

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ETIS
ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *FRAUD*
PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh:
Melati Hati Megawati**

Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER SAINS AKUNTANSI
pada
Magister Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**MAGISTER ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP FRAUD PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR LAMPUNG

Oleh
MELATI HATI MEGAWATI

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap fraud. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Swasta di Bandar Lampung dengan akreditasi minimal C. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan survei lapangan yang menggunakan kuisioner yang didistribusikan ke responden. Sementara data sekunder diperoleh dari lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu pengendalian internal, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, serta satu variabel terikat, yaitu fraud. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat olah data SmartPLS 3.2.6.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *fraud*. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari *Participative Style*, *Authoritarian Style*, dan *Task Oriented Style* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *fraud*. Sedangkan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya etis di tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mencegah terjadinya *fraud*, khususnya di Universitas Swasta.

Kata kunci: pengendalian internal, budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, dan *fraud*

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL, ETHICAL CULTURE OF ORGANIZATION, AND LEADERSHIP STYLE ON FRAUD AT PRIVATE UNIVERSITY IN BANDAR LAMPUNG**

By
MELATI HATI MEGAWATI

The purpose of this study was to obtain empirical evidence about the influence of internal control, ethical culture of organization, and leadership style on fraud. This research was conducted at Private University in Bandar Lampung with minimum accreditation of C. The sampling technique used is random sampling.

Types of data used in this study are primary and secondary data. Primary data were obtained by using field surveys using questionnaires distributed to respondents. Secondary data are collected from data collection agencies and published to the users of the data. In this study consists of three independent variables, namely internal control, organizational culture, and leadership style, and one dependent variable, namely fraud. Methods of data analysis using Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS 3.2.6 data processing tool.

The results of this study indicate that internal control significantly negatively affect fraud. Leadership style consisting of Participative Style, Authoritarian Style, and Task Oriented Style significantly negatively affect fraud. While the ethical culture of organization has no effect on fraud. This may be influenced by a lack of employees' understanding of the ethical culture in their office. This results are expected to be useful to prevent the occurrence of fraud, especially at the Private University.

Keywords: *internal control, ethical culture of organization, leadership style, and fraud*

Judul Tesis : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP *FRAUD*
PADA UNIVERSITAS SWASTA
DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **MELATI HATI MEGAWATI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1421031010

Jurusan : Magister Ilmu Akuntansi

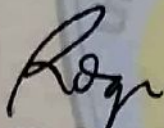
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

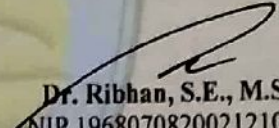
MENYETUJUI

Komisi Pembimbing


Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si
NIP 197506202000122001


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 196807082002121003

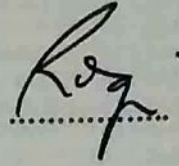
Ketua Program Magister Ilmu Akuntansi


Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si
NIP 197506202000122001

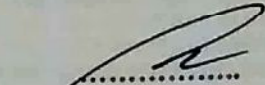
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

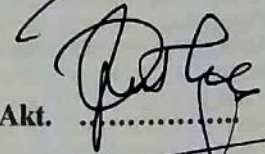
Ketua : Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si



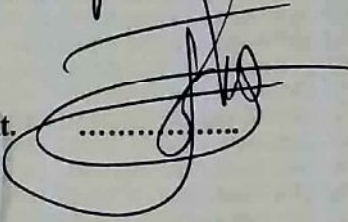
Sekretaris : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt.



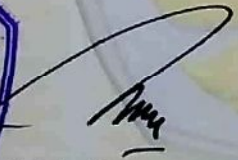
Sekretaris Penguji : Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



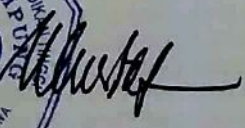
Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 196109041987031011



3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.
NIP 19570101198403



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 31 Mei 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul:

Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan terhadap *Fraud* pada Universitas Swasta di Bandar

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 akibatnya dan sanksi yang akan

diberikan dan dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 23 Juni 2018

Pembuat Pernyataan



Melati Hati Megawati

NPM 1421031044

RIWAYAT HIDUP

Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara yang dilahirkan di Sukabumi, Jawa Barat pada tanggal 19 September 1990 dari pasangan Hadist A.S. dan Yetti Nukrianti.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Dharma Wanita Bandar Lampung diselesaikan tahun 1996, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Negeri 2 Rawalaut Bandar Lampung pada tahun 2002, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 5 Sukabumi, Jawa Barat pada tahun 2005, Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Sukabumi, Jawa Barat pada tahun 2008, serta melanjutkan Pendidikan S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2012.

Penulis bekerja pada Bagian Keuangan Universitas Malahayati Bandar Lampung sejak tahun 2012 dan pada tahun 2014, penulis mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studi pada program studi S2 Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

MOTTO

*“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu
adalah untuk dirinya sendiri.
“(QS.Al-Ankabut :6)”*

*”Bukan hanya kemampuan seseorang yang menentukan keberhasilannya,
melainkan kemauannya untuk sukses.”*

PERSEMBAHAN

**DENGAN MENGUCAP SYUKUR KEPADA ALLAH SWT SERTA
DENGAN KERENDAHAN HATI KUPERSEMBAHKAN TESIS INI
KEPADA MAMA DAN PAPA, IBU DAN AYAH MERTUA, SUAMIKU
TERCINTA, ANAK-ANAKKU TERSAYANG, KAKAK DAN ADIK-
ADIKKU YANG TELAH MENJADI BAGIAN DARI PERJALANAN
HIDUPKU, SAHABAT-SAHABAT TERBAIK,
SERTA ALMAMATER TERCINTA**

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tesis dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Fraud* pada Universitas Swasta di Bandar Lampung” disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Akuntansi pada Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi di Universitas Lampung.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Pembimbing Utama yang telah memberikan dukungan, saran, arahan, dan waktunya yang luar biasa selama penyusunan tesis.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku pembimbing, yang telah memberikan waktu untuk memberi bimbingan, masukan, saran, kritik, semangat serta dukungannya dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam proses penyelesaian tesis ini.

5. Bapak Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt., selaku sekretaris penguji atau pembahas 2 yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam proses penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pelajaran selama ini.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, terutama Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Mas Andri, Mb Leni, Mas Ayin, dan Mb Tina atas bantuannya selama ini.
8. Papa dan Mama tercinta yang selalu memanjatkan doa kepada Allah SWT, memberikan dorongan, dan semangat, serta memberikan segala fasilitas yang dibutuhkan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
9. Ibu dan Ayah Mertua tercinta yang selalu memanjatkan doa kepada Allah SWT, memberikan dorongan, semangat, serta memberikan segala fasilitas yang dibutuhkan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
10. Suamiku tercinta yang luar biasa membantu dalam penyusunan thesis ini dengan penuh pengertian serta kesabaran.
11. Kedua Putraku (Alden dan Alzaidan) anak sholeh mimi, kalianlah sumber inspirasi dan motivasi mimi meraih semua ini.
12. Kakak dan Adik-adikku tercinta yang telah memberikan semangat serta dukungan untuk segera menyelesaikan tesis ini.
13. Niar dan Mba Luke yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab segala pertanyaan dan kebingungan saat penyusunan tesis ini.

14. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Magister Ilmu Akuntansi Kak Ade, Mb Lella, Nidya, Refyta, Kak Daniel, Kak Bambang, Jeri Bastian, Umar, Mb Anna, Mb Evi, Niko, Mas Fadli atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.
15. Keluarga besar Universitas Malahayati Bandar Lampung khususnya Bagian Keuangan dan Rektorat, terutama Ibu Eli Zuana, yang telah memberikan izin, semangat, serta dukungannya selama ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, semangat dan doa dalam proses penyelesaian thesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Namun, penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi maupun literatur bagi penulisan karya-karya ilmiah berikutnya.

Bandar Lampung, 23 Juni 2018

Penulis,

Melati Hati Megawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ABSTRAK	ii
HALAMAN ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Kegunaan Penelitian	14
BAB II. TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Teori keagenan	15
2.1.2. Teori Atribusi	18
2.1.3. Pengendalian Internal	19
2.1.4. Budaya Etis Organisasi	21
2.1.5. Gaya Kepemimpinan	22
2.1.6. <i>Fraud</i>	24
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.4. Hipotesis	31
2.4.1. Pengaruh pengendalian internal terhadap <i>fraud</i>	31
2.4.2. Pengaruh budaya etis organisasi terhadap <i>fraud</i>	33
2.4.3. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap <i>fraud</i>	34
BAB III. METODE PENELITIAN	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Populasi dan Sampel	36

3.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.4. Variabel Penelitian	37
3.4.1. Variabel Dependen	37
3.4.2. Variabel Independen	38
3.5. Analisis Data	40
3.5.1. Uji Kualitas Data	41
3.5.2. Pengukuran Model Struktural	42
3.5.3. Pengujian Hipotesis	42
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Statistik Deskriptif Responden	43
4.2. Demografi Responden	44
4.3. Analisis Statistik Deskriptif	45
4.3.1. Variabel Pengendalian Internal (X1)	47
4.3.2. Variabel Budaya Etis Organisasi (X2).....	49
4.3.3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	51
4.3.4. Variabel <i>Fraud</i> (Y)	53
4.4. Analisis Data	54
4.4.1. Evaluasi Outer Model	54
4.4.1.1. Hasil Analisis Uji Validitas	57
4.4.1.2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas	59
4.4.2. Uji Model Struktural	60
4.5. Pengujian Hipotesis	60
4.5.1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap <i>Fraud</i>	61
4.5.2. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap <i>Fraud</i>	63
4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Fraud</i>	64
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Simpulan	67
5.2. Keterbatasan Penelitian	68
5.3. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2. Temuan Ketidakpatuhan di sektor Pendidikan TA 2016	8
Tabel 2.1. Definisi <i>Fraud</i>	25
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Table 3.1. Indikator-indikator Variabel	39
Tabel 4.1. Jumlah Responden	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden	44
Tabel 4.3. Hasil Persentase pilihan responden terhadap pernyataan pada kuisisioner	46
Tabel 4.4. Hasil deskriptif	46
Tabel 4.5. Outer Loading	57
Tabel 4.6. <i>Quality Criteria</i> (<i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Alpha</i>)	59
Tabel 4.7. R-Square (R^2)	60
Tabel 4.8. <i>Path Coefficients</i> (<i>Mean, STDEV, T-Values</i>)	61
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	31
Gambar 4.2. Perubahan <i>Outer Model</i> Re-estimasi	55
Gambar 4.1. Estimasi Model Awal Penelitian	56
Gambar 4.3. Kurva <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Karena mereka dipilih, maka pihak manajemen harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham. Masalah keagenan potensial terjadi apabila bagian kepemilikan manajer atas saham perusahaan kurang dari seratus persen (Masdupi, 2005). Dengan proporsi kepemilikan yang hanya sebagian dari perusahaan membuat manajer cenderung bertindak untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk memaksimalkan perusahaan. Hal ini lah yang menjadi dasar seseorang melakukan tindakan *fraud* di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Fraud merupakan bahaya laten yang mengancam dunia. Hasil penelitian *Association of Certified Fraud Examiners* Global dalam *Association of Certified Fraud Examiners* (2017) menunjukkan bahwa setiap tahun rerata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban *fraud*. *Fraud* adalah sebuah masalah yang semakin berkembang dewasa ini. Pelaku-pelaku yang melakukan *fraud* pun saat

ini tidak hanya terbatas pada golongan atas, namun sudah banyak yang menyentuh lapisan pegawai bawah. ACFE dalam *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* melaporkan bahwa kasus *fraud* dan penyalahgunaan yang terjadi pada tahun 2016 mencapai angka 2.410 *fraud* ditempat kerja yang terjadi pada 114 negara di seluruh dunia.

Masyarakat awam cenderung mengartikan bahwa *fraud* adalah korupsi. Padahal sebenarnya, *fraud* itu memiliki banyak jenis termasuk salah satunya korupsi. *Fraud* merupakan serangkaian ketidakberesan (*irregularities*) mengenai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu memberikan gambaran yang keliru (*mislead*) terhadap pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam ataupun dari luar organisasi, untuk mendapatkan keuntungan baik pribadi maupun kelompok dan secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain (Sinaga, 2008). Memang kasus yang sering terdengar saat ini serta menjadi “buah bibir” masyarakat adalah korupsi terutama yang melibatkan para petinggi negara ini.

Association of Certified Fraud Examiners (2000) membagi *fraud* kedalam tiga (3) tipologi tindakan, yaitu: Penggelapan Aset (Penyimpangan ini meliputi penyalahgunaan atau pencurian asset/harta perusahaan), Pernyataan yang Salah (Hal ini dilakukan dengan melakukan rekayasa terhadap laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan dari berbagai pihak), Korupsi (Korupsi merupakan *fraud* paling sulit dideteksi karena korupsi biasanya tidak dilakukan oleh satu orang saja tetapi sudah melibatkan pihak lain. Kerjasama yang dimaksud dapat berupa

penyalahgunaan wewenang, penyuapan, penerimaan hadiah yang ilegal dan pemerasan secara ekonomis).

Adapun gejala awal dari terjadinya *fraud* dalam situs Groedu Academy (2017) secara garis besar dapat dibagi menjadi dua, yaitu gejala *fraud* pada manajemen dan gejala *fraud* pada karyawan. Gejala pada manajemen yang dapat dijadikan gambaran adanya *fraud*, misalnya: ada ketidakcocokan diantara manajemen puncak dalam menentukan kebijakan perusahaan, menurunnya motivasi kerja karyawan karena adanya ketidakpercayaan terhadap manajemen, tingkat komplain yang tinggi dari konsumen, pemasok, atau badan otoritas terhadap perusahaan, terjadi kekurangan kas dengan tidak terstruktur karena adanya pengeluaran yang tidak dicatat atau tidak memiliki bukti, terjadi penurunan *performance* perusahaan, terjadinya peningkatan utang dan piutang yang tidak wajar, terjadi kelebihan/kekurangan jumlah persediaan yang tidak wajar.

Pada tingkat karyawan, gejala yang muncul dapat berupa pengeluaran *financial* tanpa dokumen pendukung, sering terjadi pencatatan yang salah/tidak akurat, bukti transaksi (dokumen sumber) seringkali tidak dapat diperlihatkan dengan alasan hilang, jumlah persediaan yang dibeli seringkali tidak sesuai kuantitas dan kualitasnya, harga persediaan yang terlalu tinggi dari yang sebelumnya, terjadi penyesuaian dalam pembukuan perusahaan tanpa ada otorisasi dari manajemen. Menurut Fritz Heider dalam Luthans (2005) sebagai pencetus teori atribusi, menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang

menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll. ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Penggunaan teori atribusi dapat bermanfaat dalam mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya tindakan *fraud* yang terjadi dalam perusahaan. Shelton (2014) menjelaskan bahwa awalnya dianggap ada tiga faktor berbeda yang memberikan kontribusi seseorang dalam memutuskan untuk melakukan tindakan *fraud*. Ketiga faktor tersebut termasuk dalam *fraud triangle*. Ada tiga elemen *fraud triangle*, antara lain: *Pressure* (tekanan), *Opportunity* (kesempatan), dan *Rationalization* (rasionalisasi).

Menurut Albrecht, *et al.* (2011), *Pressure* (tekanan) dapat dikategorikan kedalam tiga kelompok, yaitu: tekanan finansial, tekanan akan kebiasaan buruk, tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hampir 95% *fraud* dilakukan karena adanya tekanan dari segi finansial. Sedangkan, *Vices Pressures* disebabkan oleh dorongan untuk memenuhi kebiasaan yang buruk, misalnya berhubungan dengan: judi,

obat-obat terlarang, alkohol, dan barang-barang mahal yang sifatnya negatif. Sebagai contoh, seseorang yang suka mengonsumsi obat-obatan terlarang akan terdorong untuk melakukan apapun untuk memperoleh barang yang mereka inginkan. Dan yang terakhir, tidak adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, misalnya: kurangnya perhatian dari manajemen, adanya ketidakadilan, dan sebagainya, dapat membuat karyawan harus melakukan *fraud* untuk memperoleh “imbalan” atas kerja kerasnya.

Fraud dapat dilakukan apabila terdapat *Opportunity* (peluang) untuk melakukannya. Peluang itu dapat diambil apabila *fraud* yang dilakukannya berisiko kecil untuk diketahui dan dideteksi. Menurut Albrecht, *et al.* (2011) ada enam faktor yang dapat meningkatkan peluang bagi individu untuk melakukan *fraud*, antara lain: 1. Kurangnya kontrol untuk mencegah dan atau mendeteksi *fraud*; 2. Ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja; 3. Kegagalan untuk mendisiplinkan para pelaku *fraud*; 4. Kurangnya pengawasan terhadap akses informasi; 5. Ketidakpedulian dan ketidakmampuan untuk mengantisipasi *fraud*; dan 6. Kurangnya jejak audit (*audit trail*).

Hampir semua *fraud* dilatarbelakangi oleh *rationalization*. Rasionalisasi membuat seseorang yang awalnya tidak ingin melakukan *fraud* pada akhirnya melakukannya. Rasionalisasi merupakan suatu alasan yang bersifat pribadi (karena ada faktor lain) dapat membenarkan perbuatan walaupun perbuatan itu sebenarnya salah. Albrecht, *et al.* (2011) mengemukakan bahwa rasionalisasi yang sering terjadi ketika melakukan *fraud* antara lain: 1. Aset itu sebenarnya milik

saya; 2. Saya akan meminjam dan membayarnya kembali; 3. Tidak ada pihak yang dirugikan; 4. Ini dilakukan untuk sesuatu yang mendesak; 5. Kami akan memperbaiki pembukuan setelah masalah keuangan ini selesai; dan 6. Saya rela mengorbankan reputasi dan integritas saya asal hal itu dapat meningkatkan standar hidup saya.

Menurut Shelton (2014), faktor-faktor tersebut pertama kali didefinisikan oleh kriminolog Donald Cressey. Menurut Wolfe dan Hermanson (2004) dijelaskan bahwa *fraud diamond* merupakan sebuah pandangan dan konsep baru tentang fenomena *fraud*. Teori *fraud diamond* merupakan bentuk penyempurnaan dari teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey. Jika dalam *fraud triangle* terdapat tiga elemen, maka dalam *fraud diamond* ditambah satu elemen yang signifikan untuk memengaruhi seseorang untuk melakukan *fraud*, yaitu kapabilitas atau *capability*. Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), banyak studi menunjukkan penipuan atau *fraud* lebih mungkin terjadi ketika seseorang memiliki insentif (tekanan) untuk melakukan *fraud*, kontrol yang lemah atau pengawasan memberikan kesempatan bagi orang untuk melakukan *fraud*, dan orang tersebut dapat merasionalisasi perilaku *fraud* (sikap). Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan bahwa *fraud triangle* dapat ditingkatkan untuk meningkatkan baik pencegahan *fraud* dan deteksi dengan mempertimbangkan elemen ke empat.

Fraud telah mendapatkan banyak perhatian media sebagai fenomena yang tidak dapat diremehkan. Temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan korupsi pendidikan lainnya merupakan ironi di tengah upaya bangsa Indonesia melawan

korupsi melalui pendidikan. Berdasarkan pemantauan Indonesia Corruption Watch (ICW) yang dikutip dari situs Kompas.com (2016) selama periode 2003-2013 ditemukan 296 kasus korupsi pendidikan yang disidik penegak hukum dan menyeret 479 orang sebagai tersangka. Kerugian negara atas seluruh kasus ini Rp 619,0 miliar (Laporan Kajian Satu Dasawarsa Korupsi Pendidikan, ICW 2013). Tata kelola pendidikan terutama terkait anggaran belum paripurna. Hampir semua program pendidikan, mulai dari tingkat pusat sampai sekolah dan Perguruan Tinggi, minim partisipasi publik. Kebijakan dan regulasi pendidikan masih belum memandang penting partisipasi pemangku kepentingan dalam penyusunan program dan penganggaran serta pengelolaan dana pendidikan (Indonesia Corruption Education Outlook 2013, ICW). Program pendidikan pemerintah pusat hanya mengandalkan pengajuan kebutuhan yang disampaikan dinas pendidikan daerah serta data statistik yang dikeluarkan lembaga tertentu seperti BPS dan Bank Dunia.

Proses teknokratis seperti ini mengakibatkan program pendidikan melenceng dari prioritas pendidikan dan tak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil peserta didik di berbagai jenjang satuan pendidikan. Program serta dana pendidikan justru diarahkan untuk memenuhi kepentingan politik dan perburuan rente oleh mereka yang dekat dengan pemegang otoritas pendidikan. Kasus pengadaan laboratorium PT membuktikan hal ini. Oleh karena itu, tak aneh jika prioritas program pendidikan tak sesuai kepentingan pendidikan dan hanya memenuhi kepentingan politik dan para pencari rente. Caranya, dengan mengada-adakan program atau

menyisipkan kepentingan dalam berbagai program itu. Semua proses ini dilakukan secara tertutup di kalangan pemegang otoritas kebijakan dan anggaran.

Selain perencanaan dan penganggaran, tata kelola dalam pengelolaan anggaran pendidikan juga masih buruk. Masih banyak ditemui praktik pengadaan barang dan jasa, belanja operasional birokrasi ataupun pengelolaan aset pendidikan yang tak transparan dan akuntabel. Penyelewengan dalam pengadaan atau pengelolaan aset pendidikan terjadi karena ketertutupan dalam pengelolaannya. Sulit bagi publik mengakses seluruh bukti dan laporan pertanggungjawaban itu.

Ketidaktransparanan ini memudahkan pejabat dan kelompok kejahatan terorganisasinya menyelewengkan dana pendidikan serta terhindar dari pantauan publik. Meskipun opini yang diberikan BPK atas laporan keuangan pada sector pendidikan 2016 adalah Wajar Tanpa Pengecualian, akan tetapi terdapat beberapa hasil temuan BPK yang mengandung unsur ketidakpatuhan pada sektor pendidikan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2. Temuan Ketidakpatuhan di sektor Pendidikan TA 2016

No.	Temuan Ketidakpatuhan	Jumlah Permasalahan
1.	Penyimpangan terhadap peraturan tentang pendapatan dan belanja pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), antara lain pemberian dana penelitian yang tidak sesuai dengan ketentuan.	4
2.	Kekurangan penerimaan atas dana cadangan (kas dan setara kas) Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran yang belum diserahkan kepada Kemendikbud dengan adanya proses status penegerian, sisa dana kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan Bidikmisi tahun 2016 pada beberapa perguruan tinggi	12

	yang belum disetorkan ke kas negara, dan sisa dana pajak program bantuan ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan satker tahun 2016 yang belum dikembalikan ke kas negara senilai Rp175,94 miliar pada Kemenristekdikti.	
3.	Permasalahan kekurangan penerimaan pada Kemenristekdikti, antara lain kekurangan pemungutan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 23 atas pengadaan bahan ajar Tahun Anggaran (TA) 2015 dan 2016 di Universitas Terbuka senilai Rp2,54 miliar.	3
4.	Pertanggungjawaban tidak akuntabel pada Kemenristekdikti, antara lain penggunaan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang disalurkan kepada peneliti di perguruan tinggi belum didukung dengan bukti pertanggungjawaban yang lengkap.	6
5.	Perencanaan atas pengadaan aset tetap peralatan dan mesin di Politeknik Negeri Jember (Polije) dan Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) pada Loan ADB No. 2928 INO PEDP tidak memadai, antara lain karena ruangan dan laboratorium untuk menempatkan peralatan dan mesin belum tersedia, sehingga peralatan dan mesin tersebut belum memberikan manfaat yang optimal.	1
6.	Rekening dana operasional, dana BOS dan dana bergulir dikenakan pajak penghasilan, penggunaan dana bantuan partai politik untuk pendidikan politik belum memenuhi batas minimal sebesar 60%, pemberian santunan kematian bagi warga miskin dari belanja bansos dan penilaian aset tanah tidak sesuai dengan ketentuan pada Pemkot Semarang.	6

Sumber: Data diolah dari IHPS BPK (2017)

Hal ini menjadi pertimbangan tersendiri bagi instansi pendidikan untuk mulai memperhatikan tindakan *fraud* yang akan merugikan instansi ini. Tindakan *fraud*

biasanya termotivasi oleh tekanan dalam diri pelakunya, baik berupa masalah keuangan, sifat buruk atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang buruk.

Ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu organisasi akan memicu karyawan merasa tidak dihargai dan merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga dapat menimbulkan kemarahan, kebencian dan pemberontakan serta protes terhadap organisasi tempat ia bekerja. Ketika karyawan sudah merasakan hal-hal tersebut, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan penyimpangan-penyimpangan demi mencapai kepuasan pribadinya.

Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan sudah merasa keadilan didalam sebuah organisasi sudah terpenuhi dengan baik maka hal ini akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan karena karyawan telah merasakan kepuasan dan keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga menghilangkan motivasi untuk melakukan perbuatan yang dapat merugikan. Menurut Arens (2008), sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya.

Menurut Tunggal (2010) pencegahan *fraud* dapat dilakukan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Arens (2008) bahwa manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi risiko *fraud*. Manajemen perlu menerapkan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalisir risiko *fraud* melalui kombinasi tindakan pencegahan,

perlindungan dan pendeteksian. Manajemen dapat mencegah *fraud* dengan mempersempit kesempatan, dengan pendeteksian *fraud* dan pemberian hukuman bagi pelaku *fraud*.

Sistem pengendalian internal dalam perusahaan erat kaitannya dengan budaya etis organisasi, Menurut Robbins (2013) budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan. Ketika ada karyawan yang baru dalam perusahaan, mereka belum langsung bisa menjalankan semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan, tetapi karyawan tersebut akan melihat kebiasaan atau budaya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sehingga ketika budaya etis organisasi tersebut baik, maka hal ini akan mendorong karyawan untuk menghindari tindakan *fraud* yang secara tidak langsung akan mempermudah pengendalian internal.

Budaya etis organisasi ini biasanya dipengaruhi juga oleh gaya kepemimpinan para petinggi organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Lubis (2016) gaya kepemimpinan tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan

bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas terkait pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud*. Hasil penelitian Sumbayak (2017) menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini menunjukkan kesamaan dengan teori yang telah diungkapkan sebelumnya. Penelitian Joseph, *et al* (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengendalian internal dan *fraud* di *district treasuries* di Kakamega County. Hasil penelitian Zelmiyanti dan Anita (2015) menunjukkan bahwa Budaya etis organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian Sumbayak (2017) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Dhany, *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*.

Fraud dapat terjadinya di perusahaan mana saja baik itu di sektor swasta atau di sektor pemerintahan. Perusahaan swasta terlebih lagi milik keluarga rawan terjadi tindakan *fraud*. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pihak

eksternal, sehingga mempermudah para pelaku tindakan *fraud* untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Universitas Swasta di Bandar Lampung. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Fraud* pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dilihat bahwa terdapat masalah dimana penelitian Dhany, *et al* (2015) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud*, sedangkan hasil penelitian Sumbayak (2017) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini menjadi dasar penulis untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *fraud* yang terjadi. Selain itu penulis juga tertarik untuk meneliti pengaruh variabel lain, yaitu pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap *fraud*. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* pada Universitas Swasta di Bandar Lampung?
2. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* pada Universitas Swasta di Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *fraud* pada Universitas Swasta di Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap *fraud*.
2. Menganalisis pengaruh budaya etis organisasi terhadap *fraud*.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *fraud*.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Fraud*.
2. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan *Fraud*.
3. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya bidang Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan *Fraud*.
4. Bagi para praktisi SDM, sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan di perusahaannya.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori keagenan

Teori keagenan mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Oleh karena itu, pihak manajemen memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan:

“Agency relationship as a contract under which one or more person (the principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent.”

Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana prinsipal memberikan wewenang kepada agen untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Jika kedua belah pihak tersebut memiliki tujuan yang sama untuk memaksimalkan nilai perusahaan, maka diyakini agen akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan prinsipal.

Masalah keagenan potensial terjadi apabila bagian kepemilikan manajer atas saham perusahaan kurang dari seratus persen (Masdupi, 2005). Dengan proporsi kepemilikan yang hanya sebagian dari perusahaan membuat manajer cenderung bertindak untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk memaksimalkan perusahaan. Inilah yang nantinya akan menyebabkan biaya keagenan (*agency cost*). Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan *agency cost* sebagai jumlah dari biaya yang dikeluarkan prinsipal untuk melakukan pengawasan terhadap agen. Hampir mustahil bagi perusahaan untuk memiliki *zero agency cost* dalam rangka menjamin manajer akan mengambil keputusan yang optimal dari pandangan *shareholders* karena adanya perbedaan kepentingan yang besar diantara mereka.

Menurut teori keagenan, konflik antara prinsipal dan agen dapat dikurangi dengan mensejajarkan kepentingan antara prinsipal dan agen. Kehadiran kepemilikan saham oleh manajerial (*insider ownership*) dapat digunakan untuk mengurangi *agency cost* yang berpotensi timbul, karena dengan memiliki saham perusahaan diharapkan manajer merasakan langsung manfaat dari setiap keputusan yang diambilnya. Proses ini dinamakan dengan *bonding mechanism*, yaitu proses untuk menyamakan kepentingan manajemen melalui program mengikat manajemen dalam modal perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, konflik kepentingan antara prinsipal dengan agen salah satunya dapat timbul karena adanya kelebihan aliran kas (*excess cash flow*). Kelebihan arus kas cenderung diinvestasikan dalam hal-hal yang tidak ada

kaitannya dengan kegiatan utama perusahaan. Ini menyebabkan perbedaan kepentingan karena pemegang saham lebih menyukai investasi yang berisiko tinggi yang juga menghasilkan *return* tinggi, sementara manajemen lebih memilih investasi dengan risiko yang lebih rendah.

Dalam penelitian Masdupi (2005) dikemukakan beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mengurangi masalah keagenan. Pertama, dengan meningkatkan *insider ownership*. Perusahaan meningkatkan bagian kepemilikan manajemen untuk mensejajarkan kedudukan manajer dengan pemegang saham sehingga bertindak sesuai dengan keinginan pemegang saham. Dengan meningkatkan persentase kepemilikan, manajer menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab meningkatkan kemakmuran pemegang saham.

Kedua, dengan pendekatan pengawasan eksternal yang dilakukan melalui penggunaan hutang. Penambahan hutang dalam struktur modal dapat mengurangi penggunaan saham sehingga meminimalisasi biaya keagenan ekuitas. Akan tetapi, perusahaan memiliki kewajiban untuk mengembalikan pinjaman dan membayar beban bunga secara periodik. Selain itu penggunaan hutang yang terlalu besar juga akan menimbulkan konflik keagenan antar *shareholders* dengan *debtholders* sehingga memunculkan biaya keagenan hutang.

Ketiga, *institutional investor* sebagai *monitoring agent*. Bentuk distribusi saham dari luar (*outside shareholders*) yaitu *institutional investor* dan *shareholders*

dispersion dapat mengurangi biaya keagenan ekuitas (*agency cost*). Hal ini disebabkan karena kepemilikan merupakan sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau menantang keberadaan manajemen, maka konsentrasi atau penyebaran *power* menjadi suatu hal yang relevan dalam perusahaan.

2.1.2. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider dalam Luthans (2005) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll. ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

2.1.3. Pengendalian Internal

Tunggal (2011) dalam bukunya mendefinisikan pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut *Comitee of Sponsoring Organization* (2013) indikator dari pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kendali

Terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur dan para pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan arti penting pengendalian bagi entitas.

Yang terdiri dari: a. Integritas dan nilai-nilai etis; b. Komitmen untuk kompetensi; c. Partisipasi dewan direksi dan komite audit; d. Filisofi dan gaya

operasional manajemen; e. Struktur organisasi; f. Penugasan dari otoritas dan tanggung jawab; g. Kebijakan dan praktik sumberdaya manusia

2) Penilaian risiko

Penilaian risiko adalah identifikasi manajemen dan analisis risiko yang relevan dengan persiapan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum.

3) Aktivitas pengendalian

Kebijakan dan prosedur pengendalian harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Aktifitas pengendalian meliputi: a. Pemisahan kewajiban yang memadai; b. Otoritas yang sesuai dengan transaksi dan aktivitas; c. Dokumen dan catatan yang memadai; d. Pengendalian fisik atas asset dan catatan; e. Pemeriksaan independen atas penampilan

4) Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya.

5) Pengawasan Keseluruhan

Pengawasan Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perusahaan bila diperlukan. Dengan cara ini sistem dapat bereaksi secara dinamis, dan berubah seiring dengan perubahan kondisi.

2.1.4. Budaya Etis Organisasi

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa budaya etis organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama bagi anggota organisasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan budaya etis organisasi merupakan suatu pola atau persepsi dasar tidak tertulis yang diterima dan dianut bersama-sama oleh anggota organisasi agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat, serta mengandung nilai-nilai atau prinsip moral pada organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa:

“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 support high ethical standards, it should have a very powerful and positive influence on employee behavior.” (p.525)

Artinya adanya budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar yang tinggi di antara anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku karyawannya. Menurut Robbins dan Judge (2013) bahwa dalam upaya membentuk budaya organisasi yang etis, dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip berikut:

1. Model Peran yang *Visible*

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

2. Komunikasi Harapan-Harapan Etis

Meminimalkan ketidakjelasan dengan membagikan kode etik organisasional

yang menyatakan prinsip dasar organisasi dan aturan etika yang harus dipenuhi oleh karyawannya.

3. Pelatihan Etis

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

4. Hukuman bagi Tindakan Etis

Memberikan penghormatan kepada karyawan yang melakukan tindakan etis, serta memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran etis.

5. Mekanisme Perlindungan Etik

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

2.1.5. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2013).

Kepemimpinan yang akan dilihat disini adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Yulk (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk kepada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior.

Mas'ud (2004) mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari lima dimensi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Participative Style*, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan. Ada banyak keuntungan dari gaya kepemimpinan ini, antara lain: anggota tim memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan cenderung produktif karena merasa ikut serta; meningkatkan pengembangan bakat karyawan; dan anggota merasa bagian dari sistem yang lebih besar dan berarti, serta termotivasi untuk mencapai lebih dari sekedar kepuasan financial.
2. *Nurturant Style*, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.

3. *Authoritarian Style*, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang otoriter memiliki kekuatan penuh terhadap anggotanya, sehingga anggota tim hanya memiliki kesempatan yang kecil untuk menyalurkan pendapat.
4. *Bureaucratic Style*, yaitu gaya kepemimpinan yang mengikuti aturan secara ketat dan meyakinkan bawahannya bahwa mereka juga mengikuti aturan yang serupa. Sistem ini merupakan sistem yang cocok untuk pekerjaan yang memasukkan risiko kerja yang berbahaya (seperti bekerja dengan mesin, dengan zat beracun atau pada ketinggian) atau di mana menyertakan sejumlah uang yang banyak. Kepemimpinan birokratis juga sangat berguna pada organisasi di mana karyawan bekerja di dalam rutinitas.
5. *Task Oriented Style*, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas. Gaya kepemimpinan ini menuntut anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ada sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.1.6. Fraud

Fraud merupakan istilah yang umum dikalangan para akuntan, auditor, investor, dan masyarakat yang bergerak di bidang ekonomi akuntansi. *Fraud* sendiri memiliki cakupan pengertian yang cukup luas. Istilah *fraud* diartikan sebagai penipuan atau kecurangan di bidang keuangan. *Association of Certified Fraud Examiners* (2000) menyebutkan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan

hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Berikut ini merupakan beberapa definisi dari *fraud*.

Tabel 2.1. Definisi *Fraud*

Arens dan Lobbecke (1997) dalam Soslisa dan Mukhlisin (2008)	Kecurangan terjadi ketika salah saji dibuat dalam suatu keadaan dimana si pelaku mengetahui bahwa hal itu merupakan suatu kepalsuan dan dilakukan dengan maksud untuk melakukan kecurangan.
<i>AICPA, Statement of Auditing Standards No. 99</i>	Tindakan yang disengaja untuk menghasilkan salah saji materi dalam laporan keuangan yang merupakan subjek audit.
<i>Encyclopedia Britannica</i> (dalam Intal dan Do, 2002)	Dalam hukum, <i>fraud</i> didefinisikan sebagai penyajian fakta yang keliru dengan tujuan merampas kepemilikan yang berharga dari seseorang.

Sumber: Data diolah, 2018

Dari beberapa definisi *fraud* diatas dapat diketahui bahwa *fraud* merupakan suatu kecurangan yang dilakukan dengan sengaja oleh pelakunya dan dilakukan dengan melanggar ketentuan yang berlaku untuk mengambil keuntungan demi dirinya sendiri. Hal ini yang membedakan antara kecurangan dengan kesalahan. *Fraud* dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana, antara lain pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, penghilangan atau penyembunyian fakta, rekayasa fakta dan juga termasuk korupsi.

Association of Certified Fraud Examinations (2000), salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut :

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

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

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Asset misappropriation adalah penyalahgunaan/pencurian/pengambilan asset atau harta perusahaan atau pihak lain. Jenis-jenis penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) antara lain *larceny, billing schemes, payroll schemes, expense reimbursement schemes, check tampering, dan register disbursements*.

3. Korupsi (*Corruption*)

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

Berdasar Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), seksi 316 Ikatan Akuntan Indonesia (2001) terdapat lima instrument yang dapat digunakan untuk mengukur *fraud*, yaitu:

1. manipulasi,
2. pemalsuan dokumen,
3. penghilangan informasi,
4. penggelapan aktiva, dan
5. pelanggaran terhadap prinsip akuntansi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut daftar beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud*:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sumbayak (2017)	Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi , pengendalian intern, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>).
2.	Zelmiyanti & Anita (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat. 2. Peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat. 3. Pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.

			<p>4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.</p> <p>5. Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.</p>
3.	Mustika, <i>et al.</i> (2016)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>), penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>), keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>), perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>), dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>).
4.	Pristiyanti (2012)	Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
5.	Firdaus dan Suryandari (2008)	Pengaruh Faktor Kultur Organisasi, Manajemen, Strategi, Keuangan, Auditor Dan Pemerintahan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	<i>The results showed that number of related party transactions, firm size, and auditor's unqualified opinion affected the tendency of accounting fraud significantly.</i>
6.	Pramudita (2013)	Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Tidak

			terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan penegakan hukum dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
7.	Faisal (2013)	Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan sistem pengendalian intern dan gaya kepemimpinan dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian akan gaji dan kultur organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
8.	Zulkarnain (2013)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dan penegakan hukum dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
9.	Rachmanta dan Ikhsan (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pendidikan Kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis di sektor pendidikan terhadap kecurangan, terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan kecurangan di sektor pendidikan, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal persepsi pegawai dinas pendidikan terhadap kecurangan. Tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif, keadilan prosedural, penegakan peraturan, dan budaya organisasi dengan kecurangan di sektor pendidikan, tidak terdapat pengaruh antara keefektifan sistem pengendalian internal persepsi pimpinan sekolah, guru, dan murid dengan kecurangan.
10.	Indra (2017)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Financial Statement Fraud</i> Pada Satuan Kerja Perangkat	Hasil penelitian ini adalah: 1) Penegakan perundangan berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 2) Keefektifan pengendalian intern

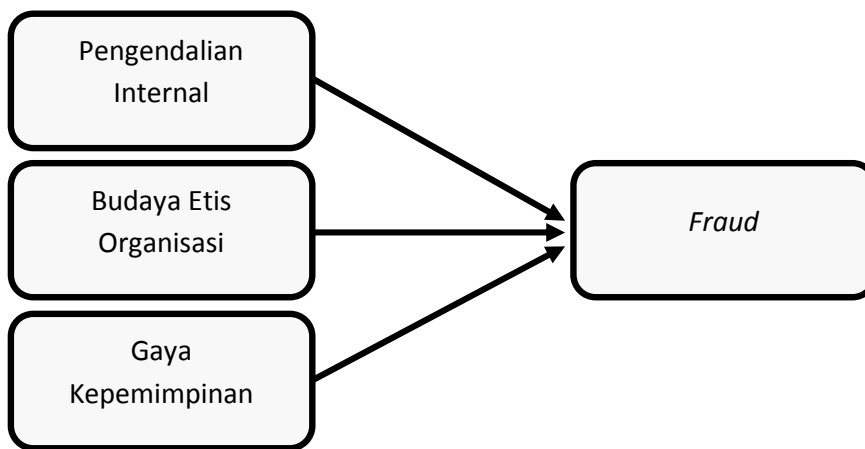
		Daerah Kota Pekanbaru	berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 3) Asimetri Informasi berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 4) Keadilan distribusi berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 5) Keadilan Procedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 6) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). 7) Budaya Etis Organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>).
11.	Ansori, <i>et al</i> (2018)	<i>The Effect of Good University Governance, Effectiveness of Internal Controlling System, and Obedience of Accounting Regulation on the Tendency of Fraud in PTKIN-BLU</i>	<i>The result of testing in this study concludes that there is negative and significant effect of variable good university governance and effectiveness internal controlling system on the tendency of accounting fraud. This result proves the advantage of governance reinforcement to prevent fraud behavior in PTKIN-BLU. Meanwhile, variable obedience of accounting regulation does not affect the tendency of accounting fraud. Therefore, the obedience of accounting regulation in PTKIN-BLU does not affect the tendency of accounting fraud.</i>
12.	Donelson, <i>et al.</i> (2017)	<i>Internal Control Weaknesses and Financial Reporting Fraud</i>	<i>This study finds a statistically and economically significant association between internal control weaknesses and the future revelation of fraud. This association is driven entirely by instances where the internal control issue reflects a general opportunity to commit fraud (as captured by entity-level material weaknesses) rather than account- or process-specific control deficiencies.</i>
13.	Joseph, <i>et al.</i> (2015)	<i>Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County</i>	<i>Findings of the study revealed that there was a statistically significant and positive relationship between the adequacy of internal control systems and fraud prevention and detection in district treasuries in Kakamega County.</i>

Sumber: data diolah, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Model analisis ini dikembangkan berdasar atas telaah pustaka yang ada sebagaimana dapat dilihat dari penggambaran kerangka pemikiran teoretis dan hipotesis yang diajukan. Pemikiran teoretis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Data diolah, 2018

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh pengendalian internal terhadap *fraud*

Arens (2008) menyatakan bahwa manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi risiko *fraud*. Manajemen perlu menerapkan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalisir risiko *fraud* melalui kombinasi

tindakan pencegahan, perlindungan dan pendeteksian. Manajemen dapat mencegah *fraud* dengan mempersempit kesempatan, dengan pendeteksian *fraud* dan pemberian hukuman bagi pelaku *fraud*. Menurut Tunggal (2010) pencegahan *fraud* dapat dilakukan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Tunggal, 2011).

Agustina dan Riharjo (2016) menjelaskan bahwa salah satu faktor terjadinya *fraud* adalah karena adanya peluang. *Fraud* yang terjadi akibat adanya peluang merupakan *fraud* yang timbul akibat dari lemahnya dan tidak efektifnya sistem pengendalian internal. Hal ini sejalan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Pramudita (2013), dan Zulkarnain (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan melakukan *fraud* dapat dikurangi dengan pengendalian internal. Semakin baik pengendalian internal maka semakin berkurang tingkat *fraud* yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

2.4.2. Pengaruh budaya etis organisasi terhadap *fraud*

Ikhsan dan Ishak (2015) menyatakan 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. Menurut Schein (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya etis organisasi merupakan suatu pola atau persepsi dasar tidak tertulis yang diterima dan dianut bersama-sama oleh anggota organisasi agar dapat dipatuhi oleh semua orang yang terlibat, serta mengandung nilai-nilai atau prinsip moral pada organisasi tersebut.

Menurut Sawitri (2011), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dan makna bersama. Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya etis organisasi memberi kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan perilaku etis, karena budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang membimbing tindakan karyawan. Budaya dapat mendorong terciptanya perilaku etis, dan sebaliknya dapat pula mendorong terciptanya perilaku yang tidak etis. Robbins dan Judge (2013) menyatakan tentang budaya organisasi yang etis dimana budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku karyawannya. Sehingga ketika

budaya organisasi tersebut baik, maka hal ini akan mendorong karyawan untuk menghindari tindakan *fraud*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pramudita (2013) dan Pristiyanti (2012) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi pengaruh negatif terhadap *fraud*. Semakin baik dan etis budaya organisasinya, maka mengurangi kecenderungan terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

2.4.3. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *fraud*

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Yulk (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk kepada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior.

Menurut Rae dan Subramaniam (2008) mengatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan yang etis yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang

baik, akan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang dilakukan karyawan. Sehingga untuk membentuk suatu lingkungan etis yang jauh dari tindakan *fraud* diperlukan sosok seorang figur pemimpin yang baik dimata karyawan, seorang karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan, dalam hal ini melakukan *fraud*.

Penelitian Pramudita (2013), Faisal (2103), dan Zulkarnain (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul dan permasalahan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif (*causative*). Penelitian kausatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Dalam hal ini melihat seberapa besar pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di Universitas Swasta di Bandar Lampung.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek dari penelitian yang berguna sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Universitas Swasta di Bandar Lampung yang terakreditasi minimal C. Untuk pemilihan sampel dilakukan dengan metode *random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel tanpa kriteria tertentu. Dari 14 Universitas Swasta di Bandar Lampung, terpilih 5 sampel Universitas Swasta di Bandar Lampung. Universitas yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Universitas Saburai, Universitas Teknokrat, Universitas Bandar Lampung, Universitas Mitra,

dan Universitas Malahayati. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang terdiri dari Staff, Kassubag, Kabag, dan Dosen yang berkerja pada Universitas tersebut. Masing-masing Universitas akan diambil sampel sebanyak 20 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinil. Sementara data sekunder diperoleh dari lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013). Metode survei dilakukan dengan menyebar 4 set kuisisioner kepada para pegawai Universitas Swasta di Bandar Lampung. Skala Pengukuran kuisisioner menggunakan 5 skala *Likert*, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradiasi mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecenderungan *Fraud* yang selanjutnya disebut Y, dimana variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi adanya variabel independen. Guna mengukur variabel dependen, diperlukan indikator-indikator sebagai alat uji dalam penelitian.

Instrument yang digunakan untuk mengukur *fraud* terdiri dari 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari Standar Profesional Akuntan Publik, seksi 316 Ikatan

Akuntan Indonesia (2001) yaitu manipulasi, pemalsuan dokumen, penghilangan informasi, penggelapan aktiva, dan pelanggaran terhadap prinsip akuntansi.

3.4.2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan.

a. Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagai variabel independen menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berulang oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Indikator dalam variabel ini dikembangkan dan dimodifikasi dari *Comitee of Sponsoring Organization* (2013), yaitu: lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, standar pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

b. Budaya Etis Organisasi

Variabel ini merupakan salah satu proksi dari Teori *Fraud Diamond*, yaitu *Rationalization*, yang berupa aturan normatif dan kode etik pegawai yang ditetapkan yang berisi aturan nilai serta prinsip moral yang menjadi acuan

dalam menjalankan tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya etis organisasi dikembangkan oleh Robbins (2013), yaitu: model peran yang *visible*, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, dan mekanisme perlindungan etika.

c. Gaya Kepemimpinan

Yulk (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk kepada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior. Dalam penelitian ini Dimensi Gaya Kepemimpinan mengacu pada dimensi yang dikembangkan oleh Mas'ud (2004), yang terdiri dari: *Participative Style*, *Nurturant Style*, *Authoritarian Style*, *Bureaucratic Style*, dan *Task Oriented Style*.

Table 3.1. Indikator-indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber	Butir Pertanyaan
1	Pengendalian Internal	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan	COSO (2013)	1-5
2.	Budaya Etis 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)	6-10

3.	Gaya Kepemimpinan	1. <i>Participative Style</i> 2. <i>Nurturant Style</i> 3. <i>Authoritarian Style</i> 4. <i>Bureaucratic Style</i> 5. <i>Task Oriented Style</i>	Mas'ud (2004)	11-15
4.	<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	16-20

Sumber: Data diolah, 2018

3.5. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *partial least squar* (PLS) adalah model persamaan struktur SEM yang berbasis komponen atau varian (*variance*). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM kovarian umumnya menguji kualitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS merupakan metode analisis yang *power full* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan sampel tidak harus besar (Hair, *et al.*, 2010). Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

3.5.1. Uji Kualitas Data

Evaluasi kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dilakukan dengan melalui uji validitas dan reliabilitas (Hair, *et al.*, 2010).

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan reliable.

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah isi kuisioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden. Pengujian validitas menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dapat dilihat dari pengujian validitas *convergent* dan *discriminant*. *Convergent Validity* dinilai berdasarkan besarnya nilai loading yang menunjukkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* (Ghozali, 2014). Nilai loading refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur dan ini sangat direkomendasikan, namun demikian untuk penelitian tahap awal nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini nilai *outer loading* > 0,70 dipilih agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Selain itu *convergent validity* dinilai dengan melihat AVE (*Average Variance Extracted*). Jika nilai AVE > 0,50 maka dikatakan model memiliki nilai *Convergent Validity* yang baik (Henseler *et al.*, 2009).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur tersebut digunakan kembali pada

penelitian dengan obyek yang sama dan teknik yang sama dalam waktu yang berbeda, maka hasil yang diperoleh tetap sama. Instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Composite Reliability Measure* $> 0,70$ dan *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Neuman, 2006).

3.5.2. Pengukuran Model Struktural

Setelah melakukan analisis pengukuran model, selanjutnya dilakukan pengukuran model struktural (*inner model*). Model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Model ini di evaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi atau R^2 untuk konstruk dependen. Interpretasi R^2 sama dengan interpretasi pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Chin (1998) membagi nilai R^2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 ke dalam kategori model baik, moderat, dan lemah.

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan *SmartPLS* 3.2.6. dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan nilai t-statistiknya (Ghozali, 2014). Nilai probabilitas, nilai p -value dengan $\alpha = 5\%$ adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk $\alpha = 5\%$ adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan H_a dan penolakan H_0 adalah jika nilai $p < 0,05$ dan t-statistik $> 1,96$ (Gujarati, 2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Universitas Swasta di Bandar Lampung yang terakreditasi minimal C. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *random sampling* yang merupakan tehnik pengambilan sampel tanpa kriteria tertentu. Dari 14 Universitas Swasta di Bandar Lampung, terpilih 5 sampel Universitas Swasta di Bandar Lampung. Universitas yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Universitas Saburai, Universitas Teknokrat, Universitas Bandar Lampung, Universitas Mitra, dan Universitas Malahayati. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang terdiri dari Staff, Kassubag, Kabag, dan Dosen yang berkerja pada Universitas tersebut. Masing-masing Universitas akan diambil sampel sebanyak 20 orang. Tabel 4.1. menggambarkan jumlah kuisisioner valid yang diperoleh. Dari 100 kuisisioner yang disebarkan, terdapat 84 kuisisioner yang kembali atau diterima. Sebanyak 14 kuisisioner tidak dapat disertakan dalam analisis dikarenakan kuisisioner tersebut belum diisi oleh responden. Sehingga jumlah data yang dapat diolah untuk analisis sebanyak 70 kuisisioner dengan tingkat respon rate sebesar 70%.

Tabel 4.1. Jumlah Responden

No.	Universitas Swasta	Sampel	Kuisisioner Kembali	Kuisisioner Lengkap dan Siap Diproses
1	Universitas Saburai	20	16	13
2	Universitas Teknokrat	20	18	14
3	Universitas Bandar Lampung	20	15	13
4	Universitas Mitra	20	18	15
5	Universitas Malahayati	20	17	15
	Jumlah	100	84	70

Sumber: Data diolah (2018)

4.2. Demografi Responden

Berdasarkan Tabel 4.2. diketahui bahwa dalam penelitian ini responden pria berjumlah 29 orang (41,43%) dan responden wanita berjumlah 41 orang (58,57%) dari total 70 responden. Usia responden yang paling banyak yaitu pada usia yang berkisar antara 31-40 tahun (37,14%) dan yang paling sedikit pada usia diatas 50 tahun (11,43%). Pendidikan responden terbanyak yaitu S2 yang berjumlah 36 orang (51,43%) dan diikuti oleh yang berpendidikan D4/S1 dengan jumlah 18 (25,71%). Mayoritas responden memiliki jabatan sebagai dosen dengan jumlah 40 orang (57,14%) setelah itu diikuti oleh responden yang memiliki jabatan sebagai staff dengan jumlah 23 orang (32,86%). Masa kerja responden menunjukkan bahwa sebanyak 33 orang (47,14%) telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	41	58.57%
	Laki-laki	29	41.43%

Usia	< 30 tahun	21	30.00%
	31-40 tahun	26	37.14%
	41-50 tahun	15	21.43%
	> 50 tahun	8	11.43%
Pendidikan Terakhir	SMA/D3	11	15.71%
	D4/S1	18	25.71%
	S2	36	51.43%
	S3	5	7.14%
Jabatan	Dosen	40	57.14%
	Kabag	2	2.86%
	Kassubag	5	7.14%
	Staff	23	32.86%
Lama Bekerja	< 6 bulan	8	11.43%
	< 2 tahun	13	18.57%
	2 - 5 tahun	16	22.86%
	> 5 tahun	33	47.14%

Sumber: Data diolah (2018)

Dari data responden di atas dapat dilihat bahwa respon memiliki tingkat pendidikan usia yang cukup tinggi karena mayoritas responden berpendidikan S2 dan diikuti dengan yang berpendidikan S1. Selain itu responden juga mayoritas telah bekerja lebih dari 5 tahun yang menjadikan responden memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup untuk dapat memahami dan menjawab dengan baik pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang diberikan.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Lembar kuisisioner penelitian berisi karakteristik respondem dan 20 butir pernyataan yang terdiri dari variable independen pengendalian internal (X1) sebanyak 5 butir pernyataan, budaya etis organisasi(X2) sebanyak 5 butir pernyataan, gaya kepemimpinan (X3) sebanyak 5 butir pernyataan, dan *fraud* (Y) sebanyak 5 butir pernyataan. Seluruh jawaban responden dinilai berdasarkan skala

jawaban responden dan diinput dalam table skala (Lampiran 2), kemudian data diolah menggunakan aplikasi *software SmartPLS 3.2.6* sesuai model yang ditentukan. Berdasarkan skala jawaban yang diperoleh dari responden, diperoleh deskripsi data sebagai berikut.

Tabel 4.3. Hasil Persentase pilihan responden terhadap pernyataan pada kuisisioner

Pertanyaan	Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
PI_1	0%	0%	0%	51%	49%
PI_2	0%	0%	0%	23%	77%
PI_3	0%	0%	6%	60%	34%
PI_4	0%	0%	0%	49%	51%
PI_5	0%	0%	0%	23%	77%
BO_1	0%	1%	0%	46%	53%
BO_2	0%	0%	3%	37%	60%
BO_3	0%	1%	0%	47%	51%
BO_4	0%	0%	4%	60%	36%
BO_5	0%	0%	3%	61%	36%
GK_1	0%	1%	0%	44%	54%
GK_2	0%	0%	6%	60%	34%
GK_3	0%	1%	0%	47%	51%
GK_4	0%	0%	3%	37%	60%
GK_5	0%	0%	13%	49%	39%
FR_1	54%	44%	1%	0%	0%
FR_2	40%	50%	10%	0%	0%
FR_3	60%	40%	0%	0%	0%
FR_4	60%	40%	0%	0%	0%
FR_5	43%	43%	14%	0%	0%

Sumber: Data diolah (2018)

Tabel 4.4. Hasil deskriptif

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Modus
PI_1	1	0	4,486	4	4	5	0,500	4
PI_2	2	0	4,771	5	4	5	0,420	5

PI_3	3	0	4,286	4	3	5	0,564	4
PI_4	4	0	4,514	5	4	5	0,500	5
PI_5	5	0	4,771	5	4	5	0,420	5
BO_1	6	0	4,500	5	2	5	0,579	5
BO_2	7	0	4,571	5	3	5	0,550	5
BO_3	8	0	4,486	5	2	5	0,579	5
BO_4	9	0	4,314	4	3	5	0,549	4
BO_5	10	0	4,329	4	3	5	0,527	4
GK_1	11	0	4,514	5	2	5	0,579	5
GK_2	12	0	4,286	4	3	5	0,564	4
GK_3	13	0	4,486	5	2	5	0,579	5
GK_4	14	0	4,571	5	3	5	0,550	5
GK_5	15	0	4,257	4	3	5	0,669	4
FR_1	16	0	1,471	1	1	3	0,527	1
FR_2	17	0	1,700	2	1	3	0,640	2
FR_3	18	0	1,400	1	1	2	0,490	1
FR_4	19	0	1,400	1	1	2	0,490	1
FR_5	20	0	1,714	2	1	3	0,700	1

Sumber: Data diolah (2018)

4.3.1. Variabel Pengendalian Internal (X1)

Dapat dilihat w3 dalam Tabel 4.4 jawaban responden pada pernyataan variabel Pengendalian Internal (X1) dalam skala *Likert* antara 1 sampai 5. Pernyataan PI_1 (lingkungan pengendalian) dan pernyataan PI_3 (standar pengendalian) memiliki nilai modus dengan skala *Likert* 4, sedangkan pernyataan PI_2 (penaksiran risiko), PI_4 (informasi dan komunikasi), dan PI_5 (pemantauan) nilai modus skala *Likert* 5. Secara keseluruhan nilai modus pada variabel Pengendalian Internal adalah skala *Likert* 5. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal di universitas swasta di Bandar Lampung sudah baik.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel pengendalian internal yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pernyataan PI_1, 51% responden setuju bahwa lingkungan pengendalian di tempatnya bekerja sudah baik dan 49% sangat setuju bahwa lingkungan pengendalian sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami tentang tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan manajemen.
2. Pernyataan PI_2, 77% responden sangat setuju bahwa penaksiran risiko di tempatnya bekerja sudah baik dan 23% lainnya setuju bahwa penaksiran risiko ditempatnya bekerja sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup paham terhadap penaksiran risiko yang ada.
3. Pernyataan PI_3, 60% responden setuju dan 34% responden sangat setuju bahwa standar pengendalian di tempatnya bekerja sudah baik. Sedangkan 6% sisanya menyatakan kurang setuju terhadap hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami aktivitas pengendalian yang dijalankan selama ini.
4. Pernyataan PI_4, 51% responden sangat setuju bahwa informasi dan komunikasi terkait pengendalian internal sudah berjalan baik dan 49% menyatakan setuju juga terhadap hal itu. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah paham pentingnya ketersediaan informasi dan komunikasi dalam pengendalian internal.
5. Pernyataan PI_5, 77% responden sangat setuju dan 23% sisanya setuju

bahwa pengawasan keseluruhan di tempat kerjanya sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami pengawasan internal secara menyeluruh harus dibuat dan dimonitor dengan baik.

4.3.2. Variabel Budaya Etis Organisasi (X2)

Jawaban responden pada pernyataan variabel Budaya Etis Organisasi (X2) dalam skala *Likert* antara 1 sampai 5. Pernyataan BO_1(model peran yang *visible*), BO_2 (komunikasi harapan-harapan etis), dan BO_3 (pelatihan etis) memiliki nilai modus dengan skala *Likert* 5, sedangkan pernyataan BO_4 (hukuman bagi tindakan etis) dan BO_5 (mekanisme perlindungan etika) memiliki nilai modus skala *Likert* 4. Secara keseluruhan nilai modus dari variabel Budaya Etis Organisasi adalah skala *Likert* 4. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi pada Universitas Swasta di Bandar Lampung sudah cukup baik.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel budaya etis organisasi yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pernyataan BO_1, 53% responden setuju bahwa model peran yang *visible* di tempatnya bekerja sudah baik dan 46% sangat setuju bahwa model peran yang *visible* sudah baik. Sisanya sebesar 1% tidak setuju bahwa model peran yang *visible* sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah melihat perilaku manajer puncak sebagai *benchmark* atas perilaku yang layak.
2. Pernyataan BO_2, 60% responden sangat setuju dan 37% lainnya setuju bahwa komunikasi harapan-harapan etis di tempatnya bekerja sudah baik.

Sisanya sebesar 3% merasa kurang setuju terhadap hal ini. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup paham terhadap pentingnya meminimalkan ketidakjelasan dengan membagikan kode etik organisasional yang menyatakan prinsip dasar organisasi dan aturan etika yang harus dipenuhi oleh karyawan.

3. Pernyataan BO_3, 51% responden sangat setuju dan 47% responden setuju bahwa pelatihan etis di tempatnya bekerja sudah baik. Sedangkan 1% sisanya menyatakan tidak setuju terhadap hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami seminar, *workshop*, dan *training* yang diadakan untuk menegakkan standar etis organisasi dan menjelaskan praktik-praktik etis yang diperbolehkan dan membahas dilema-dilema etis.
4. Pernyataan BO_4, 60% responden setuju bahwa hukuman atas tindakan yang tidak etis sudah berjalan baik dan 36% menyatakan sangat setuju juga terhadap hal itu. Sisanya sebesar 4% kurang setuju bahwa hukuman atas tindakan yang tidak etis sudah dilaksanakan dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah paham bahwa akan ada penghormatan kepada karyawan yang melakukan tindakan etis, serta akan diberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran etis.
5. Pernyataan BO_5, 61% responden setuju dan 36% sisanya sangat setuju bahwa mekanisme perlindungan etik di tempat kerjanya sudah baik. Sisanya sebesar 3% kurang setuju terhadap hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami pentingnya menyediakan mekanisme secara formal sehingga karyawan dapat membahas dilema-dilema etis dan melaporkan perilaku yang tidak etis tanpa ketakutan atau teguran.

4.3.3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Jawaban responden pada pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dalam skala *Likert* antara 1 sampai 5. Pernyataan GK_1 (*Participative Style*), GK_3 (*Authoritarian Style*), dan GK_4 (*Bureaucratic Style*) memiliki nilai modus dengan skala *Likert* 5. Sedangkan pernyataan GK_2 (*Nurturant Style*) dan GK_5 (*Task Oriented Style*) memiliki nilai modus dengan skala *Likert* 4. Secara keseluruhan nilai modus yang dimiliki variabel Gaya Kepemimpinan adalah skala *Likert* 5. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Universitas Swasta di Bandar Lampung sudah baik.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pernyataan GK_1, 54% responden sangat setuju dan 44% setuju bahwa kepemimpinan *Participative Style* di tempatnya bekerja sudah baik. Sisanya sebesar 1% tidak setuju bahwa kepemimpinan *Participative Style* di tempatnya bekerja sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cukup memahami gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.
2. Pernyataan GK_2, 60% responden setuju dan 34% lainnya sangat setuju bahwa kepemimpinan *Nurturant Style* di tempatnya bekerja sudah baik. Sisanya sebesar 6% merasa kurang setuju terhadap hal ini. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup paham terhadap gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan

karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.

3. Pernyataan GK_3, 51% responden sangat setuju dan 47% responden setuju bahwa kepemimpinan *Authoritarian Style* di tempatnya bekerja sudah baik. Sedangkan 1% sisanya menyatakan tidak setuju terhadap hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan.
4. Pernyataan GK_4, 60% responden sangat setuju bahwa kepemimpinan *Bureaucratic Style* di tempatnya bekerja sudah berjalan baik dan 37% menyatakan setuju juga terhadap hal itu. Sisanya sebesar 3% kurang setuju bahwa bahwa kepemimpinan *Bureaucratic Style* di tempatnya bekerja sudah berjalan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah paham tentang gaya kepemimpinan yang mengikuti aturan secara ketat dan meyakinkan bawahannya bahwa mereka juga mengikuti aturan yang serupa.
5. Pernyataan GK_5, 49% responden setuju dan 39% sisanya sangat setuju bahwa kepemimpinan *Task Oriented Style* di tempat kerjanya sudah baik. Sisanya sebesar 13% kurang setuju terhadap hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.

4.3.4. Variabel *Fraud* (Y)

Jawaban responden pada pernyataan variabel *Fraud* (Y) dalam skala *Likert* antara 1 sampai 5. Pernyataan FR_1 (manipulasi), FR_3 (penghilangan informasi), dan FR_4 (penggelapan aktiva) memiliki nilai modus dengan skala *Likert* 1, sedangkan pernyataan FR_2 (pemalsuan dokumen) dan FR_5 (pelanggaran terhadap prinsip akuntansi) memiliki nilai modus 2. Secara keseluruhan nilai modus pada variabel dependen *Fraud* adalah skala *Likert* 1. Semakin tidak setuju responden terhadap pernyataan kuisioner variabel *Fraud* berarti semakin kecil tingkat kecurangan yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat terjadinya tindakan *fraud* pada

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel *fraud* yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pernyataan FR_1, 54% responden sangat tidak setuju dan 44% tidak setuju bahwa terjadi manipulasi di tempatnya bekerja. Sisanya sebesar 1% kurang setuju bahwa terhadap hal tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cukup memahami pencatatan anggaran yang tidak sesuai dengan realisasinya merupakan tindakan manipulasi. Sehingga responden tidak setuju dengan tindakan tersebut.
2. Pernyataan FR_2, 50% responden tidak setuju dan 40% lainnya sangat tidak setuju bahwa terjadi pemalsuan dokumen di tempatnya bekerja. Sisanya sebesar 10% merasa kurang setuju terhadap hal ini. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup paham bahwa tindakan pembuatan kuitansi palsu merupakan tindakan *fraud* sehingga tidak setuju dengan tindakan pemalsuan dokumen ini.

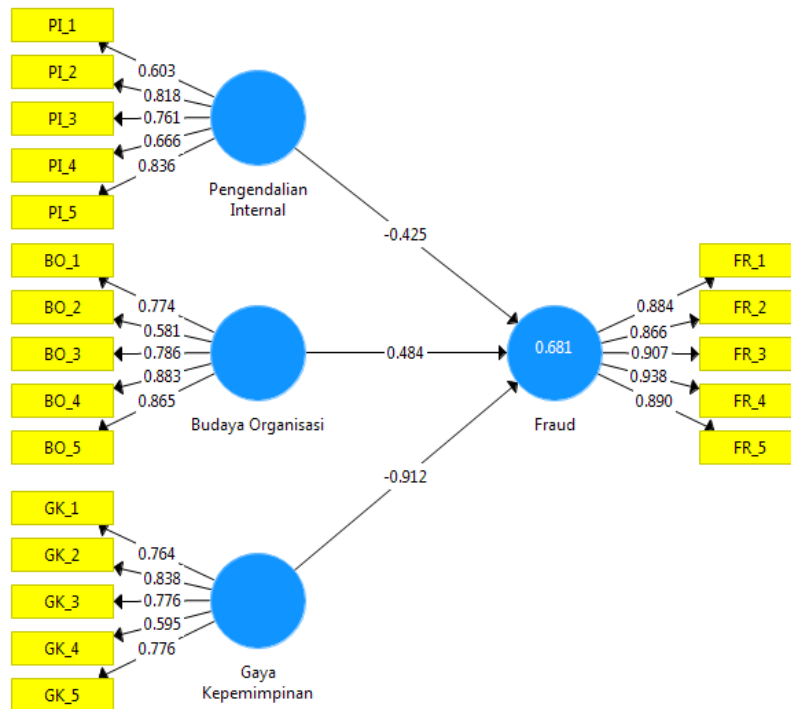
3. Pernyataan FR_3, 60% responden sangat tidak setuju terjadi penghilangan informasi di tempatnya. Sisanya 40% responden tidak setuju terhadap hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami bahwa tindakan penghilangan informasi merupakan salah satu jenis *fraud*. Sehingga responden tidak setuju terhadap hal ini.
4. Pernyataan FR_4, 60% responden sangat tidak setuju dan 40% menyatakan tidak setuju bahwa terjadi penggelapan aktiva di tempatnya bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sudah paham penggelapan aktiva baik untuk kepentingan pribadi ataupun untuk memudahkan pencatatan keuangan merupakan tindakan *fraud*. Sehingga responden tidak setuju dengan hal ini.
5. Pernyataan FR_5, 43% responden sangat tidak setuju dan 43% sisanya tidak setuju bahwa terjadi pelanggaran terhadap prinsip akuntansi di tempatnya bekerja. Sisanya sebesar 13% kurang setuju terhadap hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memahami bahwa pelanggaran terhadap prinsip akuntansi dengan alasan apapun merupakan tindakan yang salah. Sehingga responden tidak setuju terhadap hal ini.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Evaluasi Outer Model

Tahap awal analisis data, penulis membuat model awal penelitian yang telah ditentukan sesuai yang ditetapkan, kemudian memasukkan skor-skor jawaban dan mengestimasi dengan menggunakan SmartPLS 3.2.6. Langkah ini dilakukan dalam menentukan model penelitian yang baik, yang selanjutnya digunakan untuk

analisis hipotesis penulis. Hasil estimasi indikator konstruk dengan aplikasi SmartPLS 3.2.6. pada model awal terlihat pada gambar 4.1.

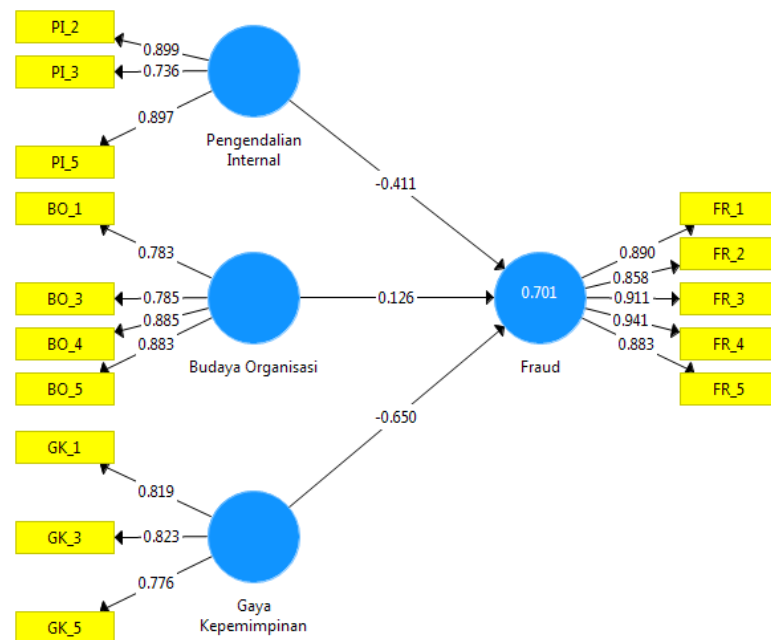


Gambar 4.1. Estimasi Model Awal Penelitian

Nilai-nilai pada gambar 4.1 merupakan hasil estimasi atas indikator pernyataan pada *outer model* penelitian, menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai *Loading factor* yang beragam. Nilai-nilai ini merupakan tingkat hubungan indikator terhadap konstruk. Terlihat pada PI_1 dan PI_4 untuk konstruk Pengendalian Internal, BO_2 untuk konstruk Budaya Etis Organisasi, GK_4 untuk konstruk Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,700, yaitu 0,603 untuk PI_1; 0,666 untuk PI_2; 0,581 untuk BO_2; dan 0,595 untuk GK_4. Menurut Chin (1998), indikator memiliki reliabilitas yang baik apabila berkorelasi dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,700, namun nilai *loading factor* 0,500

sampai 0,600 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Sementara menurut Hartman (2008) bahwa model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* dengan *construct score* yang dihitung dan ukuran reflektif indikator tersebut dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,700 dengan konstruk yang diukur.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka indikator-indikator yang memiliki nilai dibawah ,0700 akan dihilangkan sehingga akan didapatkan nilai validitas dan reabilitas yang baik. Dengan demikian, *outer model* awal yang berjumlah 20 item indikator dikurangi menjadi 16 item indikator dengan menghilangkan indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,700, sehingga model akhir penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. Perubahan Outer Model Re-estimasi

Pada Gambar 4.2. diketahui bahwa pada indikator PI_1 dan PI_4 untuk konstruk Pengendalian Internal, BO_2 untuk konstruk Budaya Etis Organisasi, GK_4 untuk konstruk Gaya Kepemimpinan dihilangkan dari model dikarenakan memiliki nilai *loading factor* di bawah ketentuan serta mempertahankan indikator lainnya agar *outer model* menjadi *convergent validity*. Dengan nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,700, menunjukkan bahwa korelasi indikator terhadap konstruk telah memenuhi *convergent validity* yang baik.

4.4.1.1. Hasil Analisis Uji Validitas

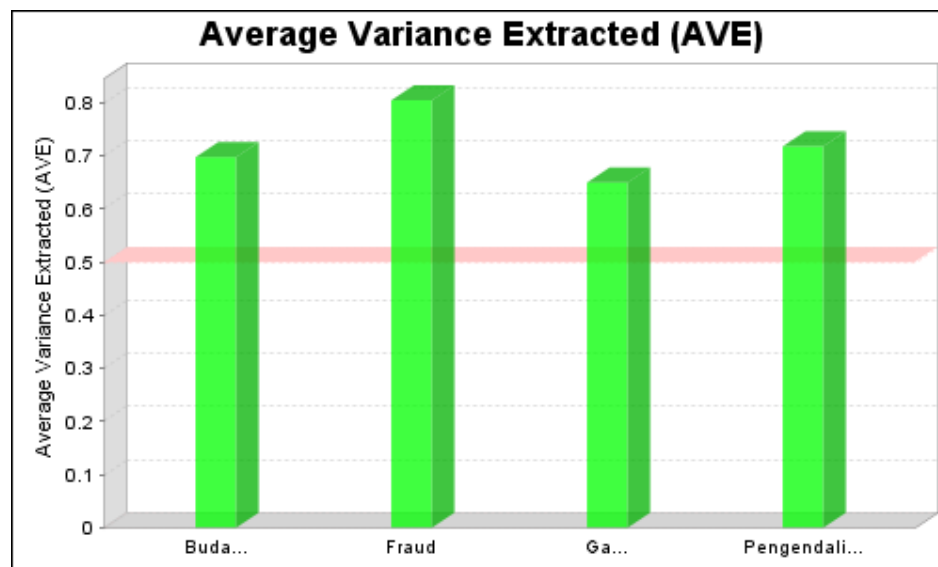
Analisis uji validaitas dilakukan untuk menguji ketepatan dan kecermatan data agar hasil penelitian tidak mengandung bias. Pengujian validitas terbagi atas uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dengan melihat *outer loading* yang dapat dilihat pada table 4.5

Tabel 4.5. Outer Loading

	Budaya Etis Organisasi	Fraud	Gaya Kepemimpinan	Pengendalian Internal
BO_1	0,783			
BO_3	0,785			
BO_4	0,885			
BO_5	0,883			
FR_1		0,890		
FR_2		0,858		
FR_3		0,911		
FR_4		0,941		
FR_5		0,883		
GK_1			0,819	
GK_3			0,823	
GK_5			0,776	
PI_2				0,899
PI_3				0,736
PI_5				0,897

Sumber: data diolah *SmartPLS* (2018)

Pada Tabel 4.5. dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk cukup tinggi. Sedangkan criteria yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen, yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,700 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Selain itu untuk uji validitas diskriminan dapat dilihat dari rata-rata varian atau *Average Variance Extracted (AVE)* model. Dari hasil estimasi *SmartPLS 3.2.6* didapat kurva AVE sebagai berikut:



Gambar 4.3. Kurva *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil estimasi nilai AVE yang diperoleh untuk X1, X2, X3, dan Y adalah 0,718; 0,698; 0,650; dan 0,805. Henseler, *et al.* (2009) menyatakan bahwa konstruk dikatakan memiliki nilai validitas yang baik jika AVE memiliki nilai lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$). Nilai ini menunjukkan bahwa satu variabel laten telah mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam

rata-rata. Dengan demikian konstruk penelitian ini memiliki nilai validasi konvergen yang baik.

4.4.1.2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, diperlukan pula uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi *outer model* dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria, yaitu: *cronbach alpha* dan *composite alpha* > 0,700 dan nilai *composite reliability* > 0,700 menunjukkan ketepatan, keakuratan, kekonsistenan suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Neuman, 2006). Berikut hasil *output* dari *SmartPLS* 3.2.6. dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Quality Criteria (Cronbach Alpha dan Composite Alpha)

	Cronbach's Alpha	Standard Reliable	Composite Reliability	Standard Reliable	Keterangan
Budaya Etis Organisasi	0,854	0,700	0,902	0,700	<i>Reliable</i>
Fraud	0,939	0,700	0,954	0,700	<i>Reliable</i>
Gaya Kepemimpinan	0,732	0,700	0,848	0,700	<i>Reliable</i>
Pengendalian Internal	0,799	0,700	0,884	0,700	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah *SmartPLS* (2018)

Tabel di atas menunjukkan keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada semua konstruk memiliki nilai di atas 0,700 begitu juga untuk nilai *composite reliability* semua konstruk memiliki nilai di atas 0,700. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas tinggi sehingga konstruk dikatakan akurat dan responden cukup konsisten dalam menjawab item pernyataan pada kuisioner yang diberikan.

4.4.2. Uji Model Struktural

Setelah keseluruhan tahap analisis pengukuran model dilaksanakan, maka tahap selanjutnya adalah melihat *explanatory power* yang dimiliki model atau *validitas nomologis*, yang dapat dinilai melalui R-Square (R^2) dari konstruk-construct endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti model semakin baik dalam memprediksi. Chin (1998) membagi nilai R^2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 ke dalam kategori model baik, moderat, dan lemah. Pada Tabel 4.7. dapat dilihat R^2 konstruk berdasarkan hasil estimasi yang dilakukan.

Tabel 4.7. R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Fraud</i>	0,701	0,687

Sumber: Data diolah *SmartPLS 3.2.6.* (2018)

Pada table di atas terlihat bahwa nilai R^2 dari variabel *Fraud* adalah 0,701. Hal ini berarti variabel *Fraud* dapat dijelaskan oleh variabel Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan nilai R^2 (0,701) > 0,67, hal ini mengindikasikan bahwa model dalam kategori baik (Chin, 1998)

4.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pertimbangan teori yang ada dan hasil penelitian-penelitian terdahulu. Pengujian

hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan nilai t-statistik. Dengan nilai probabilitas pada $\alpha = 5\%$, nilai t-tabel untuk $\alpha = 5\%$ adalah 1,96. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima dan signifikan jika $p < 0,05$ dan t-statistik $> 1,96$ (Gujarati, 2010). Berdasarkan estimasi analisis jalur SEM melalui aplikasi *SmartPLS 3.2.6*, dihasilkan *Path Coefficients* pada masing-masing hubungan dengan nilai estimasi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan	Kesimpulan
X1 → Y	-0,411	-0,386	0,102	4,045	0,000	Signifikan	Terdukung
X2 → Y	0,126	0,130	0,187	0,674	0,501	Tidak Signifikan	Tidak Terdukung
X3 → Y	-0,650	-0,672	0,192	3,378	0,001	Signifikan	Terdukung

Sumber: Data diolah *SmartPLS* (2018)

4.5.1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui pengaruh pengendalian internal terhadap *fraud* memiliki t-statistik sebesar $4,045 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,411 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *fraud* sehingga **H1 penelitian ini didukung**. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang dilakukan Universitas Swasta di Bandar Lampung maka akan mengurangi tingkat kecenderungan *fraud* yang akan terjadi.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Tunggal (2010), yaitu pencegahan *fraud* dapat dilakukan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Tunggal, 2011). Arens (2008) menyatakan bahwa manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi risiko *fraud*. Manajemen perlu menerapkan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalisir risiko *fraud* melalui kombinasi tindakan pencegahan, perlindungan dan pendeteksian. Manajemen dapat mencegah *fraud* dengan mempersempit kesempatan, dengan pendeteksian *fraud* dan pemberian hukuman bagi pelaku *fraud*.

Hal ini sejalan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Pramudita (2013), dan Zulkarnain (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hasil penelitian yang dilakukan Agustina dan Riharjo (2016) menjelaskan bahwa salah satu faktor terjadinya *fraud* adalah karena adanya peluang. *Fraud* yang terjadi akibat adanya peluang merupakan *fraud* yang timbul akibat dari lemahnya dan tidak efektifnya sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan melakukan *fraud* dapat dikurangi dengan pengendalian internal. Semakin baik pengendalian internal maka semakin berkurang tingkat *fraud* yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4.5.2. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap *fraud* memiliki t-statistik sebesar $0,674 < 1,96$ dan -value sebesar $0,501 > 0,05$ dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,126 menunjukkan bahwa variabel budaya etis organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *fraud* sehingga **H2 penelitian ini tidak didukung**. Hal ini dapat dimaknai bahwa baik atau tidaknya pemahaman karyawan terhadap budaya etis organisasi yang ada pada Universitas Swasta di Bandar Lampung tidak mempengaruhi tingkat kecenderungan *fraud* yang terjadi di instansi tersebut.

Hal ini terjadi mungkin dikarenakan kurangnya pemahaman karyawan terhadap seminar atau pelatihan terkait etika yang diberikan oleh Universitasnya sehingga pelatihan etika yang ada kurang berdampak pada kecenderungan terjadinya *fraud*. Ketidakjelasan kode etik organisasi terkait prinsip dasar organisasi sehingga terjadi ketidakpahaman karyawan juga mungkin menjadi penyebab tidak terdukungnya hipotesis ini. Selain itu kurang tegasnya hukuman dan tidak adanya sarana untuk melakukan pelaporan bila ada tindakan *fraud* yang dilakukan salah seorang karyawan juga bias menjadi penyebabnya.

Hal ini tentu tidak sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013) tentang budaya organisasi yang etis dimana budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku karyawannya. Sehingga ketika pemahaman

karyawan terhadap budaya etis organisasi tersebut baik, maka hal ini akan mendorong karyawan untuk menghindari tindakan *fraud*. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan penelitian terdahulu Pramudita (2013) dan Pristiyanti (2012) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Semakin baik pemahaman karyawan terhadap budaya etis organisasinya, maka mengurangi kecenderungan terjadinya *fraud*.

Akan tetapi, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Rachmanta dan Ikhsan (2014) dimana tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pendidikan di kota Semarang. Penelitian yang dilakukan Zulkarnain (2013) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa tidak terdapat pengaruh budaya etis organisasi dengan *fraud* di Dinas Kota Surakarta. Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Faisal (2013) dimana tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan kabupaten Kudus.

4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *fraud* memiliki t-statistik sebesar $3,378 > 1,96$ dan -value sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai koefisien jalur sebesar $-0,650$ menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *fraud* sehingga **H3 penelitian ini didukung**. Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa indikator gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap *fraud* adalah *Participative Style*, *Authoritarian Style*, dan *Task Oriented Style*. Sedangkan

Bureaucratic Style sulit untuk diterapkan dikarenakan setiap Universitas Swasta memiliki aturannya masing-masing sehingga gaya kepemimpinannya lebih otoriter. Begitu pula dengan *Nurturant Style*, Universitas Swasta cenderung mengutamakan anggota keluarga atau kerabat dekatnya untuk dipromosikan sehingga perkembangan karyawan kurang diperhatikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan di Universitas Swasta di Bandar Lampung dapat mengurangi tingkat kecenderungan *fraud* yang akan terjadi. Hasil ini sejalan dengan Rae dan Subramaniam (2008) yang menyatakan lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisatoris, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, diargumentasikan bahwa di suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud* yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramudita (2013) dimana terdapat pengaruh negatif signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di sektor pemerintahan kota Salatiga. Hasil penelitian Faisal (2103) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan kabupaten Kudus. Penelitian Zulkarnain (2013) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di Dinas Kota Surakarta. Hal ini menandakan

bahwa semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menurunkan tingkat terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh karyawannya

Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Hasil
H1	Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Fraud</i> ($\beta = -0,411$; $t = 4,045$; dan $p = 0,000$)	<i>Didukung</i>
H2	Budaya Etis Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Fraud</i> ($\beta = -0,411$; $t = 0,674$; dan $p = 0,501$)	<i>Tidak didukung</i>
H3	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Fraud</i> ($\beta = -0,650$; $t = 3,378$; dan $p = 0,001$)	<i>Didukung</i>

Sumber: Data diolah (2018)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *fraud*. Survei pada penelitian ini dilakukan terhadap Staff, Kassubag, Kabag, dan Dosen yang berkerja pada Universitas Swasta di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*.
Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin menurunkan risiko terjadinya *fraud* di Universitas Swasta di Bandar Lampung.
2. Budaya Etis Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*. Hal ini menandakan bahwa baik atau tidaknya pemahaman karyawan terhadap budaya etis organisasi yang ada di Universitas Swasta di Bandar Lampung tidak mempengaruhi tingkat kecenderungan *fraud* yang terjadi di instansi tersebut.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*. Hal ini menandakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan di

Universitas Swasta di Bandar Lampung dapat mengurangi tingkat kecenderungan *fraud* yang akan terjadi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sementara masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *fraud*, seperti asimetri informasi, kompensasi, penegakan aturan, dll.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Universitas Swasta di Bandar Lampung sehingga populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuisioner sehingga memungkinkan terjadinya ketidakobjektifan dalam menjawab kuisioner dan akan mempengaruhi validitas hasil. Hal ini akan berbeda jika data diperoleh juga dengan wawancara.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini masih menggunakan beberapa gaya kepemimpinan sehingga hasil yang didapatkan masih terlalu umum. Seharusnya dipilih salah satu gaya kepemimpinan sehingga hasil yang didapat bisa lebih spesifik.
5. Standar Pemeriksaan Akuntan Publik, seksi 316 Ikatan Akuntan Indonesia yang digunakan masih terbitan 2001. Seharusnya SPAP yang digunakan diperbaharu.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, selanjutnya dapat diberikan saran kepada masing-masing pemangku kepentingan, yaitu:

1. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis di sektor pendidikan bagaimana mengurangi terjadinya *fraud* di instansinya masing-masing. Diharapkan sektor pendidikan dapat meningkatkan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mengurangi kecenderungan terjadinya *fraud*.
2. Variabel budaya etis organisasi masih menghasilkan ketidakkonsistenan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu. Untuk itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dimensi dan indikator baru yang dapat lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulunya. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan sampel lebih besar sehingga dapat memberikan hasil dan gambaran penelitian yang lebih baik dan dapat digeneralisasi.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kuisisioner yang digunakan untuk menggali persepsi responden, sehingga kuisisioner yang digunakan dapat lebih baik dalam menangkap persepsi responden secara lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, G.P. dan I.B. Riharjo. 2016. *Factor-faktor Yang Mempengaruhi Pengendalian Intern Pemerintah*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 5, No. 4.
- AICPA, SAS No.99. 2002. *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*. New York: AICPA.
- Albrecht, W. S.; C. O. Albrecht; and C. C. Zimbelman. 2011. *Fraud Examination, 4th Edition*. Ohio: Cengage Learning.
- Ansori, Ahmad Faisol; Eide Evana; Rindu Rika Gamayuni. 2018. *The Effect of Good University Governance, Effectiveness of Internal Controlling System, and Obedience of Accounting Regulation on the Tendency of Fraud in PTKIN-BLU*. Bandar Lampung: Research Journal of Finance and Accounting, ISSN 2222-1697, Vol.9, No.4.
- Arens, Alvin A. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2000. *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2017. *Survai Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2017. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2017*. Jakarta: Kantor Pusat Badan Pemeriksa Keuangan
- 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.
- Comitee of Sponsoring Organization. 2013. *Internal Control – Integrated Framework, Executive Summery*. The American Institute of Certified Public Accountant (AICPA).
- Dhany, Umi Rahma; Seger Priantono; dan Mohammad Budianto. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Peminimalisiran Fraud (Kecurangan) Pengadaan Barang/Jasa Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo*. Probolinggo: ISSN 2337-9340 Jurnal Ecobuss VOL. 4 No. 2.

- Donelson, Dain C.; Matthew S. Ege; & John M. McInnis. 2017. *Internal Control Weaknesses and Financial Reporting Fraud*. United States of America: A Journal of Practice & Theory Vol. 36, No. 3, August 2017, pp. 45-69.
- Faisal, Muhammad. 2013. *Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus*. Semarang: Accounting Analysis Journal 2 (1), ISSN 2252-6765.
- Firdaus, Eka Fransiska dan Erni Suryandari. 2008. *Pengaruh Faktor Kultur Organisasi, Manajemen, Strategi, Keuangan, Auditor Dan Pemerintahan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Yogyakarta: Jurnal Akuntansi dan Investasi 9 (2), 173-188.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Groedu Academy. 2017. *Penyebab Utama Dari Terjadinya Fraud Dan Bagaimana Untuk Pencegahannya Dalam Akuntansi*. <http://groeduacademy.com/?p=759>. Diakses 5 Maret 2018.
- Gujarati, Damondar N. dan Dawn C. Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, J. F.; Black W. C.; Babin B. J.; and Anderson R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hartman, Frank dan Sergeja Slapincar. 2008. *How Formal Performance Evaluation Affects Trust Between Superior and Subordinate Managers*. Accounting, Organizations, and Society. 34. 2009: 722-737.
- Henseler, J.; C. Ringle; dan Sinkovics. 2009. *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing*. Advances in International Marketing. No.20, pp.277-319.
- Indra, Mhd. Ricky. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru*. Pekanbaru: JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari).
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Intal, Tina dan Linh Thuy Do. 2002. *Financial Statement Fraud-Recognition of Revenue and the Auditor's Responsibility for Detecting Financial Statement Fraud*. Accounting and Finance Master Thesis. Goteborg University.

- Jensen dan Meckling. 1976. *The Theory of The Firm: Manajerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure*. Journal of Financial and Economics, 3:305-360
- Joseph, Oguda Ndege; Odhiambo Albert; dan Prof John Byaruhanga. 2015. *Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County*. International Journal of Business and Management Invention, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, Volume 4 Issue.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Mudah Memahami dan menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Lubis, Rumondang Amelia. 2016. *Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi RSUD Pirngadi Medan*. Sumatera Utara: Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, F. 2005. *Organizational, Behavior, International Editions*. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Masdupi, Erni. 2005. *Analisis Dampak Struktur kepemilikan pada Kebijakan Hutang dalam Mengontrol Konflik Keagenan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, No. 1, Vol. 20: 57-69.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mustika, Dian; Sri Hastuti; dan Suchahyo Heriningsih. 2016. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung*. Lampung: Simposium Nasional Akuntansi XIX.
- Neuman, W. L. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: PT. Indeks.
- Pramudita, Aditya. 2013. *Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga*. Semarang: Accounting Analysis Journal 2 (1), ISSN 2252-6765.
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan*. Semarang: Accounting Analysis Journal 1, ISSN 2252-6765.
- Rachmaningtyas, Ayu. 2016. *ICW Mencatat Ada 425 Kasus Korupsi Pendidikan Sepanjang 2005-2016*. <https://nasional.kompas.com/read/2016/05/17/18321681/icw.mencatat.ada.425.kasus.korupsi.pendidikan.sepanjang.2005-2016>. Diakses pada 25 Februari 2018

- Rachmanta, Ray Dan Sukardi Ikhsan. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pendidikan Kota Semarang*. Semarang: Accounting Analysis Journal 3 (3), ISSN 2252-6765.
- Rae dan Subramaniam. 2008. *Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud*. Managerial Auditing Journal Vol. 23 No. 2, 2008 pp. 104-124.
- Robbins, Stephen P. & A. Timothy Judge. 2013. *Organizational Behaviour, Fifteenth Edition*. United States of America: Prentice Hall Pearson Educational International.
- Sawitri, Peni. 2011. *Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 2.
- Shelton, Austin. 2014. *Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond*. Undergraduate Honors Theses.
- Sinaga, N. S. B. 2008. *Peranan Keahlian Internal Auditor Dalam Mencegah Dan Mendeteksi Kecurangan (Fraud)*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Soselisa, R dan Mukhlisin. 2008. *Pengaruh Faktor Kultur Organisasi, Manajemen, Strategik Keuangan, dan Auditor terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Publik di Indonesia*. Tesis. Unika Atma Jaya Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*⁴. Bandung: Alfa beta.
- Sumbayak, Jelfani Saragih. 2017. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)*. Pekanbaru: JOM Fekon, Vol. 4 No. 1.
- Tunggal, Amin Wijaja. 2010. *Dasar-dasar Audit Internal Pedoman Untuk Auditor Baru*. Jakarta: Harvarindo.
- Tunggal, A.W. 2011. *Teori dan Kasus Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo
- Wolfe, David T. dan Dana R. Hermanson. 2004. *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud*. CPA Journal, Dec2004, Vol. 74 Issue 12, p38.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.

Zelmiyanti, Riri dan Lili Anita. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening*. Riau: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis Vol. 8.

Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta*. Semarang: Accounting Analysis Journal 2 (2), ISSN 2252-6765.