

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD PADA DINAS PENGELOLAAN KEKAYAAN DAN KEUANGAN DAERAH

Oleh:

Taufik Edrin Saputra

Pembimbing: Andreas dan Yuneita Anisma

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: edrin_saputra23@yahoo.co.id

*Factors that influence the occurrence of Fraud in finance
and wealth management*

ABSTRACT

Fraud is a intentionally fault which could harming many people in goverment sector, fraud is harming for public. This research is aimed to anylyze the perception of employees in goverment agencies about factors that impact fraud. Data in this research were collected using a survey method with help of research instruments such as questionnaires were distibuted to 81 employees by respondent goverment agencies working in finance and wealth management agency. Data in this research will be analyzed using multiple linear regression using SPSS ver.20.0. To test the validity and reability of research instrument used pearson correlation and cronsbach alpha. There are several findings in this research, first all instruments used in this research was reliabel and valid. Second, distribution of respondens was normal. Third, the result of the research showed that there is an effect between leadership style with fraud with significant 0.039, there is an between effectiveness of internal contro with fraud with significant 0.000, there is an effect between appropriateness compensation with fraud with significant 0.006, there is an effect between organization commitment with fraud with significant 0.003, there is an effect between organization ethical culture with fraud with significant 0.000.

*Keywords : leadership, fraud, organizational commitment, appropriateness
Compensation and effectiveness of internal control*

PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan atau *fraud* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas. Penyimpangan tersebut akan

berdampak pada laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. *Statement of Auditing Standart* mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. Salah saji material dalam laporan keuangan akan menyesatkan *stakeholder* atau pengguna laporan keuangan karena

informasi yang ada dalam laporan keuangan tersebut tidak mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Dalam lingkup entitas pemerintahan, laporan keuangan merupakan alat komunikasi dengan masyarakat. Masyarakat dapat mengetahui kinerja pemerintah melalui laporan keuangan dengan membandingkan anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Masyarakat atau pihak yang berkepentingan lainnya juga dapat menilai tingkat efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya.

Selain sebagai alat komunikasi kepada publik, laporan keuangan juga merupakan bentuk akuntabilitas kepada publik mengenai kinerja dari entitas publik. Pertanggung jawaban kepada publik harus dilakukan secara transparan. Jika dalam laporan keuangan mengandung *fraud*, maka pemerintah di nilai tidak memenuhi fungsi utamanya berkaitan dengan kepentingan publik..

Berdasarkan data yang dirilis Indonesia Corruption Watch, jumlah kasus korupsi yang diselidiki KPK, kejaksaan, dan kepolisian selama tahun 2013 mencapai 560 kasus dengan jumlah tersangka mencapai 1.271 orang, sedangkan sampai dengan semester I tahun 2014 jumlah kasus korupsi sebanyak 308 kasus. (sumber: intisari-online.com, 18 Agustus 2014). Berdasarkan data yang dikeluarkan Transparency International pada tahun 2013 Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di peringkat 114 dari 177 negara. IPK tersebut lebih buruk dibandingkan dengan negara tetangga seperti

Brunei Darussalam, Malaysia, Philipina, Thailand dan Singapura.

Hal ini menunjukkan kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah di Indonesia yang belum baik. Jika kualitas pelaporan tidak baik, maka pertanggung jawaban pengelolaan sumber daya ekonomi daerah juga patut dipertanyakan. Hasil pemeriksaan BPK lainnya pada 2010 adalah pada pengelolaan/management aset pada sembilan objek pemeriksaan menunjukkan adanya 91 kasus ketidak patuhan senilai Rp34,31miliar. Data mengenai kecurangan akuntansi di Indonesia menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi sudah demikian mengkhawatirkan karena telah merugikan negara dalam jumlah besar.

Dalam penelitian ini menggunakan teori Fraud Triangle. Teori ini digunakan dalam penentuan variabel dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan merupakan penjelasan dari unsur-unsur Fraud Triangle, yang terdiri dari tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalitas (*Rationalization*).

Pada penelitian ini tekanan dijelaskan dengan variabel indenpenden gaya kepemimpinan dan kesesuaian kompensasi. Di dalam pemerintahan, gaya kepemimpinan dapat menjadi pengaruh terjadinya kecurangan akuntansi di dalam pemerintahan tersebut.), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk

bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan juga dapat dikatakan bagaimana pola tingkah laku suatu pemimpin untuk mengintegrasikan dan membawa orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga asset, menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang efektif juga dapat mengurangi resiko terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran. suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal Akuntansi dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa keakuratan data akuntansi.

Menurut Lou, *et, al* (2009) rasionalisasi ini dijelaskan dengan adanya kesenjangan integritas manajemen dan hubungan yang tidak baik antara manajer dan auditor. Diargumentasikan pula oleh Rae dan Subramaniam (2008) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis,

karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima. Lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi dan komitmen organisasi di dalamnya. Budaya etis organisasi dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Jadi semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu pemerintahan, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Ada ungkapan yang secara mudah ingin menjelaskan penyebab atau akar permasalahan dari fraud. Ungkapan itu adalah *fraud by need, by greed, and by opportunity*. Namun, ada yang bermakna dari ungkapan itu. Kalau kita ingin mencegah fraud, hilangkanlah atau tekan sedapat mungkin penyebabnya. Menghilangkan atau menekan *need* dan *greed* yang mengawali terjadinya fraud dilakukan sejak menerima seseorang, meskipun kita tahu bahwa proses itu bukan jaminan penuh. Ini terus ditanamkan melalui *fraud*

awareness dan contoh-contoh yang diberikan pimpinan perusahaan atau lembaga. Contoh yang diberikan atasan telah terbukti merupakan unsur pencegahan yang penting. Kasus-kasus *fraud* menunjukkan bahwa contoh negative yang diberikan pimpinan, cepat ditiru oleh bawahannya.

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan Dan Keuangan Daerah kabupaten bintan?. 2) Apakah system pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan Dan Keuangan Daerah kabupaten bintan ?. 3) Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan Dan Keuangan Daerah kabupaten bintan?. 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan Dan Keuangan Daerah kabupaten bintan?. 5) Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan Dan Keuangan Daerah kabupaten bintan?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah Kabupaten Bintan.2). Untuk mengetahui pengaruh Keefektifan Sistem

Pengendalian Internal terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah Kabupaten Bintan.3). Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian Kompensasi terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah Kabupaten Bintan.4). Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terjadinya *Fraud* pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah Kabupaten Bintan.5). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap terjadinya *Fraud* akuntansi pada Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah Kabupaten Bintan

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah: 1). Penelitian ini membantu para mahasiswa yang ingin berkarier di bidang akuntansi untuk dapat mengetahui lebih jauh akan berbagai skandal akuntansi yang terjadi. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan mereka akan lebih sadar terhadap berbagai skandal yang terjadi di bidang akuntansi dan apabila mereka terjun ke dalam profesi akuntansi, maka mereka dapat meghindari terjadinya krisis etis professional. 2). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pendidik di bidang akuntansi. Pendidik diharapkan dapat mengembangkan konsep pendidikan etika dengan lebih memperhatikan perkembangan moral ataupun perkembangan pertimbangan etis mahasiswa. Dengan demikian, mereka dapat membentuk perilaku etis mahasiswa sebagai calon akuntan sejak dini.

TINJAUAN PUSTAKA

FRAUD

Fraud merupakan 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.

Terdapat macam-macam batasan atau definisi tentang kecurangan akuntansi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan organisasi, yaitu :

IAI (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) *Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan* yaitu salah saji ataupun penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) *Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva* (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) 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, 2002:575). terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Fleishman dan Peters (1962), 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. (Trisnaningsih, 2007)

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar (Trisnaningsih, 2007)

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud*

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Ada beberapa pengertian mengenai sistem pengendalian internal, antara lain :

1. Menurut Mulyadi (2008 : 180)

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

2. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) seperti dinyatakan dalam PSA No. 69 (IAI,2001:319.2), Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. (pramudit, 2013)

H2: Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud*

Kesesuaian Kompensasi

kompensasi adalah semua bentuk pendapatan baik berupa uang maupun non uang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan

tempatny bekerja. *A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense* yang artinya kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan/dianggap mampu sebagai suatu balas jasa atau setara imbalan, pengertian tersebut. Pemberian kompensasi menurut yaitu mengacu kembali pada semua bentuk imbalan dan manfaat nyata lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan dari hubungan kerja/kinerja yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

H3: Kesesuaian Kompensasi terhadap terjadinya *Fraud*

Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah definisi komitmen organisasi menurut para ahli.

1. Riggio (2000:227) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut. "*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 (1985 : 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap

organisasinya. 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 untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Pramudita, 2013)

H4: Komitmen Organisasi terhadap terjadinya *Fraud*

Budaya Etis Organisasi

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.

H5: Budaya Etis Organisasi terhadap terjadinya *Fraud*

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Jenis pengumpulan data primer. Teknik menggunakan instrumen kuesioner.

Data primer merupakan salah satu teknik pengambilan data secara langsung dengan menggunakan media kuesioner dengan cara penyampaian kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah. Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam penelitian ini menggunakan penelitian Wilopo (2006), Najahningrum (2013), Astriyani (2011)

Metode analisis data penelitian ini menggunakan *Multiple Regression Analysis* (MRA). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Y = *Fraud*

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Keefektifan Sistem Pengendalian internal

X3 = Komitmen organisasi

X4 = Kesesuaian Kompensasi

X5 = Budaya Etis Organisasi

e = error

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah Persepsi karyawan mengenai seorang pemimpin dalam proses

mempengaruhi orang atau bawahan sehingga mereka akan berusaha, rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok. Pengukuran menggunakan teori Fiedler dalam Stoner et al (1996) dengan lima item pertanyaan dengan skala Likert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Adapun indikator variabel yang diuji adalah 1. Relasi pemimpin dengan anggota, 2. Struktur tugas, 3. Posisi kekuatan, 4. Delegasi tugas, 5. Etika pemimpin

Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Keefektifan Sistem Pengendalian internal adalah persepsi pegawai diinstansi pemerintah mengenai suatu proses yang dijalankan oleh instansi pemerintahan yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Pengukurannya menggunakan skala likert 1, sangat tidak setuju sampai 5, sangat setuju. Adapun indikator variabel yang diuji adalah 1. Gembira memilih bekerja pada organisasi, 2. Penaksiran resiko, 3. Aktifitas pengendalian, 4. Informasi dan komunikasi, 5. pemantauan

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya

dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pengukurannya memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Luthan (2006). Diukur menggunakan skala likert 1-5. 1. Bekerja melalui target, 2. Membanggakan organisasi kepada orang lain, 3. Menerima semua tugas, 4. Kesamaan nilai, 5. Bangga menjadi bagian organisasi

Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian Kompensasi adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pengukuran menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997), dalam wilopo 2006 perihal *reward* serta terdiri dari lima item pertanyaan. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, di mana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Adapun indikator yang diuji adalah 1. Kompensasi keuangan, 2. Pengakuan perusahaan dalam keberhasilan, 3. Promosi, 4. Penyelesaian tugas, 5. Ketidakadilan dalam pembagian kompensasi

Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai pemerintah mengenai pola perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima atau tidak oleh lingkungan.

Ini pandangan luas tentang persepsi pegawai di instansi pemerintah pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di organisasi dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Budaya etis organisasi ini diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan dari teori Robbins (2008). Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari tindakan etis (1 – sangat tidak setuju sampai 5 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya etis organisasi dalam suatu instansi pemerintahan. Adapun indikator yang diuji adalah 1. Model peran yang visibel, 2. Komunikasi harapan-harapan etis, 3. Pelatihan etis, 4. Hukuman bagi tindakan tidak etis, 5. Mekanisme perlindungan etika

Fraud

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah terjadinya FRAUD Dalam persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai kecurangan akuntansi yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Pengukuran ini memiliki 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari (IAI, 2001). Diukur menggunakan skala likert 1-5.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistic deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai minimum dan nilai maksimum (Ghozali, 2009). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada

pegawai Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Keuangan Daerah.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan Uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan/tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat sig > α 0,05 maka secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat sig < α 0,05 maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan *pearson correlation*. Dapat dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing variabel memiliki nilai

signifikansi dibawah 0,05 (5%), dan sebaliknya bila nilai signifikansi diatas 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa *item* pertanyaan tersebut tidak valid. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total tanpa melakukan koreksi terhadap *spurious overlap* (nilai koefisien korelasi overestimasi). Skor total *item* adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. Nilai korelasi (*r* hitung) dibandingkan dengan *r* tabel, *r* tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (*n*) = 81 maka dapat *r* tabel sebesar 0.2159. Berdasarkan hasil uji dikatakan bahwa semua hasil uji setiap *item* variabel dinyatakan valid, valid berdasarkan perbandingan *r* hitung dan *r* tabel terlihat pada tabel semua *item* variabel memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel.

Uji Reliabilitas

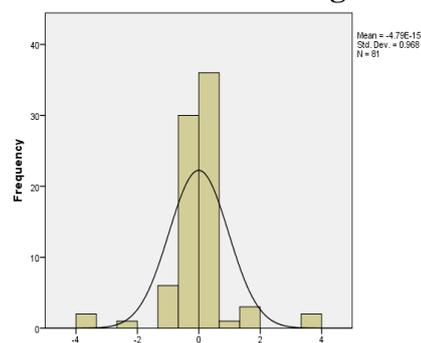
Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berdasarkan dari hasil reliabilitas dapat dilihat tingkat koefisien alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini memiliki *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat

disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

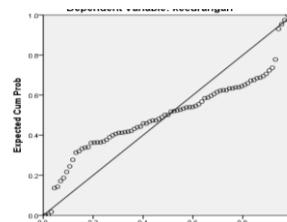
Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yang digunakan adalah analisis grafik normal probability plot dan grafik histogram.

Gambar 1
Gambar Grafik Histogram



sumber: Data olahan SPSS 2015

Gambar 2
Gambar P-Plot



Sumber: Data olahan SPSS 2015

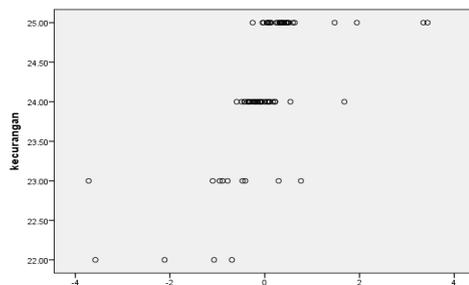
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada

heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel.

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas



sumber: Data olahan SPSS 2015

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbuY. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011:139).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2006). Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Adanya multikolonieritas dapat diketahui jika nilai tolerance $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 1 berikut menunjukkan hasil uji multikolonieritas.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.956	1.035
Kspi	.353	2.832
Komitmen organisasi	.132	7.550
Kesesuaian kompensasi	.157	6.365
Budaya organisasi	.527	1.898

Sumber: Data olahan SPSS 2015

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Jika angka DW dibawah -2, maka terdapat autokorelasi positif. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, maka tidak terdapat autokorelasi.

Gambar 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.777 ^a	.603	.577	.53571	2.220

Sumber: Data hasil penelitian tahun 2015

hal ini berarti nilai DW (2.220) berada diantara 2 dan 4-2, sehingga dapat disimpulkan keputusan untuk uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah $1(0.777) < dw(2.220) < 4-2(2.228)$, maka tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan $\alpha = 0,05$ atau dengan membandingkan thitung dengan *t* tabel. Nilai *t* tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (*db*) = $n-k-1 = 81 - 5 - 1 = 75$. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintah. Dilihat dari nilai *t*-statistic sebesar 2.099 signifikan pada ($.039 < 0.05$). Dengan demikian H_1 dapat diterima bahwa Gaya Kepemimpinan pegawai yang baik di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *Fraud* di Sektor Pemerintah

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh antara Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (KSPI) terhadap Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintah dilihat dari nilai *t*-statistic 5.214 signifikan pada ($.000 < 0.05$). Dengan demikian H_2 dapat diterima bahwa Keefektifan Sistem Pengendalian Internal yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *Fraud*..

c. Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis pada lampiran Hipotesis ketiga menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintah. Dapat dilihat dari nilai *t*-statistic 3.072 pada ($.003 < 0,05$). Dengan demikian H_3 dapat diterima bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi di suatu instansi dapat mencegah terjadinya *Fraud*.

d. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat menunjukkan terdapat pengaruh antara Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintah. Dapat dilihat dari nilai *t*-statistic 2.820 pada ($.006 < 0.05$). dengan demikian H_3 dapat diterima bahwa semakin tinggi Kesesuaian Kompensasi maka dapat mencegah terjadinya *Fraud*

e. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima menunjukkan terdapat pengaruh antara Budaya Etis antara Budaya Etis terhadap Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintah. Dapat dinilai dari nilai *t*-statistic 4.194 pada ($.000 < 0,05$). Dengan demikian diterima bahwa semakin tinggi Budaya Etis dalam instansi Pemerintah dapat mencegah terjadinya *Fraud*.

Hasil Uji Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda dibawah ini :

Gambar 5
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.577	.53571

Sumber : Data hasil penelitian tahun 2015

Hasil uji persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,603. Hal ini berarti 60,3% variabel terjadinya *Fraud* dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Keefektifan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etis Organisasi sedangkan sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keefektifan pengendalian internal, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi. kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Terjadinya *Fraud*, artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi terjadinya *Fraud* pada instansi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.
2. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud*, artinya Keefektifan Sistem Pengendalian Internal mempengaruhi terjadinya

Fraud pada instansi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah

3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud*, artinya Komitmen Organisasi mempengaruhi terjadinya *Fraud* pada instansi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
4. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *Fraud*, artinya Kesesuaian Kompensasi mempengaruhi terjadinya *Fraud* pada instansi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah
5. Budaya Etis berpengaruh positif terhadap terjadinya *Fraud*, artinya Budaya Etis mempengaruhi terjadinya *Fraud* pada instansi Dinas .

Keterbatasan

Meskipun penelitian ini telah selesai dilaksanakan tetapi penelitian ini memiliki kelemahan-kelemahan sebagai berikut :

1. Penggunaan metode ini hanya dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya ketidak jujuran dalam menjawab pertanyaan.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya melibatkan pegawai Eselon III dan Eselon IV bekerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan keuangan Daerah Kepulauan Riau. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan

- Budaya etis terhadap Kecurangan Akuntansi.
3. Banyaknya pegawai yang dinas keluar kota pada waktu penyebaran kuesioner
 4. Terbatasnya waktu penyebaran kuesioner.

Saran

1. Penggunaan selain metode survey(kuesioner) seperti metode interview dapat digunakan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subyek dan mendapatkan kejujuran jawaban subyek.
2. Memperluas cakupan sampel dan populasi yang digunakan. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diduga juga dapat mempengaruhi terjadinya *Fraud*. misalnya seperti menambahkan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi serta menambahkan variabelvariabel lainnya yang dapat mempengaruhi terjadinya *Fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London :Kogan Page
- Astiyani, Nopia. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan *Locus Of Control*, Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntansi Publik Di Jakarta). Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- COSO. 2004. *Enterprise risk management – intergrated framework*. Committe of Sponsoring Organization
- Fiedler, F & Chemers, M. M. 1984. *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*(Red. Ed.), New York: Wiley
- George jeniver, M George, and Garerth R.Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall
- Ghozali, imam. 2011. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 3. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, imam. 2006. *Aplikasi Analisi Mltivariate Dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- IAI. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : erlangga.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel*

- Intervening. Skripsi Universitas Dipenogoro
- Lou et al. 2009. Frank 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
- Pramudita, Aditya. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kota Salatiga). Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Rae and Subramanian. 2008. Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisation Justice And Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No.2, 2008 pp. 104-124
- Riggio, Ronald E. 2000. Introduction to Industrial/Organizational Psychology, Third Edition. New Jersey: Printice Hall, Upper Saddle River
- Robbins, S. 2008. Perilaku rganisasi. Jilid II Jakarta: Salemba Empat
- Steers, Richard M. 1985. Efektifitas Organisasi (Alih bahasa M Yamin). Jakarta: Erlangga
- Stooner et al. 1996. Manajemen. Jilid II. Jakarta: Prendalinda
- Valentine et al. 2002. Ethical Context, Organizational Commitment, and Person
www.hukumkopasiana.com/mms/read/2011/12/06/70145/yang-muda-yang-korupsi
- Wilopo. 2006. Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Simposium Nasional IX
[home.unpar.ac.id/~hasan/SAMPLIN G.doc](http://home.unpar.ac.id/~hasan/SAMPLIN_G.doc)
- intisari-online.com