. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungannya sebesar 20,909. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di sektor pemerintahan dalam kondisi atau kategori baik. Hal tersebut disebabkan oleh bagusnya komunikasi antar pemimpin dengan

pegawai.

### 2. Deskripsi Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Pada penelitian ini keefektifan sistem pengendalian internal merupakan persepsi pegawai dinas mengenai penerapan sistem / prosedur yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan tertentu dalam suatu instansi.

Tabel 3. Statistik deskriptif Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

#### *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KSP1	110	3,00	5,00	4,2703	,61712
KSP2	110	1,00	5,00	4,1712	,76127
KSP3	110	3,00	5,00	4,1892	,63979
KSP4	110	2,00	5,00	4,1532	,71603
KSP5	110	2,00	5,00	4,1712	,68588
Total	110	15,00	25,00	20,9550	2,78759
KSPI					

KSPI = Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 3. diatas, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,78 lebih kecil dari

nilai *mean*. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungannya

sebesar 20,955, sehingga dapat dikatakan bahwa keefektifan sistem pengendalian di sektor pemerintahan. Persepsi para pegawai pemerintah tentang pencatatan kegiatan operasional kurang optimal yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan pentingnya pencatatan.

### 3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintahan mengenai komitmen para pegawai instansi dalam proses pencapaian tujuan perusahaannya.

Tabel 4. Statistik deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

#### *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KO1	110	3,00	5,00	4,0811	,55816
KO2	110	3,00	5,00	3,9820	,44685
KO3	110	3,00	5,00	3,9910	,56400
KO4	110	2,00	5,00	4,1802	,62082
KO5	110	2,00	5,00	4,2883	,65209
Total KO	110	12,00	25,00	20,5225	2,26373

KO = Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4. tersebut diatas, dapat dilihat nilai standar deviasi sebesar 2,263 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata sebesar 20,522. Hasil tersebut kemudian disesuaikan tabel kategori, Hal tersebut berarti kurangnya rasa bangga pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja.

### 4. Deskripsi Kesesuaian Kompensasi

Pada penelitian ini kesesuaian kompensasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai kesesuaian kompensasi yang diterima oleh pegawai didalam sebuah instansi. Kepuasan akan gaji ini diukur dengan 5 indikator reflektif.

Tabel 5. Statistik deskriptif Variabel Kesesuaian Kompensasi

#### *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KK1	110	2,00	5,00	4,0541	,61552
KK2	110	3,00	5,00	4,0541	,53662
KK3	110	3,00	5,00	4,1441	,51956
KK4	110	2,00	5,00	4,0270	,59482
KK5	110	2,00	5,00	4,1622	,59606
Total KK	110	14,00	25,00	20,4414	2,06567

KK = Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,065 lebih kecil dari nilai *mean*. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 20,441. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi dalam kondisi atau kategori puas.

### 5. Deskripsi Budaya Etis Organisasi

Pada penelitian ini kultur organisasi merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai budaya/kebiasaan etis yang ada dalam suatu instansi tempat para pegawai itu bekerja. Budaya etis organisasi ini diukur dengan 5 indikator reflektif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.



Tabel 6. Statistik deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi

*Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
BEO1	110	2,00	5,00	4,1441	,72422
BEO2	110	3,00	5,00	4,1771	,65697
BEO3	110	3,00	5,00	4,1802	,70322
BEO4	110	2,00	5,00	4,2432	,76534
BEO5	110	2,00	5,00	4,2613	,78290
Total	110	14,00	25,00	20,9459	3,04463
BEO					

BEO = Budaya Etis Organisasi

**6. Deskripsi Variabel Penegakan Hukum**

Pada penelitian ini penegakan hukum merupakan persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai penegakan hukum/aturan yang berlaku di

instansi tempat para pegawai itu bekerja. Penegakan hukum ini diukur dengan 5 indikator reflektif yang dijabarkan ke dalam 5 item pertanyaan.

Tabel 7. Statistik deskriptif Variabel Penegakan Hukum

*Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
PH1	110	2,00	5,00	3,9009	,68696
PH2	110	2,00	5,00	3,6486	,73421
PH3	110	2,00	5,00	3,8559	,63025
PH4	110	3,00	5,00	4,3514	,58229
PH5	110	2,00	5,00	3,9099	,65435
Total PH	110	12,00	25,00	19,6667	2,41711

PH = Penegakan Hukum

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat nilai standar deviasi sebesar 2.417 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19.666. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, sehingga penegakan hukum dalam kondisi atau kategori efektif.

**7. Deskripsi Variabel Fraud di Sektor Pemerintahan**

Variabel fraud di sektor pemerintahan merupakan persepsi karyawan mengenai tindak kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan, diantaranya adalah pernyataan palsu atau salah

pernyataan (*Fraudulent Statement*), korupsi (*Corruption*), penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*). Variabel ini diukur menggunakan 5 indikator yang bersifat reflektif. Dimana indikator tersebut dijabarkan dalam 5 pernyataan. Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,574 lebih kecil dari nilai mean. Artinya, nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 8,747. Dari hasil tersebut kemudian disesuaikan dengan tabel kategori, Sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa *fraud* yang terjadi di Kota Semarang dalam kondisi atau kategori sangat jarang terjadi.

Tabel 8. Statistik deskriptif Variabel *Fraud* di Sektor Pemerintahan

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
FR1	110	1,00	4,00	1,7928	,66219
FR2	110	1,00	4,00	1,8108	,66761
FR3	110	1,00	3,00	1,7297	,61712
FR4	110	1,00	3,00	1,7027	,61192
FR5	110	1,00	3,00	1,7117	,62359

Total FR	110	5,00	15,00	8,7477	2,57424
----------	-----	------	-------	--------	---------

FR = *Fraud*

Selain itu dapat dilihat juga nilai rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh indikator FR2 dengan pernyataan “Merupakan sesuatu yang wajar di instansi, apabila pengguna tersebut anggaran

#### 4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai

dapat memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai kedalam belanja peralatan gedung kantor”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengguna anggaran tidak bijak dalam menggunakan anggaran. signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah 1,659 untuk  $p < 0.05$ . Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian *model structural*.

Tabel 9. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	STERR	O/STERR
GK	-0,233191	-0,232303	0,062879	0,062879	3,708545
KSP	-0,244808	-0,254621	0,096531	0,096531	2,536043
KO	-0,088817	-0,083709	0,055616	0,055616	1,596971
KK	-0,103814	-0,100838	0,042705	0,042705	2,430938
BEO	-0,393547	-0,392626	0,104251	0,104251	3,774996
PH	-0,052972	-0,046149	0,050898	0,050898	1,040746

Sumber: Output PLS, 2016

Berdasarkan nilai *inner weight* sebagaimana ditunjukkan Tabel 9, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1: Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap *Fraud* di Sektor Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,233 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,708 signifikan pada ( $p < 0.05$ ). Dengan demikian H1 dapat diterima bahwa Gaya kepemimpinan pegawai yang baik di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

2. H2: Keefektifan Sistem Pengendalian (KSP) berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Fraud* di Sektor

Pemerintahan. Dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar -0,245 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,536 signifikan pada ( $p < 0.05$ ). Dengan demikian H2 dapat diterima bahwa keefektifan sistem pengendalian internal pegawai yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

3. H3: Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Komitmen Organisasi (KO) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *Fraud* di sektor pemerintahan. Hal itu dikarenakan nilai *t-statistic* sebesar 1,597 berada dibawah nilai kritis 1,659.

4. H4: Kesesuaian Kompensasi (KK) berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Kesesuaian Kompensasi (KK) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dilihat dari nilai *t- statistic* sebesar 2,431 berada diatas nilai kritis 1,659. Dengan demikian H4 dapat diterima bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai instansi pemerintahan maka akan dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

5. H5: Budaya Etis Organisasi (BEO) berpengaruh negatif terhadap Fraud.

Hipotesis kelima menyatakan terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Karena koefisien

#### 4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (GK) di sektor pemerintahan Kota Semarang termasuk ke dalam kategori efektif. Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di instansi pemerintah dikarenakan oleh hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dimana pemimpin telah menyampaikan pembagian tugas dengan baik sehingga proses komunikasi yang baik dalam suatu instansi mengakibatkan proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan.

2. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) di sektor pemerintahan Kota Semarang

parameter mempunyai nilai koefisien parameter sebesar -0,394 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,774 (signifikan pada  $p < 0.05$ ). Dengan demikian H5 diterima yang berarti bahwa semakin baik budaya etis organisasi, maka akan menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

6. H6 : Penegakan Hukum (PH) berpengaruh negatif terhadap Fraud.

Hipotesis keenam menyatakan terdapat pengaruh negatif antara penegakan hukum (PH) terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian H6 tidak dapat diterima yang berarti bahwa semakin penegakan hukum dalam instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

termasuk ke dalam kategori efektif. Hal tersebut dikarenakan instansi Kota Semarang memiliki lingkungan pengendalian yang baik, memiliki sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan memiliki aktivitas pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kota Semarang memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan dan pegawai yang memiliki komitmen, keteladanan seorang pemimpin, dan ketersediaan infrastruktur berupa pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur-unsur SPIP lainnya. Pasal 47 ayat (1) PP 60 tahun 008 menyatakan bahwa Menteri/Pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota bertanggungjawab atas efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan masing-masing. Berdasarkan pasal ini, tanggung jawab penyelenggaraan SPIP dan keberhasilan penerapan SPIP sangat tergantung pada komitmen dari kepala daerah masing-masing.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi (KO) di sektor pemerintahan Kota Semarang termasuk ke dalam kategori berkomitmen. Hal tersebut berarti bahwa para pegawai instansi pemerintahan Kota Semarang merasa senang bekerja pada instansi tersebut dibandingkan dengan instansi lain. Hal itu dibuktikan dengan mereka menerima semua tugas yang diberikan instansi kepada pegawai dan mereka dapat bekerja sesuai target tanpa ada tekanan.

#### 4. Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian Kompensasi (KK) di sektor pemerintahan Kota Semarang termasuk ke dalam kategori puas. Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai di instansi Kota Semarang sudah sesuai dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan masa kerja. Demikian juga untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan- tunjangan yang lainnya. Dengan adanya PP No. 9 Tahun 2007 pegawai instansi pemerintah memahami bahwa kompensasi atau gaji yang mereka terima didasarkan pada golongan dan lamanya masa kerja. Selain itu tujuan utama para aparatur pemerintah bekerja adalah melayani masyarakat.

#### 5. Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis Organisasi (BEO) di sektor pemerintahan Kota Semarang termasuk ke dalam kategori etis. Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan instansi tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan

produktivitas para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 6. Penegakan Hukum

Penegakan Hukum (PH) di sektor pemerintahan Kota Semarang termasuk dalam kategori efektif. Hal tersebut berarti para pegawai instansi pemerintah Kota Semarang merasa para pejabat cepat tanggap dalam menangani pelanggaran peraturan instansi sehingga penanganan pelanggaran peraturan instansi selesai tepat pada waktunya. Keputusan kepala instansi juga memutuskan hukuman pelanggaran sesuai dengan aturan yang berlaku.

#### 7. Fraud di Sektor Pemerintahan

*Fraud* yang terjadi di sektor pemerintahan Kota Semarang tergolong ke dalam kategori sangat jarang terjadi. Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintahan Kota Semarang tidak terdapat kecurangan laporan keuangan karena setiap pencatatan bukti transaksi dilakukan dengan otorisasi pihak yang berwenang dan dilakukan penilaian kembali terhadap asset kantor, di instansi kota Semarang tidak terdapat penyalahgunaan asset berupa para pengguna anggaran yang meminta kuitansi kosong, di instansi Kota Semarang tidak terdapat korupsi karena setiap transaksi memiliki bukti pendukung dan tidak ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.

#### 4.4. Keterbatasan

Sebagaimana penelitian-penelitian yang ada, hasil penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: Data yang digunakan dalam analisis berasal dari instrumen yang diisi berdasarkan persepsi responden. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

## PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Semarang. Gaya kepemimpinan di sektor pemerintahan kota Semarang termasuk dalam kategori baik, kecuali pada indikator GK5 pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberi pujian dan penghargaan pada pegawai yang bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu”.
2. Terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan sistem pengendalian internal terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Semarang. Keefektifan sistem pengendalian internal termasuk dalam kategori efektif, kecuali pada indikator KSPI4 pada pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam sistem akuntansi”.
3. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap fraud di sektor pemerintahan. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori berkomitmen, kecuali pada indikator KO2 dengan pernyataan “Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus”.
4. Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Semarang. Kesesuaian kompensasi termasuk dalam kategori puas, kecuali pada indikator KK4 dengan pernyataan “Di instansi tempat saya bekerja, dikelola manajemen yang baik sehingga para pegawai memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik”.

5. Terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Semarang. Budaya etis organisasi termasuk dalam kategori etis, kecuali pada indikator BEO2 dengan pernyataan “Di instansi saya telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai”.
6. Tidak terdapat pengaruh antara penegakan hukum terhadap fraud di sektor pemerintahan Kota Semarang. Penegakan hukum termasuk dalam kategori efektif, kecuali pada indikator PH2 dengan pernyataan “Saya merasa pejabat penerima tanggap dalam penanganan kejadian”.

## 5.2. Saran

Saran peneliti yang ingin dikemukakan adalah:

1. Diharapkan bagi para pemimpin instansi pemerintahan Dinas Kota Semarang untuk dapat memberikan penghargaan yang sesuai bagi para pegawai sehingga tercipta situasi yang kondusif dalam instansi tersebut.
2. Diharapkan bagi para pemimpin instansi pemerintahan Dinas Kota Semarang untuk dapat mencatat seluruh kegiatan operasi kedalam sistem akuntansi.
3. Diharapkan bagi instansi pemerintah Kota Semarang untuk dapat meningkatkan rasa bangga pegawai instansi pemerintahan terhadap organisasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Black's Law Dictionary. 2012. 6th Edition. St. Paul,*

- MN: West Publishing Co Bologna, Jack. 2013. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston.
- Cressey Donald R. 2013. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 3. Semarang : Universitas Diponegoro. IAI. 2001. Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat
- Jennifer M. George and Gareth R. Jones . 2012. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc. Upper Saddle River.
- Jensen, M dan Meckling W. 2006. *Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost And Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics* 3.
- 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
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi Mulyadi.
2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspitadewi, Paramita dan Soni Agus Irwandi. 2012. *Hubungan Keadilan Organisasional Dan kecurangan Pegawai Dengan Moderating Kualitas Pengendalian Intenal* Indonesian Accounting Review. vol. 22 No. 2, 2012 pp. 159-172.
- Sulistiyowati. 2007. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sekaran, Uma 2007. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat. Tuanakotta. 2007. *Audit Forensik dan Investigatif*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Valentine et al. 2002. *Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit*. *Journal of Business*. Vol. 41 No. 4, pp. 349-61.
- Wahyudi dan Sopanah. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Di Malang Raya*. Gresik : Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Wilopo. 2008. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. *Jurnal Ventura* Volume 11 no. 1 April 2008.