

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KEEFEKTIFAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP *FRAUD*
(Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan
Provinsi Lampung)**

(Tesis)

Oleh

MUFID HAMDANI



**MAGISTER ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KEEFEKTIFAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP *FRAUD*
(Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan
Provinsi Lampung)**

Oleh

Mufid Hamdani

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap *fraud*. Penelitian ini dilakukan pada satuan kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data diambil menggunakan kuisisioner yang didistribusikan kepada responden. Pada penelitian ini, ada lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas, yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi serta variabel terikat, yaitu *fraud*. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat olah data *smartPLS* versi 3.2.6.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Sedangkan kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Kata kunci: kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan *fraud*.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF SUITABILITY OF COMPENSATION,
EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL SYSTEM,
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND COMPETENCY ON FRAUD
(Study on vertical office of the Ministry of Finance in Lampung Province)***

By

Mufid Hamdani

The purpose of this study is to obtain empirical evidence about the influence of suitability of compensation, effectiveness of internal control system, organizational culture, and competency on fraud. This research was conducted at vertical office of the Ministry of Finance in Lampung Province. Sampling technique used is purposive sampling.

This study is included in quantitative research. Data source in this research is primary data. Data were collected using questionnaires distributed to respondents. In this study, there are five variables consisting of four independent variables, namely suitability of compensation, effectiveness of internal control system, organizational culture, and competency as well as the dependent variable, namely fraud. Data analysis method using Structural Equation Model (SEM) with smartPLS version 3.2.6 tool.

The results of this study showed that effectiveness of internal control system and organizational culture have a negative effect on fraud. While the i suitability of compensation and competency have no effect on fraud.

Keywords: compensation, effectiveness of internal control system, organizational culture, and competency on fraud.

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KEEFEKTIFAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP *FRAUD*
(Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan
Provinsi Lampung)**

Oleh

MUFID HAMDANI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER SAINS AKUNTANSI**

Pada

**Program Magister Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**MAGISTER ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Tesis

**: PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI,
KEEFEKTIFAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP FRAUD (Studi
pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian
Keuangan Provinsi Lampung)**

Nama Mahasiswa

: Mufid Hamdani

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1521031043

Program Studi

: Magister Ilmu Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.
NIP 19691008 199501 2 001

Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19710802 199512 2 001

2. Ketua Program Magister Ilmu Akuntansi

Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.
NIP 19691008 199501 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.**

Sekretaris : **Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.**

Penguji Utama : **Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.**

Sekretaris Penguji : **Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP 19530528 198103 1 002

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **29 Agustus 2017**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul:

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap *Fraud* (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)

adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *plagiarisme*.

2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini saya serahkan sepenuhnya kepada pihak Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang akan diberikan dan dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Agustus 2017

Pembuat Pernyataan



Mufid Hamdani
NPM 1521031043

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pematang Siantar, Sumatera Utara pada tanggal 16 September 1980 yang merupakan anak kelima dari enam bersaudara, dari pasangan suami istri Bapak Zainuddin Rait dan Ibu Yurna (almh).

Penulis pernah menempuh pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar diselesaikan di SD Negeri 17 Pematang Siantar pada tahun 1992;
2. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 7 Pematang Siantar pada tahun 1995;
3. Pendidikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Negeri 2 Pematang Siantar pada tahun 1998;
4. Penulis menyelesaikan pendidikan Diploma III Spesialisasi Pengurusan Piutang dan Lelang Negara (PPLN) di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) pada tahun 2001;
5. Selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan Diploma IV Spesialisasi Akuntansi Pemerintahan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) pada tahun 2008;
6. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Dua Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Ilmu Akuntansi di Universitas Lampung, melalui program beasiswa STAR-BPKP Batch 3.

MOTTO

1. *“Sesungguhnya orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling taqwa di antara kalian..” (QS. Al-Hujurat: 13)”*
2. *“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS. Al-Ankabut : 6)”*
3. *“Niat adalah ukuran dalam menilai benarnya suatu perbuatan, oleh karenanya, ketika niatnya benar, maka perbuatan itu benar, dan jika niatnya buruk, maka perbuatan itu buruk. (Imam An Nawawi)”*

SANWACANA

Alhamdulillah robbil'alamiin. Puji syukur atas segala nikmat yang senantiasa diberikan oleh Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tesis ini dapat selesai. Tesis dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)”** ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains Akuntansi pada Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung..

Tesis ini tidak terlepas dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu peneliti membuka saran, masukan, dan kritikan yang dapat digunakan untuk memperbaiki riset ini untuk riset berikutnya. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Sudjarwo, M.S., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung;
3. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
4. Ibu Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D. Akt., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku Pembimbing utama, atas segala masukan, saran, dan ilmu yang sangat membantu selama proses penyusunan tesis ini;

5. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt., selaku Pembimbing kedua, atas segala diskusi dan motivasi yang sangat membantu dalam penyusunan tesis ini;
6. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt., selaku Penguji utama;
7. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Penguji;
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa pada Program Studi Magister Ilmu Akuntansi, Universitas Lampung;
9. Rekan-rekan pegawai Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung yang telah membantu dalam pengisian kuesioner;
10. Papa dan Ibunda (almh) tercinta, atas do'a, dukungan, dan kasih sayang yang diberikan dalam sepanjang perjalanan hidup penulis;
11. Kakanda Dr. Notiragayu dan dr. Mukhlis Imanto Sp.THT KL, atas dukungan dan bantuannya dalam memfasilitasi perkuliahan penulis selama di Bandar Lampung;
12. Kakanda Nisfi Nurida dan Imriani, serta adinda Ahmad Sabir, atas do'a dan dukungannya selama ini;
13. Istri dan Anak-anakku tercinta, yang sudah rela ditinggalkan dan memberikan do'a dan dukungan selama proses pendidikan berlangsung;
14. Mas Andri dan Mas Niko, serta segenap civitas akademika Program Studi Magister Ilmu Akuntansi yang turut membantu dalam kelancaran perkuliahan dan penyelesaian tesis.

15. Teman-teman Magister Ilmu Akuntansi Program Beasiswa STAR-BPKP Batch III yang telah memberikan bantuan, dukungan, kerjasama selama ini, semoga silaturahmi kita tidak pernah putus;
16. Teman-teman Magister Ilmu Akuntansi Reguler 2015 yang juga telah memberikan bantuan, dukungan, kerjasama selama ini, semoga silaturahmi kita tidak pernah putus; dan
17. Pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian kiranya yang dapat peneliti sampaikan. Mohon maaf atas segala sesuatu yang tidak berkenan. Semoga pembaca sekalian dapat memperoleh manfaat dari tesis ini. Terima Kasih.

Bandar Lampung, Agustus 2017
Penulis

Mufid Hamdani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN SANWACANA	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah	10
1.2.1. Rumusan Masalah	10
1.2.2. Batasan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Teori tentang <i>Fraud</i>	13
2.1.2. <i>Fraud Diamond Theory</i>	17
2.1.3. Kesesuaian Kompensasi	19
2.1.4. Sistem Pengendalian Internal	22
2.1.5. Budaya Organisasi	24
2.1.6. Kompetensi	26
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Pengembangan Hipotesis	33
2.3.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap <i>Fraud</i>	33
2.3.2 Pengaruh Keefektifan SPI terhadap <i>Fraud</i>	34
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Fraud</i>	35
2.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap <i>Fraud</i>	36
2.4. Kerangka Penelitian	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.1.1. Populasi Penelitian	39
3.1.2. Sampel Penelitian	40
3.2. Operasional Variabel Penelitian	41
3.2.1. Variabel Dependen	41
3.2.2. Variabel Independen	42
3.3. Metode Analisis	45
3.3.1. Analisis Data	45
3.3.2. Pengukuran Model	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden	49
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	51
4.2.1. Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1)	52
4.2.2. Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (X2)	53
4.2.3. Variabel Budaya Organisasi (X3)	54
4.2.4. Variabel Kompetensi (X4)	55
4.2.5. Variabel <i>Fraud</i> (Y)	56
4.3 Analisis Data	56
4.3.1 Evaluasi <i>Outer Model</i>	56
4.3.1.1 Hasil Analisis Uji Validitas	60
4.3.1.2 Hasil Analisis Uji Reabilitas	62
4.3.2 Uji Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	63
4.4 Pengujian Hipotesis	64
4.4.1 Pengujian Hipotesis 1	65
4.4.2 Pengujian Hipotesis 2	67
4.4.3 Pengujian Hipotesis 3	68
4.4.4 Pengujian Hipotesis 4	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	73
5.2 Keterbatasan Penelitian	74
5.3 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Kasus Korupsi di Indonesia.....	2
Tabel 1.2.	Daftar Kasus Terindikasi <i>fraud</i> di Kementerian Keuangan	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Daftar Satuan Kerja Kementerian Keuangan.....	39
Tabel 3.2	Indikator-indikator Variabel.....	44
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	50
Tabel 4.3	Rekapitulasi Jawaban Responden X1	52
Tabel 4.4	Rekapitulasi Jawaban Responden X2	53
Tabel 4.5	Rekapitulasi Jawaban Responden X3	54
Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden X4	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Y	56
Tabel 4.8	Outer Loading	60
Tabel 4.9	Kriteria Fornell-Larcker	61
Tabel 4.10	<i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.11	R-Square.	63
Tabel 4.12	Path Coefficients.....	64
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Hipotesis 1	65
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Hipotesis 2	67
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Hipotesis 3	68
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Hipotesis 4	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Fraud Diamond Theory</i>	18
Gambar 2.2	Kerangka Penelitian.....	37
Gambar 4.1	Estimasi Model Awal Penelitian	57
Gambar 4.2	Perubahan <i>Outer Model</i> Re-estimasi.....	59
Gambar 4.3	Kurva <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	61

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan (Alison, 2006). *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2014) menyebutkan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Salah satu bentuk kecurangan akuntansi atau *fraud* adalah korupsi (ACFE, 2014). Menurut Wilopo (2006), dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Korupsi berasal dari bahasa latin *corruptus*, yakni berubah dari kondisi yang adil, benar dan jujur menjadi kondisi yang sebaliknya (Azhar, 2003:28). Menurut Undang-Undang No. 31 Tahun 1999, korupsi adalah setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun

kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Berdasarkan hasil riset negara terkorup oleh Indonesia Transparency yang dirilis pada akhir 2016, peringkat Indonesia masih menempati urutan ke-90 dari total 175 negara. Hal ini mengindikasikan bahwa korupsi merupakan kasus *fraud* yang sering terjadi pada lingkungan instansi pemerintahan maupun swasta. Pelaku korupsi tidak hanya melibatkan orang-orang yang memiliki posisi jabatan tinggi saja melainkan dapat melibatkan karyawan yang level yang paling bawah.

Tabel 1.1
Daftar jumlah kasus korupsi di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Kasus
1	2011	402
2	2012	436
3	2013	560
4	2014	629
5	2015	550

Sumber: Indonesia Corruption Watch (ICW), data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1, tren kasus korupsi dalam lima tahun mengalami fluktuasi yaitu meningkat dari tahun 2011 sampai dengan 2014, kemudian sedikit menurun di tahun 2015. Untuk kasus korupsi yang terjadi selama semester I dan II tahun 2015, telah mengakibatkan kerugian negara mencapai 3,1 triliun, dengan modus yang paling banyak yaitu penyalahgunaan anggaran sebanyak 134 kasus dengan nilai Rp 803,3 Milyar, lalu menyusul kasus penggelapan sebanyak 107 kasus dengan nilai Rp 412,4 milyar, kasus *mark up* 104 kasus, serta sisanya adalah kasus-kasus penyalahgunaan wewenang, penyuapan, laporan fiktif, dan lain-lain. Menurut pemantauan ICW, terungkap pula bahwa sepanjang 2015 aktor terbanyak yang melakukan tindak pidana korupsi adalah pejabat dan pegawai dari lingkup

Pemerintah Daerah dan Kementerian mencapai 167 orang, kemudian disusul aktor terbanyak kedua yaitu direktur, komisaris, konsultan, dan pegawai swasta yang berjumlah 98 orang (www.antikorupsi.org).

Kementerian Keuangan selaku Kementerian Negara/Lembaga dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangannya diberi kuasa oleh Presiden atas kekuasaan Bendahara Umum Negara (BUN) sebagaimana tertuang pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara. Dalam menjalankan fungsinya selaku BUN, Menteri Keuangan bertindak dan bertanggung jawab sebagai bendahara negara dan pengelola asset, fiskal serta kewajiban negara secara nasional, termasuk sebagai wakil pemerintah dalam kepemilikan kekayaan negara yang dipisahkan. Selain itu, Menteri Keuangan juga diberi kuasa oleh Presiden sebagai Pengguna Anggaran/Pengguna Barang atas Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Menurut Pasal 6 UU 17 Tahun 2003, selaku Pengguna Anggaran, Menteri Keuangan berwenang menggunakan anggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang keuangan negara dan mengelola administrasi atas Kementerian Negara yang dipimpinnya.

Kementerian Keuangan sebagai penyelenggara tugas pemerintahan di bidang keuangan negara tidak luput dari adanya tindakan *fraud*. Dalam menjalankan fungsinya sebagai BUN, terdapat beberapa kasus *fraud* yang terjadi, diantaranya: Kasus operasi tangkap tangan (OTT) KPK pada November 2016 atas penyusunan kepada Kasubdit Bukti Permulaan Pajak, Ditjen Pajak, Kemenkeu sebesar USD148.500 atau senilai Rp 1,9 miliar dari Rajesh selaku Country Director PT. EKP Ekspor Indonesia, yang diduga untuk membereskan masalah pajak

perusahaannya sebesar Rp78 miliar (www.detiknews.com). Dan Korupsi penjualan dan penyewaan aset negara eks. PT. Perusahaan Pengelolaan Aset selama periode tahun 2010 sd. 2015 oleh Kabid Piutang Negara, Kanwil Ditjen Kekayaan Negara DKI Jakarta, Kemenkeu, dengan kerugian negara ditaksir mencapai Rp13 miliar. (www.detiknews.com).

Selain itu, dalam fungsinya Kementerian Keuangan selaku Pengguna Anggaran/ Pengguna Barang, *fraud* juga terjadi dan terindikasi atas beberapa kasus yang dilakukan oleh pejabat maupun pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar kasus terindikasi *fraud*/korupsi
pada Kementerian Keuangan selaku Pengguna Anggaran

No.	Keterangan
1.	Korupsi proyek rehabilitasi lift Gedung Keuangan Negara (GKN) I Semarang, dengan anggaran bersumber dari APBN Rp 1,3 miliar, dengan kerugian negara mencapai Rp 268 juta oleh mantan Kepala Rumah Tangga GKN (http://infokorupsi.com)
2.	Kasus korupsi pembangunan Gedung Keuangan Negara Sulawesi Barat di Mamuju, pada APBN tahun anggaran 2010 dan 2011 sebesar Rp 65 miliar, yang telah merugikan keuangan negara. (http://makasar.antaranews.com dan www.antarasulsel.com)
3.	Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (Fitra) mengendus adanya dugaan perjalanan dinas fiktif di Kementerian Keuangan yang menyebabkan kerugian negara Rp 3,537 miliar, 6.303 dolar AS, dan 824 Euro. (www.tribunnews.com)
4.	Hasil audit BPK terkait temuan adanya dugaan pemborosan anggaran pengadaan belanja modal di Kementerian Keuangan pada tahun 2013-2014 dengan total sebesar Rp 19,29 miliar. (http://nasional.inilah.com)

Sumber: Data diolah, 2017

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kecenderungan kecurangan/*fraud* dapat diidentifikasi melalui elemen-elemen yang terkandung dalam *Fraud Diamond Theory* yang meliputi empat elemen penyebab *fraud* yaitu: *incentive/pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), *capability* (kemampuan). Dengan mendasarkan pada konsep *fraud diamond theory* tersebut, penulis berusaha untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan seseorang memiliki kecendrungan *fraud* di Kementerian Keuangan khususnya pada provinsi Lampung.

Incentive/pressure merupakan tekanan yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Tekanan seseorang atas kebutuhan ini seringkali tidak diungkapkan secara nyata, sehingga untuk memenuhinya harus diselesaikan secara tersembunyi yang pada akhirnya ditempuh dengan cara kecurangan/*fraud* (Albrecht, Hill, *et al.*, 2006). Banyak motif yang mendorong pelaku untuk melakukan *fraud*. Kranacher *et al.* (2011) dalam Dorminey *et al.* (2012) telah mengidentifikasi motif pelaku *fraud* dengan singkatan M.I.C.E (*Money=uang, Ideology=ideologi, Coercion=pemaksaan, Ego=ego*). Meskipun perilaku *fraud* mungkin menunjukkan motif yang berbeda, penelitian Albrecht, Hill, *et al.* (2006) menunjukkan bahwa kasus *fraud* sering terjadi sebagai respon terhadap kebutuhan keuangan. Albrecht, Turnbull, Zhang, & Skousen (2010) mencontohkan tekanan keuangan yang dapat memotivasi fraud seperti keserakahan, tuntutan gaya hidup, biaya besar atau utang pribadi, kredit yang buruk, kerugian keuangan pribadi, dan ketidakmampuan untuk memenuhi perkiraan keuangan. Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini penulis

memproksikan elemen *incentive/pressure* sebagai variabel kesesuaian kompensasi. Teori keagenan (Jensen and Meckling, 1976) menyatakan bahwa untuk meminimalisasi masalah yang muncul antara agen (manajer) dan prinsipal (pemilik) adalah dengan memberikan biaya keagenan, yang diantaranya adalah pemberian kompensasi yang sesuai kepada agen (manajer) dengan tujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen.

Opportunity adalah peluang atau kesempatan yang memungkinkan *fraud* bisa terjadi (Wolfe dan Hermanson, 2004). Menurut Dellaportas (2013) bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang cukup tidak akan melakukan perilaku ilegal/*fraud*, tetapi adanya kesempatan memungkinkan seorang calon pelaku untuk bertindak curang. Rae dan Subramaniam (2008) menyatakan bahwa, jika seseorang merasakan adanya peluang/*opportunity* karena lemahnya pengendalian internal dan ia memiliki kemampuan atau kekuatan untuk memanfaatkan peluang itu, maka seseorang dapat melakukan *Fraud*. Penelitian Coram *et al.* (2006) juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki fungsi audit internal akan lebih dapat mendeteksi adanya *fraud* daripada organisasi yang tidak memiliki.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa kesempatan/peluang terjadinya *fraud* antara lain disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal, lemahnya pengawasan internal organisasi. Adanya sistem pengendalian internal yang baik diyakini akan mempersempit atau mengurangi peluang dan kesempatan yang ada untuk melakukan *fraud*. Oleh karena ini, penulis menjadikan variabel keefektifan pengendalian internal sebagai proksi penting dari elemen *opportunity*.

Rationalization diasumsikan pada kesadaran seseorang bahwa perilaku *fraud* ini bernilai risiko (Wolfe dan Hermanson 2004). Menurut Skousen (2009) rasionalisasi adalah komponen penting dalam banyak kecurangan, rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi memungkinkan pelaku *fraud* untuk melihat diri mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara moral menjadi dipaksa untuk bertindak tidak etis (Anand *et al.*, 2004). Adanya budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, seharusnya memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan (Robins, 2013). Sehingga semakin kuat budaya organisasi, semakin meminimalkan tindakan *fraud* yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menjadikan variabel budaya organisasi merupakan proksi penting dari elemen *rationalization*.

Capability diasumsikan sebagai kemampuan yang diperlukan dan dimiliki seseorang untuk melakukan *fraud* (Wolfe dan Hermanson 2004). Boyle, D.M. *et al.* (2015) menyatakan bahwa kemampuan mencerminkan karakteristik/ ciri-ciri potensi pelaku *fraud* yang memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengeksploitasi kelemahan dari elemen *opportunity* seperti kelemahan pengendalian internal, atau dari elemen rasionalisasi atas proses berpikir pelaku *fraud*. Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah kecerdasan dan kreativitas. Dengan kecerdasannya, pelaku *fraud* dapat memahami kelemahan prosedur kerja dan pengendalian internal secara umum yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan kecurangan. Dan

dengan kreativitasnya, pelaku *fraud* dapat menembus sistem pengendalian internal untuk mengambil keuntungan pribadi. Berdasarkan hal tersebut, variabel kompetensi merupakan proksi penting dari elemen *capability*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh banyak peneliti, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan/*fraud* baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi sektor privat. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Erickson *et al.* (2006) yang meneliti pengaruh kompensasi eksekutif berbasis saham dan insentif berbasis kinerja terhadap kecurangan akuntansi. Hasilnya menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif berbasis saham dan berbasis kinerja dapat digunakan sebagai alternatif untuk menurunkan tingkat kecurangan akuntansi/*fraud* dan untuk meningkatkan kinerja atau kesadaran dalam mencapai kinerja.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Zulkarnain (2013) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada Dinas di Kota Surakarta. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud*, sementara terdapat pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap *fraud*.

Boyle, D.M. *et al.* (2015) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh dari penggunaan alternatif model *fraud* pada penilaian risiko *fraud* auditor dengan menggunakan uji desain eksperimen 2x2 pada partisipan sebanyak 89 auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe model *fraud* secara signifikan mempengaruhi penilaian risiko *fraud* auditor. Secara khusus, penilaian risiko *fraud* auditor dengan model *fraud diamond* lebih tinggi daripada model *fraud tiangle*. Selain itu, ketika risiko CEO tinggi, partisipan dalam grup *fraud diamond* memperingkat elemen *capability*/ kemampuan lebih penting daripada peserta dalam grup *fraud triangle*.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) pada Dinas yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedur, dan komitmen organisasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan, serta tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis pada perusahaan swasta dan badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi. Namun penelitian ini menemukan hal yang bertentangan dengan hipotesis serta teori dan hasil penelitian sebelumnya yaitu kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan

ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan ternyata tidak sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan dan hasil yang diperoleh dari perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi ternyata lebih besar daripada kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang muncul atas tindakan *fraud* pada Kementerian Keuangan, dengan memperhatikan adanya gap penelitian dan perbedaan lokasi penelitian pada penelitian terdahulu, serta penggunaan variabel yang berbeda mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang *fraud* yang berjudul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap *Fraud* (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung).”**

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*?
- b. Apakah keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*?
- d. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap *fraud*?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah hanya menguji hubungan empiris dari kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap *fraud* pada Kementerian Keuangan selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan yang ada di Provinsi Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh dari kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap *fraud* lingkup Kementerian Negara/Lembaga pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan yang ada di Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan akademik, pemerintah, maupun peneliti lain.

- a. Bagi Akademisi: penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam hal literatur yang bermanfaat untuk perkembangan ilmu akuntansi yang mempelajari tentang kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, serta kompetensi, apakah memiliki pengaruh terhadap adanya kecenderungan *fraud*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan hasil terhadap variabel baru dan referensi yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

- b. Bagi pemerintah: memberikan kontribusi pemikiran bagi Pemerintah khususnya Kementerian Keuangan agar dapat melakukan tindakan-tindakan pencegahan, langkah-langkah dan deteksi dini dalam meminimalisasi kasus kecurangan/ *fraud*, sehingga dapat tercapainya visi Kementerian Keuangan sebagai pengelola keuangan dan kekayaan negara yang terpercaya, akuntabel, dan terbaik di tingkat regional untuk mewujudkan Indonesia yang sejahtera, demokratis, dan berkeadilan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoretis

2.1.1. Teori tentang *Fraud*

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2014), salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang melakukan pencegahan dan pemberantasan kecurangan akuntansi, mengungkapkan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Dalam bidang akuntansi dan keuangan, *fraud* merupakan istilah yang umum digunakan yang diartikan sebagai penipuan atau kecurangan. Hall (2007:135) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut.

Di samping itu, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau KUHP dalam Tuanakotta (2010) juga menyebutkan beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti:

- a) Pasal 362: Pencurian adalah mengambil sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum.
- b) Pasal 368: Pemerasan dan Pengancaman adalah menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat utang maupun menghapuskan piutang .
- c) Pasal 372: Penggelapan adalah dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan.
- d) Pasal 378: Perbuatan Curang adalah menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi utang maupun menghapuskan piutang.
- e) Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999).

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa *fraud* merupakan suatu kecurangan yang dilakukan dengan sengaja oleh pelakunya dan dilakukan dengan melanggar hukum demi untuk mengambil keuntungan pribadi atau golongan tertentu. Selain

itu, dapat diketahui juga bahwa perbuatan *fraud* memiliki aspek-aspek penipuan (*deception*), ketidakjujuran (*dishonest*) dan niat (*intent*).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2014) juga mengklasifikasi kecurangan/*fraud* dalam tiga kategori berdasarkan jenis perbuatannya, yaitu:

1. *Corruption* (korupsi)

Korupsi berasal dari bahasa latin *corruptus*, yakni berubah dari kondisi yang adil, benar dan jujur menjadi kondisi yang sebaliknya (Azhar, 2003:28).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Korupsi berarti tindakan atau perbuatan penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara untuk kepentingan pribadi atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Istilah korupsi dalam perspektif hukum telah dijelaskan dalam 13 buah pasal dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 yang dirumuskan ke dalam tiga puluh bentuk/jenis tindak pidana korupsi. ACFE menggambarkan korupsi dalam beberapa cabang yaitu pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

2. *Assets missappropriation* (penyalahgunaan/penggelapan aset)

Assets missappropriation yang dalam bahasa sehari-hari disebut mencuri.

Dalam istilah hukum, artinya “mengambil” aset secara illegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh seseorang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut, atau dapat disebut juga menggelapkan. Jenis-jenis penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*)

menurut ACFE antara lain *Larceny, Billing Schemes, Payroll schemes, Expense Reimbursement schemes, Check Tampering, dan Register Disbursements.*

3. *Fraudulent statement* (pernyataan palsu atau salah pernyataan)

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

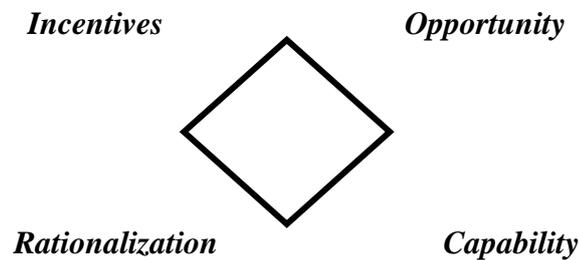
Standar Pemeriksaan Akuntan Publik (SPAP) juga memberikan panduan terhadap pertimbangan atas kecurangan dalam audit laporan keuangan (SA Seksi 316 IAI, 2001), dimana kecurangan dan karakteristiknya digambarkan pada paragraf 03 sampai dengan paragraf 10. Menurut SA Seksi 316 IAI (2001) ada dua tipe salah saji yang relevan dengan pertimbangan auditor tentang kecurangan dalam audit atas laporan keuangan yaitu:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan. Hal ini untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Kecurangan dalam bentuk ini berupa:
 - a. Manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya;
 - b. Penghilangan informasi yang signifikan dari laporan keuangan;
 - c. Salah penerapan dengan sengaja prinsip akuntansi.

2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan). Kecurangan dalam bentuk ini berupa:
 - a. Penggelapan aktiva atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar harga barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas;
 - b. Pemalsuan dokumen atau catatan yang menyesatkan, yang menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.

2.1.2. *Fraud Diamond Theory*

Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* sebagai landasan teori utama. Teori ini adalah sebuah pandangan baru tentang fenomena *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). *Fraud diamond theory* merupakan hasil modifikasi dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Cressey (1953). Jika pada *fraud triangle theory* terdiri dari tiga elemen yaitu tekanan (*incentives/pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi, maka pada *fraud diamond theory*, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud* yakni kemampuan (*capability*) sehingga menjadi empat elemen.



Gambar 2.1. *Fraud Diamond Theory* oleh Wolfe dan Hermanson (2004)

Dengan menggunakan empat elemen *fraud diamond*, Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan proses alur pemikiran pelaku *fraud* sebagai berikut:

1. *Incentive* : Saya ingin melakukan *fraud*, atau memiliki kebutuhan untuk melakukan *fraud*.
2. *Opportunity* : Ada kelemahan dalam sistem yang mana orang yang tepat dapat mengeksploitasi. *Fraud* adalah memungkinkan.
3. *Rationalization* : Saya telah meyakinkan diri bahwa perilaku *fraud* ini bernilai risiko.
4. *Capability* : saya memiliki sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menjadi orang yang tepat untuk melakukan *fraud*.

Wolfe dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa meskipun tekanan (*incentives/pressure*) yang dirasakan berdampingan dengan kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi, tidak mungkin *fraud* dapat dilakukan tanpa adanya elemen keempat yaitu, kemampuan (*capability*). Dengan kata lain, potensi pelaku harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melakukan tindakan *fraud*.

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), *Opportunity* membuka peluang atau pintu masuk bagi *fraud*, *incentives/pressure* dan *rationalization* yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*, namun orang yang melakukan *fraud* tersebut harus memiliki *capability* untuk menyadari bahwa pintu yang terbuka tersebut sebagai peluang emas tindakan *fraud* dan untuk dapat memanfaatkannya bukan hanya sekali namun berkali-kali.

2.1.3. Kesesuaian Kompensasi

Konsep kompensasi diawali dengan konsep teori keagenan (*agency theory*).

Pengertian *agency theory* menurut Scott (2009:313) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

Agency theory is a branch of game theory that studies the design of contracts to motivate a rational agent to act on behalf of a principals when the agent's interests would otherwise conflict with those of the principal.(p.313)

Artinya bahwa teori keagenan merupakan cabang dari *game theory* yang mempelajari tentang rancangan kontrak untuk memotivasi agen (manajer) yang rasional untuk bertindak atas nama prinsipal (pemilik/pemegang saham) ketika kepentingan agen tersebut bertentangan dengan kepentingan prinsipal.

Teori keagenan (Jensen and Meckling, 1976) juga sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara prinsipal (pemilik/pemegang saham) dan agen (manajer) yang bertindak untuk kepentingan prinsipal, namun ada kalanya agen tidak selalu bertindak yang terbaik untuk kepentingan prinsipal, sehingga agen melakukan kecurangan/*fraud*. Hal ini dikemukakan oleh Jensen and Meckling (1976), dalam jurnalnya:

The principal can limit divergences from his interest by establishing appropriate incentives for the agent and by incurring monitoring costs designed to limit the aberrant activities of the agent. In addition in some situations it will pay the agent to expend resources (bonding costs) to guarantee that he will not take certain actions which would harm the principal or to ensure that the principal will be compensated if he does take such actions.(p.05)

Artinya bahwa prinsipal dapat membatasi divergensi dari kepentingannya dengan menetapkan insentif yang sesuai untuk agen dan dengan mengadakan biaya monitoring yang dirancang untuk membatasi kegiatan menyimpang dari agen. Selain itu, di beberapa situasi hal tersebut akan membayar *agen* untuk mengeluarkan sumber daya (*bonding cost*) untuk menjamin bahwa agen tidak akan mengambil tindakan tertentu yang akan merugikan prinsipal atau untuk memastikan bahwa prinsipal akan diberi kompensasi jika agen tidak mengambil tindakan seperti itu.

Teori keagenan menyatakan bahwa untuk meminimalisasi masalah yang muncul antara agen (manajer) dan prinsipal (pemilik) adalah dengan memberikan biaya keagenan, yang diantaranya adalah biaya monitoring, yang mencakup bagian dari upaya prinsipal untuk melakukan kontrol atas perilaku agen melalui kebijakan kompensasi, pembatasan anggaran, aturan operasi, dan lain-lain. Kebijakan pemberian insentif/kompensasi yang sesuai kepada agen (manajer) adalah bertujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen. Oleh sebab itu kesesuaian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tindakan *fraud*.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh sebab itu, seorang karyawan dengan memberikan kerja kerasnya dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan, kemudian perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* atas prestasi kerja karyawan tersebut dengan memberikan kompensasi.

Menurut Gibson (2012:177) juga menyatakan bahwa kompensasi berupa *reward*/penghargaan diklasifikasi dalam 2 kategori, yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*).

Merupakan penghargaan atau kompensasi yang berasal dari eksternal pekerjaan atas kinerja yang diberikan karyawan. Kompensasi dapat berupa finansial, pengakuan (*interpersonal reward*), promosi, dan tunjangan/fasilitas (*fringe benefits*).

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*).

Merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. *Intrinsic reward* juga disebut penghargaan psikis yang bersifat *self-granted* yang memperoleh kesenangan dari pekerjaan atau pengalaman merasa kompeten, menentukan diri sendiri dikatakan termotivasi secara intrinsik.

Penghargaan dapat berupa penyelesaian tugas (*completion*), pencapaian prestasi (*achievement*), bebas melakukan yang terbaik (*autonomy*), pengembangan pribadi (*personal growth*).

2.1.4 Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2009), Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Sedangkan menurut Arens (2003:396) suatu sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun menurut *Comitee of Sponsoring Organization (COSO, 2013)*, definisi pengendalian internal adalah sebagai berikut:

Internal Control is a process, effected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.(p.03)

Artinya bahwa pengendalian Internal adalah sebuah proses, yang dilakukan oleh entitas dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Perkembangan pengendalian internal pemerintah di Indonesia ditandai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Sistem pengendalian internal menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui

kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut (COSO, 2013), bahwa sistem pengendalian internal meliputi lima unsur-unsur yang saling terkait, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua pengendalian internal, pimpinan dan seluruh karyawan harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian internal dan manajemen yang sehat.

2. Penilaian risiko (*risk Assessment*)

Pengendalian internal harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, serta membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

3. Kegiatan pengendalian (*control activities*)

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan manajemen dapat dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian organisasi.

4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*)

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada manajemen dan pihak lain. Informasi disajikan dalam bentuk sarana tertentu dan tepat waktu sehingga memungkinkan manajemen melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

Adanya sistem pengendalian internal yang baik akan mempersempit atau mengurangi peluang dan kesempatan-kesempatan yang ada untuk melakukan *fraud*.

2.1.5 Budaya Organisasi

Menurut Laura A. King yang diterjemahkan oleh Brian Marwensdy (2010:269), bahwa definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai, kepercayaan, dan norma serta kebiasaan yang ada di organisasi. Menurut Ivancevich *et al.* (2006), Budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang penting sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Schein (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Robins (2013), juga menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah berupa suatu pola atau persepsi dasar tidak tertulis yang dianut dan diterima secara bersama-sama oleh anggota

organisasi agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, yang mengandung nilai-nilai dan prinsip moral pada suatu kelompok atau organisasi.

Robbins (2013:525) menyatakan tentang budaya organisasi yang etis dalam bukunya yaitu:

The organizational culture most likely to shape high ethical standards among its members is high in risk tolerance, low to moderate in aggressiveness, and focused on means as well as outcomes. If the culture is strong and supports high ethical standards, it should have a very powerful and positive influence on employee behavior. (p.525)

Artinya bahwa adanya budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja/karyawan.

Menurut Robins (2013:526) bahwa dalam membentuk budaya organisasi yang etis, dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Menjadi model peran yang *visible (be a visible role model)*

Para karyawan akan melihat aksi dari para manajer puncak sebagai *benchmark* atas perilaku yang layak.

2. Mengkomunikasikan harapan-harapan etis. (*communicate ethical expectations*).

Meminimalkan ketidakjelasan dengan membagikan kode etik organisasional yang menyatakan prinsip dasar organisasi dan aturan etika untuk dipatuhi oleh para karyawan.

3. Menyediakan pelatihan etis (*provide ethical training*).

Mengadakan seminar, *workshop*, *training*, untuk menegakkan standar etis organisasi, menjelaskan praktik-praktik etis yang diperbolehkan dan membahas dilema-dilema etis.

4. Memberikan imbalan dan hukuman terhadap tindakan etis (*visibly reward ethical acts and punish unethical ones*)

memberikan imbalan bagi mereka yang bertindak secara etis dan memberikan hukuman bagi mereka yang melakukan pelanggaran etis.

5. Menyediakan mekanisme perlindungan etika (*provide protective mechanisms*).

menyediakan mekanisme secara formal sehingga para karyawan dapat membahas dilema-dilema etis dan melaporkan perilaku yang tidak etis tanpa ketakutan atau teguran. Hal ini dapat meliputi konselor etis, *ombudsment*, atau para pejabat yang beretika.

2.1.6 Kompetensi

Menurut Mathis dan Jeckson (2001), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*capability*).

Menurut Wibowo (2010:324) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kemampuan (*capability*) merupakan bagian dari kompetensi. Model *fraud diamond theory* yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) menggambarkan kemampuan (*capability*) dalam enam komponen, yaitu: (1) posisi atau fungsi dalam organisasi (*position/function*), (2) kecerdasan/keahlian (*brains*), (3) keyakinan/ego (*confidence/ego*), (4) kemampuan untuk memaksa orang lain (*coercion skills*), (5) kemampuan untuk berbohong (*effective lying*), dan (6) kemampuan untuk mengelola stres (*immunity to stress*).

Selanjutnya Spencer and Spencer (1993) dalam Wibowo (2007:331) menyusun kelompok kompetensi dalam enam *cluster* sebagai berikut:

1. Kompetensi berprestasi dan tindakan (*achievement and action*)
Merupakan *cluster* yang terdiri dari orientasi terhadap prestasi, perhatian terhadap kualitas dan akurasi, inisiatif dan pencarian informasi.
2. Kompetensi melayani (*helping human service*)
Terdiri dari pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.
3. Kompetensi memimpin (*influence*)
Terdiri dari dampak dan pengaruh, kewaspadaan organisasi, dan membangun hubungan baik.
4. Kompetensi mengelola (*managerial*)
Terdiri dari pengembangan orang lain, pengarahan, ketegasan dan penggunaan, kekuasaan berdasarkan posisi, *teamwork* dan kerjasama, *team leadership*.

5. Kompetensi berfikir (*cognitive*)

Terdiri dari pemikiran analitis, pemikiran konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial.

6. Kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*)

Terdiri dari pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh banyak peneliti, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan/*fraud* baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi sektor privat. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Erickson *et al.* (2006) yang meneliti pengaruh kompensasi eksekutif berbasis saham dan insentif berbasis kinerja terhadap kecurangan akuntansi. Hasilnya menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif berbasis saham dan berbasis kinerja dapat digunakan sebagai alternatif untuk menurunkan tingkat kecurangan akuntansi/*fraud* dan untuk meningkatkan kinerja atau kesadaran dalam mencapai kinerja.

Wilopo (2006) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis pada perusahaan swasta dan badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta

menghilangkan asimetri informasi. Namun penelitian ini menemukan hal yang bertentangan dengan hipotesis serta teori dan hasil penelitian sebelumnya yaitu kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan ternyata tidak sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan dan hasil yang diperoleh dari perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi ternyata lebih besar daripada kompensasi yang diberikan.

Coram *et al.* (2006) melakukan penelitian untuk menilai apakah organisasi yang memiliki fungsi audit internal akan lebih dapat mendeteksi adanya kecurangan daripada organisasi yang tidak memiliki fungsi audit internal? Dan apakah fungsi audit internal yang melekat pada struktur di dalam organisasi lebih mampu mendeteksi dan melaporkan *fraud* daripada fungsi audit internal yang yang diperoleh dari luar organisasi (*outsourcing*)? Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki fungsi Audit internal akan lebih dapat mendeteksi adanya *fraud* daripada organisasi yang tidak memiliki. Dan fungsi audit internal yang melekat dalam struktur organisasi lebih efektif dalam mendeteksi dan melaporkan *fraud* daripada yang diperoleh secara *outsourcing*.

Rae & Subramaniam (2008) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh interaksi antara persepsi keadilan organisasional dan kualitas pengendalian internal terhadap kecurangan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etika perusahaan, pelatihan resiko manajemen, dan aktifitas internal audit berpengaruh terhadap kualitas prosedur pengendalian. Serta kualitas

prosedur pengendalian memoderasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian Zulkarnain (2013) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada Dinas di Kota Surakarta. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dan penegakan hukum terhadap *fraud*, sementara terdapat pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap *fraud*.

Boyle, D.M. *et al.* (2015) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh dari penggunaan alternatif model *fraud* pada penilaian risiko *fraud* auditor dengan menggunakan uji desain eksperimen 2x2 pada partisipan sebanyak 89 auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe model *fraud* secara signifikan mempengaruhi penilaian risiko *fraud* auditor. Secara khusus, penilaian risiko *fraud* auditor dengan model *fraud diamond* lebih tinggi daripada model *fraud tiangle*. Selain itu, ketika risiko CEO tinggi, partisipan dalam grup *fraud diamond* memperingkat elemen *capability*/ kemampuan lebih penting daripada peserta dalam grup *fraud triangle*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis/ Sumber Data	Hasil Penelitian
Erickson, Hanlon, Maydew (2006) "Is There a Link Between Executive Equity Incentives and Accounting Fraud"	Variabel Independen: 1. External Financing 2. Size 3. Compensation System 4. Corporate Governance Variabel Dependen: 1. Fraud	Perbandingan dengan <i>Univariate Test and Multivariate Test</i> . Sumber data dari data keuangan 50 perusahaan yang dituduh melakukan fraud oleh SEC selama 1996 sd. 2003	<i>Executive stock based compensation and executive pay for performance pay for performance sensitivity</i> sangat mempengaruhi tingkat kecurangan akuntansi/fraud.
Wilopo (2006) "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia"	Variabel Independen: 1. Efektifitas pengendalian internal 2. Kesesuaian kompensasi 3. Ketaatan aturan akuntansi 4. Asimetri informasi 5. Moralitas manajemen Variabel Dependen: 1. Perilaku tidak etis 2. Kecenderungan kecurangan akuntansi	<i>Structure Equation Model (SEM)</i> dengan AMOS 4.0 (<i>Confirmatory factor analysis</i>) Sumber data primer berupa kuesioner kepada pegawai perusahaan terbuka dan BUMN yang bertanggungjawab dalam penyusunan laporan keuangan	Perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan efektifitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas serta menghilangkan asimetri informasi. Namun kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecendrungan kecurangan akuntansi.
Paul Coram, Colin Ferguson, Robyn Moroney (2006) "The Value of Internal Audit in Fraud Detection"	Variabel Independen: 1. Internal Audit 2. Corporate Governance Structure Variabel Dependen: 1. Fraud	Analisis menggunakan statistik deskriptif, uji <i>Chi-square</i> , dan analisis kovarians. Sumber data primer berupa kuesioner kepada responden survey fraud KPMG 2004 di Australia dan Selandia Baru	Organisasi yang memiliki fungsi Audit internal akan lebih dapat mendeteksi adanya <i>fraud</i> daripada organisasi yang tidak memiliki. Dan fungsi audit internal yang melekat dalam struktur organisasi lebih efektif dalam mendeteksi dan melaporkan <i>fraud</i> daripada yang diperoleh secara <i>outsourcing</i> .

<p>Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) “<i>Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud</i>”</p>	<p><i>fraud karyawan, kualitas prosedur pengendalian, Persepsi keadilan Organisasi, Lingkungan etis perusahaan, Pelatihan Manajemen Risiko, Aktivitas Internal Audit</i></p>	<p>Logistic regression dan OLS multiple regression</p>	<p>Kualitas prosedur pengendalian memiliki efek moderat antara persepsi keadilan organisasi terhadap <i>fraud</i> karyawan. kualitas prosedur pengendalian secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan etis perusahaan, pelatihan manajemen risiko, aktivitas internal audit</p>
<p>Jack Dorminey, A. Scott Fleming, Mary-Jo Kranacher, and Richard A. Riley, Jr (2012) “<i>The Evolution Of Fraud Theory</i>”</p>	<p>Variabel: <i>Fraud scale, M.I.C.E, The predator versus the accidental fraudsters, The fraud diamond, The A-B-C analysis of white-collar crime</i></p>	<p>Analisis penelitian terdahulu menggunakan <i>form of a meta-model</i> dari <i>fraud</i> dalam sebuah diskusi di ruang kelas. Sumber data sekunder dari teori-teori terdahulu tentang <i>fraud</i>.</p>	<p>Review diskusi menjelaskan kejahatan keuangan, dasar teori <i>fraud</i>, diikuti perkembangan teori <i>fraud triangle Cressey 1950</i>, kemudian memperluas karakteristik pelaku dengan berbagai teori <i>fraud</i> yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu. Meta-model juga disajikan sebagai kerangka kerja untuk mengidentifikasi area potensi untuk penelitian <i>fraud</i> masa depan, yang berkaitan dengan karakteristik pelaku <i>fraud</i>, pemahaman kombinasi karakteristik sebagai pendahuluan perilaku <i>fraud</i>, dan mengakui pengaruh dari karakteristik pada kemungkinan <i>fraud</i>.</p>
<p>Rifqi Mirza Zulkarnain (2013) “<i>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta</i>”</p>	<p>Variabel Independen: 1. Keefektifan pengendalian internal 2. Kesesuaian kompensasi 3. Kultur organisasi 4. Perilaku tidak etis 5. Gaya kepemimpinan 6. Sistem pengendalian internal 7. Penegakan Hukum Variabel Dependen: 8. <i>Fraud</i></p>	<p><i>Structure Equation Model (SEM)</i> dengan software <i>SmartPLS 2.0</i>. Sumber data primer dengan penyebaran kuesoiner kepada PNS dinas se-kota Surakarta.</p>	<p>Keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i>, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dan penegakan hukum terhadap <i>fraud</i>, sementara terdapat pengaruh positif perilaku tidak etis terhadap <i>fraud</i>.</p>
<p>Douglas M. Boyle, F. Todd DeZoort, Dana R. Hermanson (2015) “<i>The Effect of Alternative Fraud</i>”</p>	<p>Tipe model <i>fraud (fraud triangle</i> atau <i>fraud diamond)</i> dan level risiko CEO (tinggi atau rendah)</p>	<p>Menggunakan uji desain eksperimen 2x2 dengan tipe model <i>fraud (fraud triangle</i> atau <i>fraud</i></p>	<p>Tipe model <i>fraud</i> secara signifikan mempengaruhi penilaian risiko <i>fraud</i> auditor. Secara khusus, penilaian risiko <i>fraud</i> auditor lebih tinggi dengan</p>

<p><i>Model Use on Auditors' Fraud Risk Judgments</i></p>		<p><i>diamond</i>) dan level risiko CEO (tinggi atau rendah) yang dimanipulasi secara acak antar subjek dalam tugas penilaian risiko <i>fraud</i>. Partisipan terdiri dari 89 auditor yang berkerja pada kantor akuntan publik</p>	<p>model <i>fraud diamond</i> daripada <i>fraud tiangle</i>. Selain itu, ketika risiko CEO tinggi, partisipan dalam grup <i>fraud diamond</i> memperingkat item kemampuan lebih penting daripada peserta dalam grup <i>fraud triangle</i>.</p>
---	--	--	--

Sumber : Data diolah (2017)

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud*

Dalam teori keagenan, Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal, yaitu dengan memberikan kinerja yang terbaik buat perusahaan. Jensen dan Meckling (1976) juga menjelaskan bahwa untuk membatasi kegiatan yang menyimpang dari agen, maka prinsipal dapat menetapkan insentif yang sesuai untuk agen serta mengadakan biaya monitoring. Dari teori tersebut dipahami bahwa kompensasi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan manajemen melakukan tindakan *fraud* terhadap organisasi, sebaliknya dengan kompensasi yang sesuai dapat mendorong manajemen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian yang mendukung pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *fraud*, yaitu penelitian Erickson *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif berbasis saham dan berbasis kinerja dapat digunakan sebagai alternatif

untuk menurunkan tingkat kecurangan akuntansi/*fraud* dan untuk meningkatkan kinerja atau kesadaran dalam mencapai kinerja. Pendapat lain juga didukung oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan dan sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah terjadinya perilaku tidak etis manajemen. Berdasarkan teori keagenan dan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

2.3.2. Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal terhadap *Fraud*

Menurut COSO (2013), pengendalian internal merupakan sebuah proses dalam organisasi, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi (Arens *et al.*, 2003). Dengan demikian, maka sistem pengendalian internal yang tidak efektif cenderung akan membuat seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan *fraud* yang akan merugikan organisasi dan mengganggu keberlangsungan organisasi, sehingga tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa semakin efektif pengendalian internal di suatu perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi oleh manajemen perusahaan. Hal yang senada juga dinyatakan pada hasil penelitian Faisal (2013) dan Pristiyanti (2013) bahwa adanya suatu sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi

sangatlah penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan, sehingga *fraud* dapat ditekan dengan adanya penerapan sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi atau pemerintahan.

H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Fraud*

Budaya organisasi merupakan suatu pola atau persepsi dasar tidak tertulis yang dianut dan diterima secara bersama-sama oleh anggota organisasi agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, yang mengandung nilai-nilai dan prinsip moral pada suatu kelompok atau organisasi. Adanya Budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, akan memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2013). Jika tindakan kecurangan/*fraud* dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu hal wajar dan biasa dilakukan, maka setiap orang dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu organisasi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan/*fraud* merupakan tindakan yang tidak etis dan merugikan banyak pihak, maka pegawai pada organisasi tersebut cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Dallas (2002) dalam Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa berbagai kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan Enron, WorldCom, Xerox, dan lain-lain di USA dikarenakan perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Penelitian Pristiyanti (2012) juga menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

2.3.4. Pengaruh Kompetensi terhadap *Fraud*

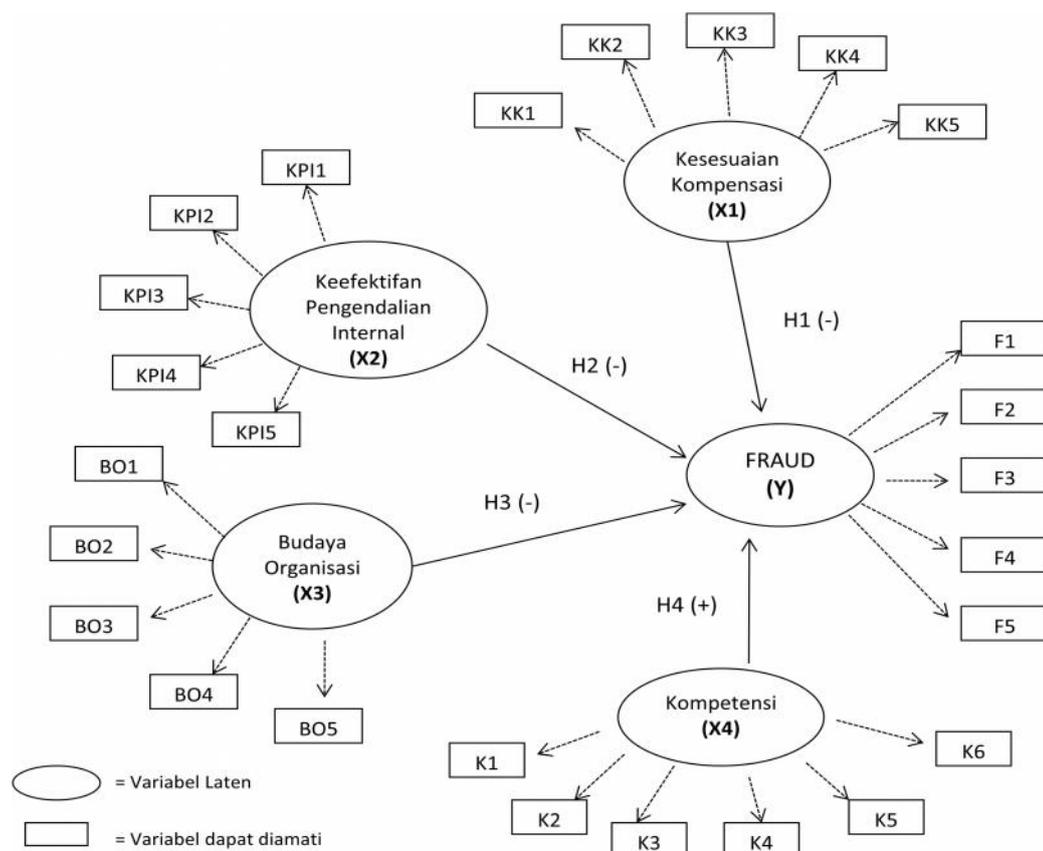
Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka ia akan mampu memahami kelemahan dari prosedur kerja yang dilakukannya. Pada kondisi inilah peluang untuk melakukan *fraud* muncul. Wolf dan Hermanson (2004) menyatakan bahwa salah satu sifat yang dimiliki oleh *fraudster* adalah kecerdasan dan kreativitas. Dengan kecerdasannya, pelaku *fraud* dapat memahami kelemahan prosedur kerja dan pengendalian internal secara umum yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan kecurangan. Dan dengan kreativitasnya, pelaku *fraud* dapat menembus sistem pengendalian internal untuk mengambil keuntungan pribadi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dorminey *et al.* (2012) yang menemukan bahwa seseorang harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan mengeksploitasi kelemahan sistem pengendalian internal untuk melakukan

kecurangan. Studi yang dilakukan ACFE, Report The Nation 2012, juga menemukan fakta bahwa tingkat pendidikan pelaku *fraud* relatif tinggi. Penelitian lain yang menyimpulkan hal sama dilakukan oleh Pratomo, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* pada sektor pemerintahan. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka kecenderungan *fraud* semakin tinggi pula. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap *fraud*.

2.4. Kerangka Penelitian



Sumber: data diolah (2017)

Gambar 2.2. Kerangka Penelitian

Variabel Independen (X)**(X1). Kesesuaian Kompensasi**

KK1 : Kompensasi keuangan

KK2 : Penghargaan organisasi atas keberhasilan dalam melaksanakan

KK3 : Promosi

KK4 : Fasilitas Pekerjaan

KK5 : Prosedur kompensasi yang mengekspresikan pandangan dan perasaan

(X2). Keefektifan Pengendalian Internal

KPI1 : Lingkungan pengendalian

KPI2 : Penilaian resiko

KPI3 : Aktivitas pengendalian

KPI4 : Informasi dan komunikasi

KPI5 : Pemantauan

(X3). Budaya Organisasi

BO1: Model peran yang *visible*,

BO2: Komunikasi harapan-harapan etis,

BO3: Pelatihan etis,

BO4: Hukuman bagi tindakan etis,

BO5: Mekanisme perlindungan etika

(X4). Kompetensi

K1: Kompetensi melayani

K2: Kompetensi memimpin

K3: Kompetensi berfikir

K4: *Position/function*

K5: *Confidence/ego*

K6: *Immunity to stress*

Variabel Dependen (Y)**(Y). *Fraud* (Kecurangan)**

F1: Manipulasi

F2: Pemalsuan dokumen

F3: Penghilangan informasi

F4: Penggelapan aktiva

F5: Pelanggaran terhadap prinsip akuntansi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikannya sebagai objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi yang dijadikan penulis dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung, terdiri dari 23 satuan kerja.

Tabel 3.1
Data Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan
Yang ada di Provinsi Lampung

No.	Satuan Kerja	Estimasi Sampel
	Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC)	
1.	KPPBC Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung	10 responden
	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN)	
2.	Kantor Wilayah DJKN Lampung dan Bengkulu	10 responden
3.	KPKNL Bandar Lampung	10 responden
4.	KPKNL Metro	10 responden
	Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPBN)	
5.	Kantor Wilayah DJPBN Provinsi Lampung	10 responden
6.	KPPN Bandar Lampung	10 responden
7.	KPPN Metro	10 responden
8.	KPPN Kotabumi	10 responden
9.	KPPN Liwa	10 responden
	Direktorat Jenderal Pajak (DJP)	
10.	Kantor Wilayah DJP Bengkulu dan Lampung	10 responden

11.	KPP Pratama Tanjung Karang	10 responden
12.	KPP Pratama Teluk Betung	10 responden
13.	KPP Pratama Kedaton	10 responden
14.	KPP Pratama Natar	10 responden
15.	KPP Pratama Metro	10 responden
16.	KPP Pratama Kotabumi	10 responden
17.	KP2KP Kalianda	3 responden
18.	KP2KP Liwa	3 responden
19.	KP2KP Menggala	3 responden
20.	KP2KP Pringsewu	3 responden
21.	KP2KP Bandarjaya	3 responden
22.	KP2KP Sukadana	3 responden
23.	KP2KP Baradatu	3 responden
	Jumlah	181 responden

Sumber: Data diolah (2017)

3.1.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2003). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *nonprobability* yaitu metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu pertimbangan/kriteria tertentu sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (Sugiyono, 2013:84). Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa sampel tersebut memiliki kriteria pegawai yang terlibat langsung proses pengelolaan keuangan dan pengadaan barang dan jasa serta memiliki peluang untuk melakukan *fraud*, yaitu para pemegang jabatan pengelola keuangan satuan kerja, diantaranya: Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penguji Tagihan/Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM), Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pembantu Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Staf Pengelola Keuangan, serta Pejabat Pengadaan

Barang dan Jasa. Berdasarkan data satuan kerja pada tabel 3.1, jumlah sampel yang diasumsikan rata-rata sebanyak 10 responden untuk setiap satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung, kecuali untuk satuan kerja KP2KP yang jumlah pegawainya sedikit diasumsikan sebanyak 3 responden, sehingga asumsi total sampel pada 16 satuan kerja dan 7 satuan kerja KP2KP sebanyak 181 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survey yang dikumpulkan melalui pengiriman kuisisioner pada responden. Sumber data merupakan pendapat dan persepsi dari setiap pemegang jabatan pengelola keuangan satuan kerja serta pejabat pengadaan barang dan jasa pada 23 satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan yang ada di Provinsi Lampung. Skala pengukuran kuesioner menggunakan 5 skala likert, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.2. Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *fraud*. Indikator-indikator yang digunakan sebagai alat uji variabel dependen ini, mengacu pada lima item pertanyaan yang dikembangkan dari SPAP, seksi 316 IAI (2001) yaitu: manipulasi, pemalsuan dokumen, penghilangan informasi, penggelapan aktiva, dan pelanggaran terhadap prinsip akuntansi.

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi.

a. Kesesuaian Kompensasi

Variabel ini sebagai salah satu proksi dari Teori *Fraud Diamond* (Wolfe dan Hermanson, 2004) yaitu *Incentive/Pressure*, yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, dapat bersifat finansial maupun non finansial, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesesuaian kompensasi terdiri dari empat item pertanyaan yang dikembangkan Gibson et, al (2012) dan satu item pertanyaan yang dikembangkan Colquitt (2001) , dengan indikatornya yaitu: kompensasi keuangan, pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, promosi, fasilitas pekerjaan, dan Prosedur kompensasi yang mengekspresikan pandangan dan perasaan.

b. Keefektifan pengendalian internal

Variabel ini sebagai salah satu proksi dari Teori *Fraud Diamond* (Wolfe dan Hermanson, 2004) yaitu *Opportunity*, yang merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengukur, dan mengawasi sumber daya suatu organisasi untuk mencegah dan mendeteksi fraud. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pertanyaan yang

dikembangkan dari SPAP Seksi 319 IAI (2001), dengan indikatornya diadopsi dari Comitee of Sponsoring Organization (COSO, 2013) yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

c. Budaya organisasi

Variabel ini sebagai salah satu proksi dari Teori Fraud Diamond (Wolfe dan Hermanson, 2004) yaitu *Rationalization*, yang berupa aturan normatif dan kode etik pegawai yang ditetapkan dan berisi aturan nilai serta prinsip moral yang menjadi acuan dalam melaksanakan tugasnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Robbins (2013), dengan indikatornya yaitu: model peran yang visible, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, dan mekanisme perlindungan etika.

d. Kompetensi

Variabel ini sebagai salah satu proksi dari Teori Fraud Diamond (Wolfe dan Hermanson, 2004) yaitu *Capability*, yang merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi ini terdiri dari tiga item pertanyaan dimensi kompetensi yang digunakan oleh Spencer and Spencer (1993) yaitu kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi berfikir, dan tiga item pertanyaan dari elemen *capability* yang digambarkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) yaitu

position/function, confidence/ego, dan immunity to stress. Sedangkan pertanyaan dalam kuisisioner dimodifikasi dari penelitian Pratomo, dkk (2016).

Tabel 3.2
Indikator-Indikator Variabel

<i>The fraud diamond theory</i>	Variabel	Indikator	Sumber	Butir pernyataan
<i>Incentive/pressure</i>	Kesesuaian kompensasi	1. Kompensasi Keuangan 2. Penghargaan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Promosi 4. Fasilitas pekerjaan	Gibson et,al (2012)	1 – 4
		5. Prosedur kompensasi yang mengekspresikan pandangan dan perasaan	Colquitt (2001)	5
<i>Opportunity</i>	Keefektifan sistem pengendalian internal	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan	COSO (Comitee of Sponsoring Organization) (2013)	6-10
<i>Rationalization</i>	Budaya Organisasi	1. Model peran yang <i>visible</i> , 2. Komunikasi harapan-harapan etis, 3. Pelatihan etis, 4. Hukuman bagi tindakan etis, 5. Mekanisme perlindungan etika	Robbins (2013)	11-15
<i>Capability</i>	Kompetensi	1. Kompetensi melayani, 2. Kompetensi memimpin, 3. Kompetensi berfikir,	Spencer & Spencer (1993) dalam Wibowo (2007)	16-18
		4. <i>Position/function</i> 5. <i>Confidence/ego</i> 6. <i>Immunity to stress</i>	Wolfe & Hermanson (2004)	19-21
<i>Fraud</i>	<i>Fraud</i>	1. Manipulasi 2. Pemalsuan dokumen 3. Penghilangan informasi 4. Penggelapan aktiva 5. Pelanggaran terhadap prinsip akuntansi	SPAP 316 IAI (2001) yang dimodifikasi	22-26

Sumber : Data Dimodifikasi (2017)

3.3. Metode Analisis

Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan oleh responden, kemudian diolah dengan metode analisis data menggunakan *Struktural Equation Model* (SEM) berbasis varian atau biasa disebut dengan *soft modeling*, dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS 3.0* yang digunakan untuk menilai model pengukuran dan model struktural penelitian. Dalam PLS atau *component based SEM*, hubungan linear yang optimal antar variabel laten dihitung dan diinterpretasikan sebagai hubungan prediktif terbaik yang tersedia dengan segala keterbatasan yang ada, sehingga kejadian yang ada tidak dapat dikendalikan secara penuh (Ghozali, 2008:6)

3.3.1. Analisis Data

Penelitian ini menguji empat variabel eksogen dan satu variabel endogen.

Variabel eksogen terdiri dari variabel Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi sedangkan variabel endogennya adalah *Fraud*.

Model persamaan struktural awal diuji dengan persamaan model struktural (*Inner Model*) sebagai berikut:

$$\text{FRAUD} = \gamma_1 \text{KK} + \gamma_2 \text{KPI} + \gamma_3 \text{BO} + \gamma_4 \text{K} + \epsilon$$

Keterangan :

(Gamma) = koefisien pengaruh variabel *eksogen* terhadap variabel endogen

(Zeta) = galat model struktural

(Lambda) = koefisien model pengukuran (*loading weight*)

(Epsilon) = galat model pengukuran

KK = Kesesuaian Kompensasi

KPI = Keefektifan Pengendalian Intern

BO = Budaya Organisasi

K = Kompetensi

Sedangkan untuk persamaan model pengukuran (*outer model*) untuk masing-masing konstruk/variabel laten, sebagai berikut:

1. Konstruk Eksogen

a. Kesesuaian Kompensasi (KK)

$$KK = \lambda_{11}KK1 + \lambda_{12}KK2 + \lambda_{13}KK3 + \lambda_{14}KK4 + \lambda_{15}KK5 + \lambda_{16}KK6 + \epsilon_1$$

b. Keefektifan Pengendalian Intern (KPI)

$$KPI = \lambda_{21}KPI1 + \lambda_{22}KPI2 + \lambda_{23}KPI3 + \lambda_{24}KPI4 + \lambda_{25}KPI5 + \epsilon_2$$

c. Budaya Etis Organisasi (BO)

$$BO = \lambda_{31}BO1 + \lambda_{32}BO2 + \lambda_{33}BO3 + \lambda_{34}BO4 + \lambda_{35}BO5 + \epsilon_3$$

d. Kompetensi (K)

$$K = \lambda_{41}K1 + \lambda_{42}K2 + \lambda_{43}K3 + \lambda_{44}K4 + \lambda_{45}K5 + \lambda_{46}K6 + \epsilon_4$$

2. Konstruk Endogen

a. Fraud

$$\text{Fraud} = \lambda_{51}F1 + \lambda_{52}F2 + \lambda_{53}F3 + \lambda_{54}F4 + \lambda_{55}F5 + \epsilon_5$$

3.3.2. Pengukuran Model

Tahap pertama dalam pengukuran model adalah melakukan penilaian/uji atas *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*). Ada tiga kriteria

pengukuran yang digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *SmartPLS* untuk menguji model pengukuran, yaitu *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila hasil dari nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2008:25).

Setelah dilakukan penilaian model pengukuran (*measurement model*) untuk meyakinkan bahwa pengukuran-pengukuran konstruk valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian dengan tahap selanjutnya:

1. Menilai/uji *inner model* atau *structural model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian dengan besar koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping* (Hulland, 1999).

2. Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dengan uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dengan rumus (Gujarati, 2010):

$$t = \frac{n-2}{1-r^2}$$

Kriteria :

- a. Jika t statistik > t tabel, maka nyata, dengan kata lain menerima hipotesis.
- b. Jika t statistik < t tabel, maka tidak nyata, dengan kata lain menolak hipotesis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*, baik pemberian kompensasi yang disesuaikan tinggi maupun rendah, tidak mempengaruhi pegawai pengelola keuangan dan pejabat pengadaan barang dan jasa pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di provinsi Lampung untuk melakukan *fraud*.
2. Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Semakin efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin menurunkan risiko terjadinya *fraud*.
3. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Artinya bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang etis melalui pemahaman kode etik yang harus dipatuhi, pelatihan-pelatihan etika, maupun penerapan *reward* dan *punishment* bagi pelanggar etika, akan mempengaruhi penurunan terjadinya *fraud* ;
4. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Artinya bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki khususnya dalam hal kompetensi melayani, tidak mempengaruhi pegawai pengelola keuangan dan pejabat

pengadaan barang dan jasa pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di provinsi Lampung untuk melakukan *fraud*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian intern, budaya organisasi dan kompetensi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti misalnya variabel penegakan aturan, asimetri informasi dan variabel lainnya dengan meneliti daerah yang berbeda untuk memperkuat generalisasi.
2. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Kementerian Keuangan yang mengelola keuangan sebagai satuan kerja atau pengguna anggaran. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas responden pada pegawai Kementerian Keuangan yang menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Bendahara Umum Negara dan pengelola fiskal.
3. Untuk menghindari hal-hal yang dapat menyinggung masalah privasi responden, peneliti berusaha mengadopsi dan memodifikasi butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini yang bersifat persepsi secara umum. Sehingga ada indikator yang tidak dimasukkan dalam pertanyaan seperti kemampuan untuk berbohong (*effective lying*) dalam variabel kompetensi, karena hal ini menurut peneliti menyangkut masalah privasi responden.
4. Responden dalam penelitian ini ternyata banyak yang memandang bahwa kasus *fraud* yang terjadi di sektor pemerintahan merupakan *issue* yang sensitif untuk

diteliti. Beberapa hasil wawancara peneliti kepada responden menunjukkan bahwa persepsi yang dituangkan responden dalam kuesioner bukan merupakan cerminan keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

1. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis di sektor pemerintahan mengenai bagaimana mengurangi terjadinya *fraud* maupun korupsi. Diharapkan unit satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung dapat meningkatkan zona anti korupsi dengan meningkatkan sistem pengawasan dan pengendalian internal, pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan berupa integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan, kemudian penegakan aturan secara tegas serta mentaati kode etik pegawai Kementerian Keuangan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar sehingga dapat memberikan hasil dan gambaran penelitian yang lebih baik dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., Hill, N. C., & Albrecht, C. C. (2006). The ethics development model applied to declining ethics in accounting. *Australian Accounting Review*, 16(1), 30-40
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y., & Skousen, C. J. (2010). The relationship between South Korean chaebols and fraud. *Management Research Review*, 33(3), 257-268
- Alison. (2006). *Fraud Auditing (Bagian Pertama Dari Dua Tulisan)*. Retrieved from <http://www.reindo.co.id>
- Anand, V., Blake, E. A., & Joshi, M. (2004). Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption. *Academy of Management Executive*, 18(2), 39-53
- AntaraneWS. (2013). *kejari-mamuju-siapkan-penetapan-tersangka-kasus-gkn*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://makassar.antaraneWS.com/berita/51275/kejari-mamuju-siapkan-penetapan-tersangka-kasus-gkn>
- Antikorupsi. (2017). *Tren penanganan kasus korupsi*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://www.antikorupsi.org/id/tags/tren-penanganan-kasus-korupsi>
- Arens, A. A., dan Loebbecke, James K. (2003). *Auditing: An Integrated Approach*, 8th edition, Englewood Cliff, New Jersey, Prentice Hall.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2012). *What is Fraud*. Retrieved from <http://www.acfe.com/fraud-101.aspx>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2012). *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, TX: ACFE
- Azhar, Muhammad. (2003). *Pendidikan Antikorupsi*, Yogyakarta: LP3 UMY, Partnership, Koalisi Antarumat Beragama untuk Antikorupsi
- Boyle, Douglas M., DeZoort, F. Todd, Hermanson, Dana R. (2015). The Effect of Alternative Fraud Model Use on Auditors' Fraud Risk Judgments. *Journal of Accounting and Public Policy*. 34(6), 578 – 596.

- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. in G. A. Marcoulides(Ed.), *Modern methods for business research* (pp.295–236). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, Jason A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 386-400
- Coram, P., Ferguson, C., dan Moroney, R. (2006). The Value of Internal Audit in Fraud Detection, *Working Paper Melbourne Research, The University of Melbourne*.
- COSO.(2013). *Internal Control – Integrated Framework, Executive Summary*, The American Institute of Certified Public Accountant (AICPA).
- Cressey, D. (1953). *Other People's Money: a Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Glencoe, IL: Free Press.
- Dallas, Lynne L. (2002). A Preliminary Inquiry into the Responsibility of Corporations and Their Directors and Officers for Corporate Climate: The Psychology of Enron's Demise. *SSRN Electronic Journal* .
- Dellaportas, S. (2013). Conversations within mate accountants: Motivation, opportunity and the fraud triangle. *Accounting Forum*, 37(1), 29–39.
- Detiknews. (2016), *Kejagung tahan 2 tersangka kasus korupsi di Ditjen Kekayaan Negara*. diakses tanggal 6 Februari 2017.
<https://news.detik.com/berita/d-3257754/kejagung-tahan-2-tersangka-kasus-korupsi-di-ditjen-kekayaan-negara>
- Detiknews. (2016), *OTT kasubdit Ditjen Pajak, Sri Mulyani minta KPK usut tuntas*. diakses tanggal 6 Februari 2017.
<https://news.detik.com/berita/d-3351757/ott-kasubdit-ditjen-pajak-sri-mulyani-minta-kpk-usut-tuntas>
- Dorminey, Jack., Scott Fleming, A., Kranacher, Mary Jo., & Riley, Jr, Richard A. (2012). The Evolution of Fraud Theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555-579
- Erickson, M., Hanlon, M., dan Maydew, E. (2006). Is There a Link Between Executive Compensation and Accounting Fraud? *Journal of Accounting Research*. Vol 44 Issue 1 pages 113-143.
- Faisal, Muhammad. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal AAJI*(3)

- Fornel, C., and Larcker, D.F.(1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* (18:1). pp. 39-50.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Partial Least Square PLS*. Edisi kedua, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21update PLS Regresi*. Edisi Ketujuh, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L, Ivancevich, John.M, Donnelly, Jr, & Konopaske, R. (2012). *Organisations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition.Mcgrawhill. New York
- Gujarati, Damodar, N., dan Dawn C. Porter. 2010. *Dasar-dasar ekonometrika*, McGraw-Hill-Irwin, New York. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hall, J. A. (2007). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi ketiga. Diterjemahkan oleh: Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat
- Hartman, Frank and Sergeja Slapincar. (2008). How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers. *Accounting, organizations, and society*. 34. 2009:722-737
- Hulland, John. 1999. Use of partial least square in strategic management reasearch: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, vol 20, 2: 195-204
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 316. Pertimbangan atas Kecurangan dalam Audit Laporan Keuangan
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 319. Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan
- Infokorupsi. (2011). *Terdakwa kasus korupsi proyek lift di GKN Semarang dituntut 8 tahun penjara*. diakses tanggal 6 Februari 2017 <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=8850&l=terdakwa-kasus-korupsi-proyek-lift-di-gkn-semarang-dituntut-8-tahun-penjara>
- Inilah.com. (2016). *Kejagung siap tindak dugaan pemborosan di kemenkeu*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://nasional.inilah.com/read/detail/2305503/kejagung-siap-tindak-dugaan-pemborosan-di-kemenkeu>

- Ivancevich, John. M., Konopaske, R., & Matteson, Michael M. (2006). *"Perilaku dan Manajemen Organisasi"*. Alih bahasa: Gina Gania. Jakarta :Erlangga
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure*. Journal of Financial Economics
- King, Laura A.(2010). *The Science of Psychology: An Appreciative View*.Diterjemahkanoleh: Brian Marwensdy.Buku 2.Jakarta: Salemba Humanika
- Kuncoro, Mudrajat.(2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*.Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L., dan Jacson, J. H. (2002). *Human Resource Management*, alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2009). *Auditing*. Edisi 6 Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Najahningrum, A. F. (2013).Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. Universitas Negeri Semarang: *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765.
- Neuman, W. Lawrence. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi 7. Penerjemeh: Edina T. Sofia. Jakarta: PT. Indeks.
- Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Pratomo, A., Pramuka, B. A., dan Maghfiroh, S. (2016). Analisis *Fraud Diamond* Terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* pada Pengelola Keuangan Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*.
- Pristiyanti, Ika Ruly. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal 1(1)*. ISSN 2252-6765
- Rae, Kirsty and Nava Subramaniam.(2008). Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud.*Manajerial Auditing Journal, 23(2),104- 124*
- Robins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. (2013). *Organizational Behavior: Fifteenth Edition*. Prentice Hall Pearson Educational International, United Stated of America
- Scott, William R. (2009). *Financial Accounting Theory*.Fifth Edition. Canada: Prentice-Hall Canada Inc.

- Skousen, Christopher J. Smith, Kevin R. Wright, Charlotte J. (2009). Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99. *Advances in Financial Economic. Vol. 13 Emerald Group Publishing Limited. 53 – 81*
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer.(1993). *Competency work, Model for Superior Perform.* Jhon Wiley and Son.Inc.
- Tribunnews. (2014), *Fitra:ada dugaan perjalanan dinas fiktif di Kemenkeu.* diakses tanggal 6 Februari 2017.<http://www.tribunnews.com/nasional/2014/02/27/fitra-ada-dugaan-perjalanan-dinas-fiktif-di-kemenkeu>
- Tuanakotta, Theodorus M. (2010).*Akuntansi Forensik & Audit Investigatif.*Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Undang-UndangRepublik Indonesia Nomor1Tahun 2003tentangKeuangan Negara.
- Undang-UndangRepublik Indonesia Nomor31Tahun1999tentangPemberantasan Tindak Pidana Korupsi..
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Edisi 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia vol.9*
- Wolfe, D. T., &Hermanson, D. R. (2004).The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal, 74(12), 38–42.*
- Wright, Patrick M.(2003). *Restoring Trust: The Role of HR in Corporate Governance.*September, .CAHRS Working Paper Series. www.ilr.cornell.edu/cahrs
- Zulkarnain, R. M. 2013. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Universitas Negeri Semarang: Accounting Analysis Journal. ISSN 2252-6765.*