

PENERAPAN KONSEP *FRAUD DIAMOND THEORY* DALAM MENDETEKSI PERILAKU *FRAUD*

Full paper

Irma Indriani

Alumni Maksi UNSOED
mbak_ink@yahoo.com

Agus Suroso

Universitas Jenderal Soedirman
roso.fe2014@gmail.com

Siti Maghfiroh

Universitas Jenderal Soedirman
firoh.sutanto@gmail.com

Abstract: *All organizations, regardless of its type, shape, scale of operations and activities have a risk of fraud. Fraud can cause a lot of harm such as the collapse of the organization's reputation, the loss of the organization, the state financial losses and damage to employee morale. By using elements of the Fraud Diamond Theory (Wolfe & Hermanson, 2004), the authors conducted a study to determine the factors that influence employee behavior tendency fraud in public universities. Elements of Fraud Diamond Theory then proxied into several variables. Elements of pressure is proxied by variable of compensation satisfaction, organizational justice, and situational pressures such as the authority of superiors. Elements of opportunity is proxied by effectiveness of internal control, law enforcement, and information asymmetry. Elements of rationalization is proxied by variables of organizational culture and organizational commitment. While the elements of capability is proxied by the variable of job positions, the level of moral reasoning, and competence. The study population consisted of 265 employees who involved in the activities of financial management, asset management, and procurements with a total sample of 160 people. Multiple regression analysis used in this study to analyze the perceptions of employees in University X on the effects of compensation satisfaction, ,organizational justice, situational pressure such as the authority of superiors, effectiveness of internal control, law enforcement, information asymmetry, organizational culture, organizational commitment, job positions, the level of moral reasoning, and competence to tendency of fraud. The results showed a significant influence between situational pressures such as the authority of superiors, the effectiveness of internal controls, and the level of moral reasoning against the tendencies of employee fraud behavior. While variable compensation satisfaction, organizational justice, law enforcement, information asymmetry, organizational culture, organizational commitment, job positions, and competence does not significantly influence the tendency of employee fraud behavior. In addition, by using the Chow test is known that there are differences between the behavior tendencies of fraud on lecturer and staff at the University X.*

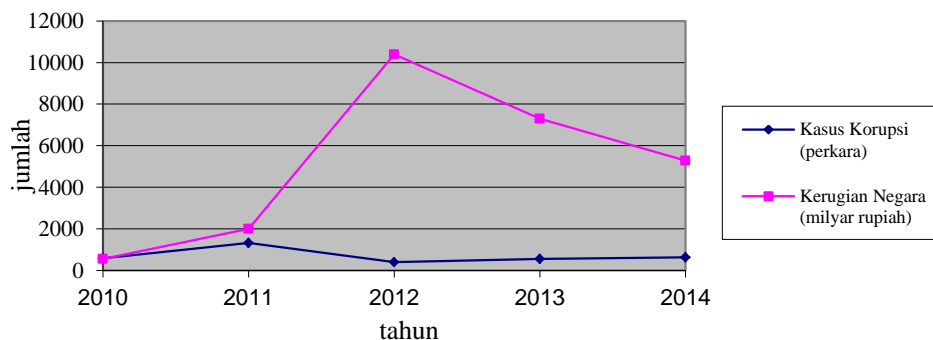
Keywords: *Fraud Diamond, Tendency of Fraud*

1. Pendahuluan

Sepanjang sejarah, kasus *fraud* yang terjadi telah mengakibatkan kerugian yang signifikan dan mempengaruhi *stakeholder* pada banyak organisasi. Singleton dan Aaron J. (2010), mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai perbuatan yang mencakup akal muslihat, kelicikan, dan tidak jujur dan cara-cara yang tidak layak/ wajar untuk menipu orang lain untuk keuntungan diri sendiri, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Singleton (2010) menyebutkan bahwa bentuk penyimpangan/ *fraud* dapat dikategorikan ke dalam 3 (tiga) hal yaitu: penyimpangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) dan korupsi (*corruption*).

Berdasarkan data *Transparency International* pada tahun 2014, Indeks Persepsi Korupsi Indonesia berada di ranking 107 dari 174 negara yang diukur. Dengan skor 34, Indonesia masih berada pada posisi 5 poin di bawah rata-rata skor ASEAN dan 9 poin di bawah rata-rata skor Asia Pasifik dan dunia (sumber:*Transparency International*). Berikut ini disajikan grafik perkembangan jumlah kasus korupsi dan kerugian negara akibat korupsi di Indonesia selama tahun 2010 – 2014 berdasarkan data dari *Indonesia Corruption Watch (ICW)*:

GAMBAR 1. PERKEMBANGAN JUMLAH KASUS KORUPSI DAN KERUGIAN NEGARA AKIBAT KORUPSI DI INDONESIA TH 2010 - 2014



Berdasarkan data-data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat korupsi di Indonesia memang sangat tinggi dan mengakibatkan nilai kerugian negara yang tidak sedikit. Tindak *fraud* di Indonesia bahkan telah terjadi hampir di berbagai sektor publik baik di sektor keuangan daerah, infrastruktur, kesehatan, perbankan, pendidikan, dan lain sebagainya. Pada tahun 2013, *Indonesian Corruption Watch* mencatat bahwa sektor pendidikan merupakan sektor ketiga paling banyak dikorupsi, setelah sektor infrastruktur dan keuangan (Cahyaningsih, 2014). Data *Indonesia Corruption Watch* juga mengungkapkan, hampir semua institusi pendidikan menyumbang angka korupsi

yaitu terdapat 82 praktik korupsi sekolah dengan kerugian negara Rp 10,9 miliar, 151 praktik korupsi oleh Dinas Pendidikan dengan kerugian negara Rp 356,5 miliar; dan 30 praktik korupsi perguruan tinggi dengan kerugian negara Rp 217,1 miliar (Rosmiyati Dewi Kandi, 2014). Selama tahun 2012 setidaknya ada lima Perguruan Tinggi yang diduga terlibat kasus kecurangan. Dalam liputan www.hariankota.com tanggal 11 September 2014, disebutkan bahwa berdasarkan laporan dari Pusat Kajian Anti Korupsi Universitas Gajah Mada (Pukat UGM), selain mengalami peningkatan angka, korupsi di PTN juga mengalami pergeseran kasus korupsi. Jika pada laporan Pukat semester II (Juli-Desember) 2013 yang lalu banyak kasus korupsi di PTN terjadi karena sektor pengadaan barang dan jasa maka di semester I tahun 2014 bergeser kepada sektor pengelolaan aset milik negara. Selain itu, jika pada kasus korupsi semester II tahun 2013 pelaku korupsi di PTN hanya dari kalangan pengajar maka di semester I tahun 2014 terdapat beberapa pelaku korupsi dari kalangan pegawai administrasi di PTN tersebut.

Universitas X sebagai salah satu perguruan tinggi di Indonesia pun tak luput dari masalah *fraud* ini. Dengan status sebagai PTN BLU, Universitas X memiliki keistimewaan dalam mencari sumber-sumber dana dari masyarakat melalui aktivitas bisnis yang dijalankannya. Namun sangat disayangkan karena status BLU tersebut belumlah sepenuhnya berjalan seperti yang diharapkan. Pada tahun 2013-2014 lalu, beberapa pejabat Universitas X telah dinyatakan terlibat dalam kasus korupsi proyek kerjasama dan proyek pengadaan alat pembelajaran jarak jauh. Selain itu hasil temuan audit BPK RI di Universitas X pada tahun 2013 dan audit oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2014 menyatakan masih adanya potensi kerugian negara dalam pengelolaan keuangannya.

Banyak penelitian mengenai *fraud* telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *fraud*. Cressey (1953) mencetuskan konsep tentang *Fraud Triangle* yang menyatakan bahwa penyebab *fraud* adalah karena adanya faktor *motivation/ pressure, opportunity*, dan *rationalization*. Penelitian Cressey kemudian disempurnakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) yang menambahkan faktor kemampuan (*capability*) selain pada ketiga faktor Cressey tersebut. Konsep ini kemudian dikenal dengan *Fraud Diamond Theory*.

Dengan mendasarkan pada konsep *Fraud Diamond Theory*, penulis berusaha ingin mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan seseorang memiliki kecenderungan untuk berperilaku *fraud* di Universitas X. Elemen dalam *Fraud Diamond Theory* ini kemudian diprosikan dengan variabel-variabel agar lebih mudah diukur, yaitu tekanan (*pressure*) yang diprosikan dengan variabel kepuasan kompensasi, keadilan organisasi, dan tekanan situasional berupa otoritas atasan;

variabel kesempatan (*opportunity*) yang diproksikan dengan variabel keefektifan pengendalian internal, penegakan hukum/aturan, dan asimetri informasi; variabel rasionalisasi (*rationalization*) yang diproksikan dengan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi; serta variabel kemampuan (*capability*) yang diproksikan dengan posisi dalam pekerjaan, level penalaran moral, dan kompetensi.

Adanya *fenomena gap* dan *research gap* pada penelitian tentang *fraud* serta masih terbatasnya penelitian yang menggunakan elemen *fraud diamond theory* untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan di sektor pemerintahan khususnya di perguruan tinggi negeri, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan elemen-elemen dalam konsep *fraud diamond theory*. Dengan mereplikasi dan memodifikasi penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini berusaha untuk menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan khususnya di Universitas X serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecenderungan perilaku *fraud* di perguruan tinggi negeri dengan menggunakan konsep *Fraud Diamond Theory*. Peneliti memilih Universitas X sebagai lokasi penelitian dengan alasan adanya beberapa kasus *fraud* yang terjadi di universitas tersebut selama dua tahun terakhir dimana pelaku *fraud* telah memperoleh keputusan hukum yang tetap dari pengadilan tipikor.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka permasalahan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi, tekanan situasional berupa otoritas atasan, keadilan organisasi, keefektifan pengendalian internal, penegakan hukum/aturan, asimetri informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, posisi dalam pekerjaan, level penalaran moral, kompetensi, terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di Universitas, dan apakah terdapat perbedaan perilaku *fraud* antara dosen dan staf kependidikan Universitas X. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi, tekanan situasional berupa otoritas atasan, keadilan organisasi, keefektifan pengendalian internal, penegakan hukum/aturan, asimetri informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, posisi dalam pekerjaan, level penalaran moral, kompetensi, terhadap kecenderungan terjadinya *fraud* di Universitas dan membuktikan adanya perbedaan perilaku *fraud* antara dosen dan staf kependidikan Universitas X.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

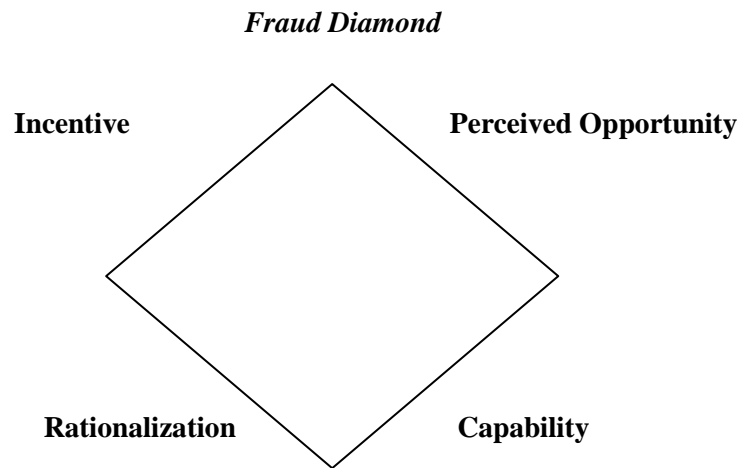
Teori agensi merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principals* dan *agent*. Dalam hubungan keagenan, terdapat dua pihak yang melakukan

kesepakatan atau kontrak, yakni yang memberikan kewenangan atau kekuasaan (disebut prinsipal) dan yang menerima kewenangan (disebut agen). Dalam suatu organisasi hubungan ini berbentuk vertikal, yakni antara pihak atasan (sebagai prinsipal) dan pihak bawahan (sebagai agen). Teori keagenan dilandasi oleh beberapa asumsi. Menurut Eisenhardt (1989), asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian dan asumsi informasi. Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia dijelaskan bahwa masing-masing individu lebih mengutamakan kepentingan dirinya sendiri sehingga hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan antara atasan (prinsipal) dan bawahan (agen). Dalam sebuah organisasi, atasan bertanggungjawab atas prestasi kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan bawahan berkepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka sendiri. Perbedaan kepentingan yang terjadi antara atasan dan bawahan inilah yang memicu adanya *agency problem* sehingga pelanggaran (*fraud*) dapat terjadi. Perilaku *fraud* dapat dimotivasi oleh sikap bawahan (agen) yang tidak puas dengan insentif yang diterima sehingga berupaya untuk mendapatkannya melalui cara-cara yang tidak benar.

Kecurangan atau *fraud* didefinisikan oleh G. Jack Bologna, Robert J. Lindquist dan Joseph T. Wells (1993) sebagai berikut: “*Fraud is criminal deception intended to financially benefit the deceiver*”. Kecurangan adalah penipuan kriminal yang bermaksud untuk memberi manfaat keuangan kepada si penipu. Kriminal disini berarti setiap tindakan kesalahan serius yang dilakukan dengan maksud jahat. Dan dari tindakan jahat tersebut ia memperoleh manfaat dan merugikan korbannya secara finansial. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) yang merupakan organisasi anti-*fraud* terbesar di dunia dan penyedia utama pendidikan dan pelatihan anti-*fraud* mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau entitas atau pihak lain. Dari sejumlah definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *fraud* mengandung beberapa unsur, yaitu: tindakan yang disengaja, kecurangan, keuntungan pribadi/ kelompok atau kerugian di pihak lain.

Fraud diamond merupakan sebuah pandangan baru tentang fenomena *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). *Fraud diamond* merupakan suatu bentuk penyempurnaan dari teori *Fraud Triangle* oleh Cressey (1953). Selain elemen tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud* yakni kemampuan (*capability*) sehingga menjadi empat elemen yang dikenal dengan *Fraud Diamond*. Menurut Hay (2013) dalam Shelton (2014), *capability* adalah sifat dari individu yang melakukan penipuan/ *fraud*,

yang mendorong mereka untuk mencari kesempatan dan memanfaatkannya untuk melakukan kecurangan. Dalam penelitian ini, elemen *capability* diproksikan dengan variabel posisi/ jabatan dalam pekerjaan, level penalaran moral, dan kompetensi, sebagaimana di gambarkan berikut ini:



Gambar 1: *Fraud Diamond* – Wolfe and Hermanson

Fraud merupakan tindakan yang jelas-jelas bertentangan dengan nilai-nilai dalam masyarakat karena tindak *fraud* menimbulkan banyak kerugian baik secara materiil maupun moral, misalnya hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi, kerugian keuangan negara, rusaknya moral karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya. Teori legitimasi (*Legitimacy theory*) berfokus pada interaksi antara perusahaan dengan masyarakat. Teori ini menyatakan bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat sehingga harus memperhatikan norma-norma sosial masyarakat karena kesesuaian dengan norma sosial dapat membuat perusahaan semakin *legitimate*. Operasi perusahaan harus sesuai dengan harapan dari masyarakat. Deegan (2002) menyatakan legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara keberadaan perusahaan tidak mengganggu atau sesuai (*congruent*) dengan eksistensi sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan. Ketika terjadi pergeseran yang menuju ketidaksesuaian, maka pada saat itu legitimasi perusahaan dapat terancam. Oleh karena itu untuk menjaga eksistensi dan legitimasi perusahaan di mata masyarakat, suatu perusahaan atau organisasi pasti akan menjalankan tata kelola organisasi yang baik dengan mengefektifkan pengendalian internal untuk mencegah dan menghindari tindak *fraud* yang merugikan. Salah satu upaya pencegahan yang dapat dilakukan adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku *fraud*.

2.1. Hubungan Kepuasan Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud.

Jensen and Meckling (1976) menjelaskan bahwa atasan (prinsipal) dapat memecahkan permasalahan yang terjadi dalam teori keagenan dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada bawahan (agen). Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan tindak kecurangan diharapkan dapat berkurang. Dalam penelitiannya, Wexley dan Yuki (2003) menyebutkan bahwa adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Apriadi dan Fachriyah (2013) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya *fraud* di institusi pemerintahan. Selain itu, penelitian Rae dan Subramaniam (2008) juga menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : *Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud.*

2.2 Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud.

Folger dan Cropanzano (1998) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya. Hasil penelitian Yendrawati dan Paramitha (2014) menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi melakukan kecurangan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi akan menurunkan motivasi melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : *Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud.*

2.3. Hubungan Tekanan Situasional (Otoritas Atasan) terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud.

Teori ketaatan menyatakan bahwa individu akan melakukan tindakan yang diperintahkan oleh atasannya meskipun hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh keberadaan kekuasaan atau otoritas yang merupakan bentuk dari *legitimate power*. Paradigma ketaatan pada kekuasaan ini dikembangkan oleh Milgram (1974), dalam teorinya dikatakan bahwa bawahan yang mengalami tekanan ketaatan dari atasan akan mengalami perubahan psikologis dari seseorang yang berperilaku autonomis menjadi perilaku agen. Perubahan perilaku ini

terjadi karena bawahan tersebut merasa menjadi agen dari sumber kekuasaan, dan dirinya terlepas dari tanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Murphy dan Mayhew (2013) menemukan bahwa adanya petunjuk/ otoritas atasan meningkatkan perilaku kecurangan pelaporan. Rafinda (2013) menyebutkan bahwa perilaku atasan terbukti dapat mempengaruhi perilaku seluruh bawahannya. Atasan yang berperilaku etis akan menuntun bawahannya untuk berperilaku etis dan sebaliknya. Selain itu, Sofyani dan Pramita (2014) juga menemukan bahwa kondisi dimana terdapat otoritas atasan untuk melakukan kecurangan cenderung akan menjadikan seseorang bertindak memanipulasi laporan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : *Tekanan situasional berupa otoritas atasan berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud.*

2.4. Hubungan Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud.

Perusahaan dengan pengendalian internal yang lemah akan memiliki banyak celah yang menjadikan kesempatan bagi manajemen/karyawan untuk memanipulasi transaksi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian internal birokrasi pemerintahan memberikan pengaruh negatif terhadap kecurangan, akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Selain itu, Pramudita (2013), menemukan bahwa efektifitas SPI berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Semakin baik pengendalian internal suatu pemerintahan maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan. Demikian pula semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : *Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud.*

2.5 Hubungan Penegakan Hukum/ Aturan terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada disuatu negara. Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak mematuhi. Jadi dalam hal ini dibutuhkan kesadaran masyarakat. Kesadaran masyarakat akan timbul bila penegakan hukum dapat berjalan dengan semestinya. Penegakan hukum yang baik

diharapkan dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hal ini berarti bahwa lemahnya penegakan peraturan dalam suatu instansi, akan membuka peluang bagi pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut untuk melakukan tindakan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5 : *Penegakan hukum/aturan berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.6 Hubungan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Adanya informasi asimetri yang terjadi antara atasan (prinsipal) dan bawahan (agen) bisa menjadi sebuah kesempatan untuk melakukan kecurangan. Informasi asimetri dialami oleh prinsipal saat seluruh tindakan yang dilakukan manajemen tidak bisa diawasi secara langsung. Hal ini memberikan peluang bagi bawahan (agen) untuk melakukan tindakan *fraud*. Mustikasari (2013) meneliti pengaruh asimetri informasi terhadap motivasi melakukan kecurangan pada pegawai pemerintah Kabupaten Batang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi dengan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H6 : *Asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.7 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Menurut Sulistiyowati (2007), kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H7: *Budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud.*

2.8 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam membantu perusahaan mencegah terjadinya *fraud*. Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja, maka mereka akan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki dampak yang positif bagi

kesejahteraan individu mereka sendiri. Dengan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, seseorang akan lebih mudah memahami visi, misi, dan tujuan organisasi sehingga hal tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya tindakan penyimpangan dalam organisasi tersebut. Penelitian Pristiyanti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H8: *Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.9 Hubungan Posisi dalam pekerjaan terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk melakukan penipuan. Seseorang dalam posisi otoritas memiliki pengaruh lebih besar atas situasi tertentu atau lingkungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) tahun 2011 menunjukkan bahwa 58% dari kasus kecurangan yang dilaporkan dilakukan oleh karyawan pada tingkat manajerial, 36% dilakukan oleh manajer tanpa melibatkan orang lain, dan 6% dilakukan oleh manajer dengan melakukan kolusi bersama karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H9 : *Posisi/jabatan dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.10 Hubungan Level penalaran moral terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Moralitas merupakan faktor penting dalam timbulnya kecurangan. Dalam suatu perusahaan atau instansi moralitas manajemen sangat berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/ *fraud* yang mungkin timbul dalam perusahaan. Welton (1994) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Hasil penelitian Wilopo (2006) menemukan bahwa semakin tinggi level penalaran moral individu akan semakin cenderung tidak berbuat kecurangan. Bernardi dan Guptill (2008) juga menemukan bahwa semakin tinggi level moral individu akan semakin sensitif terhadap isu-isu etika. Hasil penelitian Liyanarachi (2009) juga menunjukkan bahwa level penalaran moral individu mereka akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Semakin tinggi level penalaran moral seseorang, maka individu tersebut semakin mungkin untuk melakukan 'hal yang benar'. Selain itu, hasil penelitian Dewi (2014) juga menemukan bahwa individu dengan level moral rendah kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi lebih tinggi

dibandingkan individu yang memiliki level moral yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H10 : *Level penalaran moral berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.11 Hubungan Kompetensi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud

Kompetensi memiliki elemen utama berupa pengetahuan dan keahlian sebagai dasar yang diperlukan organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Wolfe dan Hermanson (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, diantaranya adalah *Intelligence and creativity*. Pelaku kecurangan dinilai memiliki pemahaman yang cukup dalam mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan/atau menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk memperoleh keuntungan terbesar. Rustendi (2009) menyebutkan bahwa aspek pendidikan yang dimiliki oleh pelaku *fraud* menarik untuk ditelaah karena umumnya *fraud* dalam kategori *white collar crime* dilakukan oleh pegawai yang berpendidikan relatif lebih tinggi dan menimbulkan kerugian yang besar. Hal tersebut disebabkan karena pegawai yang memiliki pendidikan tinggi umumnya menempati posisi/ jabatan yang tinggi dalam organisasi. Disamping itu sebagai atribut yang melekat pada pribadinya, pemahaman pegawai (yang berpendidikan tinggi) terhadap sistem organisasional relatif lebih baik sehingga dia mengetahui kelemahan sistem dan atau dampak hukum yang mungkin muncul sehingga risiko terbongkarnya kejahatan yang dia lakukan dapat diantisipasi. Dalam kondisi demikian, yang bersangkutan dapat menciptakan kesempatan untuk melakukan tindak kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H11 : *Kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku fraud*

2.12 Perbedaan antara kecenderungan perilaku fraud pada dosen dan tenaga kependidikan

Selama tahun 2012 setidaknya ada lima Perguruan Tinggi yang diduga terlibat kasus kecurangan. Dalam liputan www.hariankota.com tanggal 11 September 2014, disebutkan bahwa berdasarkan laporan dari Pusat Kajian Anti Korupsi Universitas Gajah Mada (Pukat UGM), selain mengalami peningkatan angka, korupsi di PTN juga mengalami pergeseran kasus korupsi. Jika pada laporan Pukat semester II (Juli-Desember) 2013 yang lalu banyak kasus korupsi di PTN terjadi karena sektor pengadaan barang dan jasa maka di semester I tahun 2014 bergeser kepada sektor pengelolaan aset milik negara. Selain itu, jika pada kasus korupsi semester II 2013 pelaku korupsi di PTN hanya dari kalangan pengajar maka di semester I 2014 terdapat

beberapa pelaku korupsi dari kalangan pegawai administrasi di PTN tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H12 : *terdapat perbedaan kecenderungan perilaku fraud pada dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X*

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika (Jogiyanto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-7 dan data sekunder yang didapatkan melalui teknik dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan (baik penyusunan anggaran, pelaksanaan, maupun penyusunan laporan keuangan), pengelolaan aset negara, dan kegiatan pengadaan barang/jasa. Jumlah populasi penelitian sebanyak 265 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 160 orang (Rumus, lihat Apendix).

3.2. Operasionalisasi Variabel

Pengumpulan data, baik data untuk variable dependen maupun variable independen menggunakan kuesioner tertutup, untuk itu operasionalisasi variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Kecenderungan melakukan *fraud* (Y) merupakan pandangan-pandangan yang mewakili sikap seseorang yang menganggap kecurangan dan penipuan sebagai suatu tindakan yang dapat dilakukan dan dapat diterima dengan alasan-alasan yang muncul melalui pembenaran. Pengukuran variabel kecenderungan melakukan *fraud* di tekankan pada sikap mengenai tindakan pelanggaran, tindakan penerobosan (*trespassing*) dan pelanggaran dalam konteks hukum maupun aturan organisasi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan indikator : penyalahgunaan aset, manipulasi laporan/ bukti transaksi/ hasil pekerjaan, korupsi, menerima *fee/* gratifikasi, dan penyalahgunaan anggaran.

2. Variabel Independen

1) Kepuasan Kompensasi (X1)

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Indikator pengukuran variabel kepuasan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari penelitian Wilopo (2006) yaitu : 1) Kompensasi keuangan, 2). Pengakuan/ *reward* dari instansi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, 3). Peluang promosi jabatan, 4) Fasilitas pekerjaan.

2) Keadilan Organisasi (X2)

Keadilan organisasi merupakan sebuah konsep psikologis yang berkaitan dengan cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara di mana mereka mempengaruhi penentuan variabel pekerjaan lain yang berhubungan (Moorman, 1991). Indikator pengukuran variabel keadilan organisasi dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012) yaitu : 1) kompensasi sesuai dengan kinerja, 2) prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, 3) penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan, 4) prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu, dan 5) prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat.

3) Tekanan situasional berupa otoritas atasan (X3)

Otoritas (*authority*) dapat dirumuskan sebagai kapasitas atasan, berdasarkan jabatan formal, untuk membuat keputusan yang mempengaruhi perilaku bawahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tekanan situasional berupa otoritas atasan adalah 1). Adanya tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan, 2). Adanya intervensi atasan terhadap hasil pekerjaan, 3). Adanya perintah atasan yang bertentangan dengan peraturan, 4). Adanya keharusan untuk melaksanakan perintah atasan.

4) Keefektifan pengendalian internal (X4)

Menurut PP No. 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keefektifan pengendalian internal dikembangkan dari elemen-elemen pengendalian internal dalam PP No. 60 tahun 2008 tentang SPIP yaitu: 1).

Lingkungan pengendalian, 2). Penilaian risiko, 3). Kegiatan pengendalian, 4). Informasi dan komunikasi, 5). Pemantauan pengendalian intern.

5) Penegakan hukum/ aturan (X5)

Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada disuatu negara. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan peraturan dikembangkan dari penelitian Zulkarnain (2013) dengan indikator: (1) ketaatan terhadap hukum, (2) proses penegakan hukum, (3) peraturan organisasi, (4) disiplin kerja, dan (5) tanggung jawab.

6) Asimetri informasi (X6)

Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo,2006). Instrumen yang digunakan untuk mengukur asimetri informasi terdiri dari indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) yaitu: (1) situasi di mana pihak atasan memiliki informasi yang lebih baik atas aktivitas, (2) situasi dimana pihak atasan lebih mengetahui hubungan input dan output, (3) situasi di mana pihak atasan lebih mengetahui potensi kinerja, (4) situasi dimana pihak atasan lebih mengetahui teknik kerja, dan (5). situasi di mana pihak atasan lebih mengetahui pengaruh faktor eksternal.

7) Budaya organisasi (X7)

Menurut Michael Armstrong (2009) dalam Pramudita (2013), budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dikembangkan dari penelitian Robins (2008) dalam Pristiyanti (2012) dengan indikator : (1) model peran yang *visible*, (2) komunikasi harapan-harapan etis, (3) pelatihan etis, (4) hukuman bagi tindakan tak etis dan (5) mekanisme perlindungan etika.

8) Komitmen organisasi (X8)

Komitmen organisasi menunjukkan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil oleh pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dalam Pristiyanti (2012) yaitu: (1) bekerja melebihi target, (2) menerima semua tugas,(3) membanggakan organisasi kepada orang lain, (3). bangga menjadi

bagian dari organisasi, (4). peduli pada nasib organisasi, (5). Menjaga nama baik organisasi.

9) Posisi dalam pekerjaan (X9)

Wolfe dan *Hermanson* (2004) menjelaskan sifat-sifat terkait elemen *capability* yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, salah satunya yaitu: *Positioning*. *Posisi* seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk melakukan penipuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel posisi dalam pekerjaan adalah 1) Kewenangan dalam pengambilan keputusan, 2) Hubungan pekerjaan yang dilaksanakan dengan unit lain, dan 3).Pengaruh pekerjaan terhadap kinerja unit/ bagian lain.

10) Level Penalaran Moral (X10)

Penalaran moral merupakan kemampuan pertimbangan-pertimbangan moral berdasarkan penalaran kognitif individu yang melandasi cara individu tersebut menyelesaikan masalah masalah sosial yang dihadapinya. Pengukuran penalaran moral menggunakan *defining issue test* (DIT) yang dikembangkan oleh Rest (1999). DIT adalah suatu alat ukur yang berbentuk angket skala sikap yang bersifat obyektif, yang digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan tingkat penalaran moral seseorang. Instrumen ini berbentuk kasus dilema etika.

11) Kompetensi (X11)

R. Palan (2008) mendeskripsikan enam jenis karakteristik kompetensi yaitu: *knowledge, skills, values, self concept, traits, dan motives*. Karakteristik ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar yaitu *hard* kompetensi dan *soft* kompetensi.. Indikator yang dikembangkan untuk mengukur variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah 1). Pemahaman terhadap cara kerja, prosedur kerja, proses kerja, 2). Pemahaman terhadap rencana dan target kerja, 3).Pemahaman proses kerja pada bagian lain, 4). Pemahaman/ kemampuan tentang situasi dan permasalahan organisasi, 5). Kemampuan penyesuaian diri, pengendalian diri dan bekerja sama, 6). Kemampuan dalam menyampaikan gagasan dan pokok pikiran, 7). Penguasaan terhadap peralatan dan teknologi informasi.

3.3.Uji Validitas Data, Reliabilitas Data dan Uji Analisis Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,2002). Konstruk dikatakan valid jika nilai signifikansi $<0,05$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas

dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) >0,6, maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Hasil uji menunjukkan bahwa setiap item indikator instrumen untuk semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Nunnally dalam Ghazali, 2007) (Hasil lihat di appendix).

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen

Varia bel	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ket.
Kepuasan Kompensasi (X1)	0,670**	0,758**	0,729**	0,677**	-	-	-	-	Valid
Keadilan Organisasi (X2)	0,800**	0,789**	0,833**	0,671**	0,819**	-	-	-	Valid
Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan (X3)	0,656**	0,612**	0,768**	0,784**	-	-	-	-	Valid
Keefektifan Pengendalian Internal (X4)	0,748**	0,751**	0,750**	0,743**	0,825**	-	-	-	Valid
Penegakan Hukum/Aturan (X5)	0,412**	0,695**	0,661**	0,693**	0,796**	-	-	-	Valid
Asimetri Informasi (X6)	0,839**	0,867*	0,857**	0,898**	0,759**	0,828**	-	-	Valid
Budaya Organisasi (X7)	0,714**	0,626**	0,678**	0,778**	0,700**	-	-	-	Valid
Komitmen Organisasi (X8)	0,797**	0,795**	0,706**	0,678**	0,643**	-	-	-	Valid
Posisi pekerjaan (X9)	0,690**	0,707**	0,809**	0,754**	-	-	-	-	Valid
Penalaran Moral (X10)	0,619**	0,592**	0,650**	0,672**	0,625**	0,568**	-	-	Valid
Kompetensi (X11)	0,469**	0,639**	0,678**	0,680**	0,727**	0,637**	0,709**	0,628**	Valid
Kecenderungan Fraud (Y)	0,777**	0,820**	0,780**	0,714**	0,631**	0,809**	0,771**	-	Valid

Sumber : data primer diolah, 2015

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kompensasi (X1)	4	0,668	Reliabel
Keadilan Organisasi (X2)	5	0,843	Reliabel
Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan	4	0,655	Reliabel
Keefektifan Pengendalian Internal (X4)	5	0,810	Reliabel
Penegakan Hukum/ Aturan (X5)	5	0,675	Reliabel
Asimetri Informasi (X6)	6	0,917	Reliabel
Budaya Organisasi (X7)	5	0,737	Reliabel
Komitmen Organisasi (X8)	5	0,766	Reliabel
Posisi dalam Pekerjaan (X9)	4	0,714	Reliabel
Level Penalaran Moral (X10)	6	0,653	Reliabel
Kompetensi (X11)	8	0,791	Reliabel
Kecenderungan Fraud (Y)	7	0,875	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2015

4. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas X, dengan responden adalah staf/ tenaga kependidikan dan dosen yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dan pengadaan barang/jasa di Universitas X. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar di fakultas/ unit di lingkungan Universitas X pada 25 Oktober 2015 sampai batas pengambilan 24 November 2015. Dari 200 kuesioner yang disebar, kuesioner yang direspon sejumlah 173 atau 86,25 %. Dari 173 kuesioner yang direspon, kuesioner yang diisi lengkap dan dapat digunakan adalah sejumlah 160 atau 92,48% sedangkan sisanya tidak dapat digunakan karena tidak lengkap.

4.1. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian ini menampilkan tabel yang menunjukkan kisaran jawaban responden dan kategori jawaban responden dari setiap variabel yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden (Lihat Apendix).

1. Deskripsi variabel Kepuasan Kompensasi (X1), Berdasarkan jawaban, responden mempunyai persepsi “Agak Puas” terhadap kompensasi di Universitas X. Selama ini, pemberian gaji pegawai di Universitas X mengacu pada peraturan pemerintah tentang gaji bagi pegawai negeri sipil, sedangkan untuk pemberian tunjangan dan honorarium mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia tentang Standar Biaya Masukan. Selanjutnya Universitas X juga memberikan peluang promosi jabatan bagi pegawai. Pemberian kompensasi semacam ini agaknya telah memberikan kepuasan bagi pegawai di Universitas X karena dirasakan cukup objektif walaupun dalam pelaksanaannya unsur subjektifitas pimpinan masih tidak dapat dihilangkan sepenuhnya.
2. Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi (X2), persepsi responden terhadap keadilan organisasi di Universitas X adalah cukup. Hal ini mungkin karena prosedur pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pegawai, serta belum dihitung secara objektif berdasarkan capaian kinerja dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai dan hanya masih didasarkan pada daftar kehadiran, selain itu unsur subjektifitas dan faktor kedekatan dengan pimpinan masih ada.
3. Deskripsi Variabel Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan (X3), jawaban responden terhadap variabel Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan berada pada kategori “Agak Tidak Tertekan”. Hal tersebut menandakan masih adanya tekanan situasional berupa otoritas atasan dalam lingkungan kerja, namun tekanan

situasional yang dirasakan masih cukup rendah sehingga tidak terlalu mengganggu situasi pekerjaan sehari-hari.

4. Deskripsi variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (X4), jawaban responden terhadap variabel Keefektifan Pengendalian Internal berada pada kategori efektif. Kegiatan pengendalian internal ini dilakukan dalam bentuk *monitoring* dan audit sejak proses perencanaan anggaran, pelaksanaan kegiatan, pertanggungjawaban keuangan, hingga pada penyusunan laporan keuangan dan evaluasi program kerja, yang dilakukan oleh tim SPI Universitas
5. Deskripsi variabel Penegakan Hukum/ Aturan (X5), menurut persepsi responden, kategori penegakan hukum/ aturan di Universitas X berada pada kategori “Agak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa aturan-aturan hukum, kode etik yang diberlakukan bagi pegawai Universitas X telah dijalankan dengan semestinya, akan tetapi masih banyak pegawai di Universitas X yang disiplin dalam mengisi daftar kehadiran namun kurang disiplin dalam bekerja.
6. Deskripsi variabel Asimetri Informasi (X6), bahwa menurut persepsi responden, asimetri informasi di Universitas X berada pada kategori “agak rendah”. Selama ini semua informasi yang masuk kepada atasan disampaikan melalui lembar disposisi oleh pimpinan kepada bawahannya. Selain itu informasi yang ada juga kerap disosialisasikan dan disampaikan melalui surat edaran maupun *website* universitas.
7. Deskripsi variabel Budaya Organisasi (X7), budaya etis organisasi di Universitas X masuk kategori “agak baik”. Hal tersebut menandakan bahwa budaya organisasi yang dirasakan pegawai di Universitas X dapat diterima dan segala hal yang berkaitan dengan nilai etika telah menjadi kebiasaan yang dilakukan di tempat bekerja.
8. Deskripsi variabel Komitmen Organisasi (X8), dari jawaban responden menunjukkan, tingkat komitmen karyawan terhadap kemajuan organisasi di Universitas X adalah tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi ini mungkin disebabkan karena selama ini pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang berada di zona nyaman. Selama ini PNS masih dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang menjanjikan, serba santai, serba nyaman, dan serba terjamin.
9. Deskripsi variabel Posisi dalam Pekerjaan (X9), rata-rata responden dalam penelitian ini mempunyai posisi yang strategis dalam pekerjaan mereka di Universitas X. Hal ini karena responden merupakan pegawai yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan dan kegiatan pengadaan barang/ jasa maupun pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) di Universitas X. Pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan BMN, dan

pengadaan barang/ jasa merupakan pekerjaan yang strategis karena pekerjaan tersebut memiliki peran penting dalam pengelolaan aset dan harta kekayaan milik negara dan merupakan pekerjaan yang rawan dengan potensi penyalahgunaan wewenang/ kekuasaan.

10. Deskripsi variabel Level Penalaran Moral (X10), jawaban responden menunjukkan bahwa tingkat penalaran moral pegawai Universitas X berada pada level yang tinggi. Faktor pendidikan dan faktor pengalaman sosial tampaknya telah membentuk pegawai Universitas X memiliki level penalaran moral yang tinggi, karena mayoritas responden berpendidikan S1 dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.
11. Deskripsi variabel Kompetensi (X11), jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi pegawai Universitas X berada pada level yang tinggi, karena responden merupakan pegawai yang ikut terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan BMN, dan pengadaan barang dan jasa yang tentu saja disyaratkan memiliki kompetensi tinggi untuk dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik, memiliki keahlian tertentu dan telah tersertifikasi.
12. Deskripsi variabel Kecenderungan Perilaku *Fraud* (Y), jawaban responden menunjukkan bahwa kecenderungan perilaku *fraud* pegawai Universitas X berada pada kategori yang “agak rendah”, dikarenakan sistem pengendalian internal di Universitas X telah berjalan efektif. Kegiatan pengendalian internal ini dilakukan dalam bentuk *monitoring* dan audit sejak proses perencanaan anggaran, pelaksanaan kegiatan, pertanggungjawaban keuangan, hingga pada penyusunan laporan keuangan dan evaluasi program kerja oleh tim Satuan Pengawas Internal

4.2. Hasil Uji Hipotesis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*) untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 11, dan *Chow Test* untuk menguji perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *fraud* pada dosen dan staf pada hipotesis 12. Sebelum uji regresi dilakukan, harus dilakukan uji normalitas data sebagai syarat bahwa data dalam uji regresi harus berdistribusi normal. Selain harus berdistribusi normal uji regresi harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas data dan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal, tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji regresi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta	3,669	0,702	5,224	0,000
Kepuasan Kompensasi (X1)	0,141	0,110	1,278	0,203
Keadilan Organisasi (X2)	-0,124	0,103	-1,201	0,232
Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan (X3)	0,367	0,079	4,626	0,000
Keefektifan Pengendalian Internal (X4)	-0,196	0,094	-2,079	0,039
Penegakan Hukum/Aturan (X5)	-0,132	0,125	-1,056	0,293
Asimetri Informasi (X6)	-0,050	0,077	-0,643	0,521
Budaya Organisasi (X7)	0,146	0,113	1,298	0,196
Komitmen Organisasi (X8)	-0,079	0,089	-0,890	0,375
Posisi dalam Pekerjaan (X9)	0,014	0,091	0,150	0,881
Level Penalaran Moral (X10)	-0,363	0,085	-4,244	0,000
Kompetensi (X11)	-0,024	0,115	-0,207	0,836
R	0,620			
R ²	0,384			
Adjusted R ²	0,339			
Nilai F	8,404			0,000

sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan signifikan 5% variabel Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan, variabel Keefektifan Pengendalian Internal, dan variabel Level Penalaran Moral mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* pegawai Universitas X. Sedangkan variabel kepuasan kompensasi, variabel keadilan organisasi, variabel penegakan hukum/ aturan, variabel asimetri informasi, variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi, variabel posisi dalam pekerjaan, dan variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* pegawai Universitas X.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Chow Test, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,1137. Berdasarkan tabel F dengan signifikansi 0,05 pada $df_1 = 11$ dan $df_2 = 128$ diperoleh nilai F tabel sebesar 1,86. Nilai F hitung ($1,1137$) < nilai F tabel ($1,86$), maka hipotesis nol diterima. Dengan demikian Hipotesis 12 yang menyatakan ada perbedaan kecenderungan perilaku *fraud* pada dosen dan staf **ditolak**.

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kecenderungan terjadinya Perilaku Fraud

Hasil uji hipotesis 1 (H_1) menunjukkan bahwa Kepuasan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud*.

Kepuasan seseorang adalah sesuatu hal yang tidak ada batasnya. Sifat manusia yang serakah akan selalu merasa tidak puas dengan apa yang telah dicapainya dan ia akan selalu berusaha untuk mendapatkan hal-hal yang diinginkan dengan segala cara. Dapat

dilihat di Indonesia bahwa kebanyakan pelaku tindak pidana korupsi berasal dari orang-orang yang mempunyai jabatan dan penghasilan tinggi, hal tersebut menandakan bahwa *fraud* tidak selalu terjadi karena faktor kompensasi yang dianggap kurang sesuai.

4.2.2 *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecenderungan terjadinya Perilaku Fraud*

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* pada pegawai Universitas X. Keadilan organisasi berkaitan dengan pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak-hak dan kewajiban di tempat kerja yang berfokus bagaimana pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Persepsi adil menurut seseorang belum tentu sama dengan orang yang lain. Terkadang pegawai memiliki persepsi keadilan yang tidak didukung dengan data yang akurat. Selain itu sifat manusia yang cenderung serakah dan tidak mudah puas menjadikan seseorang tidak menyadari hakikat keadilan tersebut. Kebanyakan manusia cenderung ingin mendapatkan sesuatu yang banyak tapi tidak mau melakukan usaha yang sebanding, sehingga upaya untuk menerapkan keadilan organisasi yang tinggi pun tidak dapat mencegah seseorang untuk melakukan *fraud*.

4.2.3 *Pengaruh Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku fraud*

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel Tekanan Situasional berupa Otoritas Atasan (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* (Y). Hal ini dapat dijelaskan dengan teori ketaatan yang menyatakan bahwa individu akan melakukan tindakan yang diperintahkan oleh atasannya meskipun hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip yang dimilikinya. Dalam teori ketaatan disebutkan bahwa individu yang mempunyai kekuasaan merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikannya. Hal ini disebabkan oleh keberadaan kekuasaan atau otoritas yang merupakan bentuk dari *legitimate power*. Milgram (1974) mengatakan bahwa bawahan yang mengalami tekanan ketaatan dari atasan akan mengalami perubahan psikologis dari seseorang yang berperilaku autonomis menjadi perilaku agen. Perubahan perilaku ini terjadi karena bawahan tersebut merasa menjadi agen dari sumber kekuasaan, dan dirinya terlepas dari tanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

4.2.4 *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan melakukan Fraud*

Hasil uji hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel Keefektifan Pengendalian Internal (X_4) berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* (Y). Menurut PP No. 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga aset, menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dapat mengurangi terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran.

4.2.5 *Pengaruh Penegakan Hukum/ Aturan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku fraud*

Hasil uji hipotesis 5 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap kecenderungan perilaku *fraud* pegawai “ditolak” karena pengaruh dari variabel penegakan hukum yang kecil dan tidak signifikan. Tidak berpengaruhnya penegakan hukum terhadap kecenderungan *fraud* pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut. Hal ini disebabkan karena masih adanya pesimisme dan keraguan masyarakat tentang sistem penegakan hukum di Indonesia yang masih belum bisa berjalan dengan baik. Pemberian sanksi dan proses hukum bagi para pelaku *fraud* masih belum sesuai dengan harapan. Pelaku *fraud* khususnya korupsi banyak yang mendapatkan hukuman yang ringan, sehingga hal tersebut tidak membuat jera para pelaku *fraud*. Sebagian penegak hukum bahkan ikut terlibat dan menjadi oknum dalam melakukan tindakan *fraud*. Hal ini yang membuat pelaku *fraud* justru semakin berani melakukan tindakannya karena merasa dibela dan dibantu oleh oknum penegak hukum tersebut. Penegakan hukum yang belum berjalan dengan baik akan mendorong orang untuk cenderung berbuat *fraud*. Dengan kondisi penegakan hukum yang masih belum sesuai harapan, tingkat kecenderungan terjadinya *fraud* khususnya di Universitas X justru berada pada kategori “agak rendah”. Hal ini berarti bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya *fraud*.

4.2.6 *Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X.*

Hasil uji hipotesis 6 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Asimetri Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud*. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan maraknya fenomena korupsi berjamaah yang sering terjadi di Indonesia. Kerap dijumpai kasus atasan dan bawahan yang melakukan tindakan *fraud* secara bersama-sama demi memaksimalkan keuntungan pribadi masing-masing. Mereka menggunakan informasi dan pengetahuan yang mereka miliki untuk bersama-sama memanfaatkan kelemahan pengendalian internal organisasi yang ada. Sehingga kesenjangan informasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, tidak berpengaruh pada kecenderungan perilaku *fraud*.

4.2.7 *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X.*

Hasil pengujian Hipotesis 7 menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku *fraud* di Universitas X. Berdasarkan teori perilaku, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Jika faktor internal dalam diri seorang pegawai lebih kuat dibandingkan faktor eksternalnya, maka budaya organisasi dan lingkungan tidak akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan.

4.2.8 *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X.*

Hasil uji hipotesis 8 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan perilaku *fraud* pegawai. Berdasarkan teori perilaku, terbentuknya perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor personal dan faktor situasional. Seseorang yang memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi bisa saja dipengaruhi oleh tekanan situasional dari lingkungan di sekitarnya. Adanya tekanan dari luar/ lingkungan sekitarnya yang lebih kuat akan membuat komitmen yang dimiliki dalam diri seseorang menjadi terkikis bahkan menjadi hilang, sehingga orang tersebut dapat melakukan kecenderungan tindakan *fraud*.

4.2.9 *Pengaruh Posisi dalam Pekerjaan terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X.*

Hasil uji hipotesis 9 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh posisi dalam pekerjaan terhadap kecenderungan perilaku *fraud* pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan fenomena korupsi di Indonesia yang telah dilakukan pada setiap lini jabatan. Pelaku korupsi telah menyebar dari seseorang yang memiliki jabatan rendah seperti staf, sopir, dan lain-lain, hingga seseorang yang memiliki jabatan tinggi seperti menteri, kepala daerah, dan sebagainya. Hal ini menandakan bahwa posisi/ jabatan seseorang dalam pekerjaan tidak berpengaruh pada kecenderungan terjadinya perilaku *fraud*.

4.2.10 *Pengaruh Level Penalaran Moral terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X.*

Hasil uji hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel level penalaran moral berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* pada pegawai Universitas X. Dalam teori level penalaran moral Kohlberg (1995) disebutkan bahwa pengetahuan akan penalaran moral ini dapat digunakan untuk mengetahui kecenderungan individu melakukan suatu tindakan tertentu, terutama yang terkait dengan dilema etika, berdasarkan hasil penalaran moralnya. Kohlberg (1995) menekankan pentingnya perhatian kepada kesadaran moral ini untuk memahami bagaimana keputusan etis diambil dan juga alasan etis mengapa seseorang mengambil keputusan tertentu. Welton (1994) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Moralitas merupakan faktor penting dalam timbulnya kecurangan. Kecenderungan kecurangan/ *fraud* juga dipengaruhi oleh moralitas orang yang terlibat didalamnya. Dalam suatu perusahaan atau instansi moralitas manajemen sangat berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan/ *fraud* yang mungkin timbul dalam perusahaan

4.2.11 *Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pegawai di Universitas X*

Dari hasil uji hipotesis 11 yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud*. Hal ini dapat dijelaskan dengan fenomena korupsi yang terjadi di Indonesia. Perilaku korupsi di Indonesia telah merambah ke segala lapisan masyarakat dari pegawai rendah hingga pejabat tinggi, dari kalangan masyarakat biasa hingga kalangan eksekutif dan legislatif. Korupsi sudah begitu merajalela dan dilakukan oleh begitu banyak orang,

sehingga perilaku korupsi seolah-olah sudah dianggap sebagai hal yang wajar dan biasa-biasa saja. Praktik korupsi bahkan dilakukan secara berjamaah oleh atasan dan bawahan dalam bentuk kolusi dan nepotisme. Hal ini karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan pribadi yang sebesar-besarnya sehingga tidak lagi memikirkan kepentingan negara dan masyarakat. Hal tersebut menandakan bahwa tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki seseorang tidak mampu mencegah orang tersebut untuk tidak melakukan tindakan *fraud*.

4.2.12 Terdapat Perbedaan Kecenderungan Perilaku *Fraud* pada Dosen dan Tenaga Kependidikan (Staf) di Universitas X.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan perilaku *fraud* pada dosen dan tenaga kependidikan di Universitas X, sehingga hipotesis kedua belas ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa baik staf maupun dosen Universitas X tidak memiliki perbedaan kecenderungan perilaku *fraud*. Dosen dan staf Universitas X sama-sama memiliki kecenderungan perilaku *fraud* yang rendah, hal ini disebabkan oleh level penalaran moral yang tinggi serta komitmen organisasi yang tinggi pula.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

5.1. Kesimpulan

Dari 12 hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, hanya 3 (tiga) hipotesis penelitian saja yang diterima sedangkan sisanya ditolak karena memberikan hasil yang tidak signifikan. Hal ini dikarenakan penelitian ini merupakan studi tentang keperilakuan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang berbeda pada objek penelitian yang berbeda pula. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang hanya didasarkan pada persepsi responden sebagai jawaban juga memungkinkan terjadinya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Dalam teori perilaku, persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Setiap orang mempunyai kecenderungan dalam melihat objek yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti pengetahuan, pengalaman, lingkungan sekitar, dan sudut pandangnya. Adanya perbedaan persepsi inilah yang kemudian menyebabkan perilaku individu dalam objek penelitian bisa berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tekanan situasional berupa otoritas atasan, variabel keefektifan pengendalian internal, dan variabel level penalaran moral terhadap kecenderungan perilaku *fraud* pada pegawai Universitas X. Hal ini memberikan implikasi penting bagi kita untuk menekankan perhatian pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya perilaku *fraud*. Pimpinan perguruan tinggi melalui auditor internal dapat mengidentifikasi gejala, tanda-tanda, dan peluang terjadinya *fraud* di lingkungan perguruan tinggi serta melakukan *fraud risk assessment* secara berkala sehingga tindakan *fraud* dapat dieliminasi. Selanjutnya, hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pimpinan dan manajemen Universitas X sebaiknya meningkatkan penerapan pengendalian internal untuk mencegah tindak kecurangan di instansi pemerintah. (2) Bagi Auditor Internal, kegiatan investigasi atau audit atas *fraud* harus difokuskan kepada indikator-indikator *fraud* berdasarkan karakteristiknya.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : (1) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dimana data yang dikumpulkan dalam penelitian ini hanya didasarkan pada persepsi responden sebagai jawaban, sehingga akan menimbulkan masalah ketika jawaban yang diberikan tidak jujur. (2) Penelitian hanya dilakukan pada pegawai yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan, pengelolaan BMN, dan pengadaan barang/jasa di Universitas X sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir untuk perguruan tinggi negeri di seluruh Indonesia. (3) Indikator yang digunakan peneliti untuk menguji konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini masih mengadopsi indikator yang biasa digunakan dalam penelitian pada sektor privat yang mungkin berbeda kondisinya..

Daftar Pustaka

- ACFE, 2014. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2014 Global Fraud Study*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc. Austin - USA.
- Ahmad, Z. and M. Norhashim. 2008. The Control Environment, Employee Fraud and Counterproductive Workplace Behaviour: An Empirical Analysis. *Communications of the IBIMA* Volume 3, 2008.
- Albrecht, W.S, C.C. Albrecht, and C.O.Albrecht. 2004. Fraud and Corporate Executives: Agency, Stewardship, and Broken Trust. *Journal of Forensic Accounting* 1524-5586/ Vol. V (2004), pp. 109-130.

Albrecht, C., C.C. Albrecht, and S. Dolan. 2007. *Financial Fraud : The How and Why, Understanding the conditions in which fraud occurs is the key to its detection and prevention*. European Business Forum. Issue 29, Summer 2007.

-----, *Exploring the Recruitment of Individuals into Financial Statements Fraud Schemes*. Article presented at 2007 EURAM Conference.

Albrecht, W.S, Conan, Chad, and M. Zimbelman 2009. *Fraud Examination 3rd Edition*. South-Western Cengage Learning. Canada.

Almakassary, R. 2006. Menggurutanya Praktik Korupsi Perguruan Tinggi (Sebuah Refleksi Keprihatinan).
<http://almakassary.blogspot.co.id/2006/06/menggurutanya-praktik-korupsi.html> diakses pada tanggal 4 September 2015.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2002. *Consideration of fraud in a financial statement audit*. Statement on auditing standards No.99. AICPA. New York.

Apriadi, R.N. dan N. Fachriyah. 2014. Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya Vol.3 No.1*. Semester Ganjil 2014/2015.

Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta.Jakarta.

Asshiddiqie, J. *Makalah Penegakan Hukum*, diakses dari http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum tanggal 2 Juli 2015.

Banerji, P. 2000. Ethical preferences of transformational leaders: an empirical investigation. *Leadership and Organizational Development Journal*.

Bernardi, R. and S. Guptill. 2008. Social Desirability Response Bias, Gender and Factors Influencing Organizational Commitment: An International Study. *Journal of Business Ethics*.

Betts, D. 2009. *The Psychology of Fraud: What Makes Employee Cross The Line?*. Joint ACFE. ISACA.

Bologna, J. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Butterworth- Heinemann.Boston.

Deegan, C. 2002. The Legitimizing Effect Of Social And Environmental Disclosures: A Theoretical Foundation. *Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 15*, Page 282-311.

Dellaportas, S. 2013. *Conversations with inmate accountants: Motivation, opportunity and the fraud triangle*. *Accounting Forum* 37 (2013) 29-39.

Dewi, R.Y.R dan R. N. Apandi .2012. Gejala *Fraud* dan Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian *Fraud* di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif). *Jurnal dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi 15 Banjarmasin*.

Dewi, G.A.K.R.S. 2014. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali). Tesis. Universitas Udayana. Denpasar.

- Dietz, J., S.L. Robinson, R. Folger, R.A. Baron and M. Schultz. 2003. The Impact of Community Violence and An Organization's Procedural Climate on Workplace Aggression. *Academy of Management Journal*, Vol. 46 No. 3, pp. 317-26.
- Donovan, J. J. 2001. Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications.
- Dorminey, J. A. 2012. *The Evolution of Fraud Theory* ,Issues In Accounting Education. Vol. 27, No. 2, 2012 pp. 555–579. American Accounting Association.
- Duffield, G. and P. Grabosky. 2001. *The Psychology of Fraud. Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*. Australian Institute of Criminology. Canberra, Australia.
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: An Assessment and Review, *Academy of Management Review*. Vol. 14. No. 1: 57-74.
- Faisal, M. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal AAJ* 2 (1) (2013). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>
- Folger, R. and R.Cropanzano (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA. Sage.
- Gagola, A.S.C. 2011. "Analisis Faktor Risiko Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Pelaporan Keuangan Perusahaan Publik Di Indonesia". *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Studi Magister Akuntansi program Pasca sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gbegi, D.O and Adebisi, 2013. The New Fraud Diamond Model- How Can It Help Forensic Accountants In Fraud Investigation In Nigeria? *European Journal of Accounting Auditing and Fiancé Research* Vol.1, No. 4, pp.129-138, December 2013.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponogoro, Semarang.
- Handoko, H. T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, J. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. STIM YKPN.Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Hassan, A. and S. Chandaran. 2005. "Quality Supervisor-Subordinate Relationship and Work Outcome: Organizational Justice as Mediator. *IJUM Journal of Economic and Management*, 13 (1): 1-20, <http://www.iiu.edu.my/enmjurnal/131art2.pdf>.
- Hendriksen, E. S., dan M. F. Van Breda. 2000. *Teori Akuntansi, Edisi Kelima*. Terjemahan Herman Wibowo. Interaksara. Tangerang.
- Henle, C.A. 2005. Predicting Workplace Deviance from The Interaction between Organizational Justice and Personality. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17 No. 2, pp. 247-63.
- Husein, U. 1998, *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Jensen, M. C, and W.H. Meckling. 1976. Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure . *Journal of Financial Economics*, Oktober, 1976, V. 3, No. 4, pp. 305-360. Available from: <http://papers.ssrn.com>
- Kassem, R. and A. Higson. 2012. The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* 3(3): 191-195
- Kohlberg, L. 1995. *Tahap-tahap Perkembangan Moral*, diterjemahkan oleh John de Santo dan Agus Cremers, Kanisius. Yogyakarta.
- Kusumastuti, N. R. dan W. Meiranto 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 1-15.
- Lako, A. 2002. *Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi*. Kajian Bisnis Widya Wiwawaha. Yogyakarta.
- Liyanarachi, G. 2009. The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New-Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics* 89.
- Magnis-Suseno, F. 2000. 12 Tokoh Etika Abad Ke-20. Kanisius.Yogyakarta.
- Manurung, D., R.S. Agatha, S. Nugraha. 2015. The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as Moderating Variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211 (2015) 1064-1072.
- Mathis, R. L. and J.H. Jackson 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku I, Terjemahan, Salemba Empat. Jakarta.
- Milgram, S. 1974. *Obedience to Authority An Experimental View*. Harper & Row Publisher, Inc.
- Montgomery, D., M. Beasley, S. Menelaides and Z. Palmrose. 2002. Auditors' New Procedures for Detecting Fraud. *Journal of Accountancy*, May 2002: 63-66.
- Moorman, R. H. 1991. Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavioral: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76 No. 6.
- Murphy, R. P., F. Clinton and C. Branston. 2011. *Organizational Culture as a Predictor of Fraud*, Queen's School of Business, Queen's University.
- Murphy, R. P. and B.W. Mayhew. 2013. The Impact of Authority on Reporting Behavior, Rationalization and Affect. *SSRN Electronic Journal*. (Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2026449>).
- Mustikasari, D. P. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal*. AAJ 2 (3) (2013). Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Rae and 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.

- Rafinda, A. 2013. *Kemampuan Prediksi Faktor Situasional dan Faktor Individual pada Perilaku Kecurangan Pelaporan*. Simposium Nasional Akuntansi XVI . Manado, 25-28 September 2013.
- Ramamoorti, S. 2008. *The Psychology and Sociology of Fraud: Integrating the Behavioral Sciences Component Into Fraud and Forensic Accounting Curricula. Issues in Accounting Education vol. 23.*
- Robbins, S. P . 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. PT.Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Rosmiyati, D. K. 2014. DPR Akui Dana Pendidikan Daerah Tak Diawasi. <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20141103101814-12-9352/dpr-akui-dana-pendidikan-daerah-tak-diawasi/>. Diakses tanggal 20 April 2015.
- Rulangeranga, D.M., N. Joshep, dan M. Moses. 2013. *Competence and Ethical Behavior of People Appointed to Contract Management Post in Local Government in Uganda. European Journal of Business and Management. Vol.5, No.9, 2013.*
- Rustendi, T. 2009. Analisis Terhadap Faktor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, h. 705-714.
- Salman, K. 2005. *Audit Investigatif; Metoda Efektif dalam Pengungkapan Kecurangan. Makalah Seminar Nasional Auditing Forensik*, PPA UGM, Yogyakarta.
- Sanusi, M. Zuraidah,dkk. 2015. *Effects of Internal Controls, Fraud Motives and Experience in Assessing Likelihood of Fraud Risk*. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2, February 2015.
- Sawyer, Lawrence B, D. Mortimer, S. James H, 2006, *Internal Auditing*, Diterjemahkan oleh Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 5, Salemba Empat. Jakarta.
- Schuler, R.S. dan J. Susan , 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Scott, W. R. 2000. *Financial Accounting Theory*. Prentice-Hall, USA.
- Setiawan, D. 2004. *Two Days Fraud Detection and Investigation*. Makalah yang Disampaikan pada Seminar Pendidikan Profesi Berkelanjutan, 28-29 Januari, Bandung.
- Shelton, A. M., 2014. *Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond. Undergraduate Honors Theses*. Paper 213. <http://dc.etsu.edu/honors/213>.
- Singleton, T, and Aaron J. 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting, Third Edition*. John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Sofyani, H., dan Y. D. Pramita. 2014. *Otoritas Atasan, Retaliasi dan Locus Of Control sebagai Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Manipulasi Laporan Realisasi Anggaran*. SNA 17 Mataram, Universitas Mataram 24-27 Sept 2014, Lombok.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjono, H. I. 2012. *Pengaruh Budaya Birokrasi Ewuh-Pakewuh Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern. Disertasi*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Sulastris dan B. H. Simanjuntak. 2014. *Fraud pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Etika Organisasi Pemerintah (Studi Empiris Dinas Pemerintah Provinsi DKI Jakarta)*. e-Journal Magister Akuntansi Trisakti Volume. 1 Nomor. 2 September 2014 Hal. 199-227.
- Sulistiyowati, T. 2007. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *JAAI* Vol. 11 No. 1, Juni 2007: 47-66
- Sukirman dan M. P. Sari. 2013. "Model Deteksi Kecurangan Berbasis Fraud Triangle (Studi Kasus Pada Perusahaan Publik Di Indonesia)". *Jurnal Akuntansi & Auditing* Volume 9/No. 2/MEI 2013 : 199 – 225.
- Tella, A., C. Ayeni, and S. Popoola. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice* April 2007 ISSN 1522-0222.
- Tugas, F.C. 2012. Exploring a New Element of Fraud: A Study on Selected Financial Accounting Fraud Cases in the World, *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 2 No. 6; June 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Vona, L. W. 2008. *Fraud Risk Assessment: Building A Fraud Audit Program*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Wahyudi, I. dan Sopanah. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) di Malang Raya. *Jurnal Legality*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Welton, R. E., M. LaGrone, and J. R. Davis, 1994, Promoting the moral development of accounting graduate students: an instructional design and assessment, *Accounting Education* 3.
- Wexley, K. N., dan G. A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo dan W. Wijaya. 2009. Pengaruh Penerapan Fraud Early Warning System (FEWS) Terhadap Aktivitas Bisnis Perusahaan. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*. Vol. 4, No. 2, Juli 2009 Hal. 77 – 111.
- Wilopo. 2006. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan BUMN dan Publik di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, auditing, dan Informasi*. Jakarta.
- _____. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura* Volume 11 no. 1 April 2008.
- Wisasa, A. 2009. *Orientasi Nilai Integritas dan Keputusan Etis di Balik Pelanggaran Akademik: Pendekatan Perkembangan Kognitif Terhadap Manajemen Perilaku Berbasis Nilai*, Tesis, Universitas Katolik Parahyangan. Bandung.

- _____, 2011. Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Volume 10 Number 1 2011.
- Wolfe, D.T and D.R. Hermanson . 2004. The Fraud Diamond: Considering The Four Element of Fraud. *The CPA Journal*. Desember 2004, pp. 38-42.
- Yendrawati, R, dan K. A. Paramitha. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Melakukan Kecurangan dengan Kualitas Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*. Volume 3 No. 1, Januari 2014 Halaman 49-59.
- Yuwono, I. dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. <http://jungiera.wordpress.com/tag/keadilan-organisasi/>
- Zulkarnain, R. M.. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Analysis Journal AAJ* 2 (2) (2013). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>.
- <http://m.hariankota.com/2014/09/walahbanyak-korupsi-di-perguruan-tinggi.html>
diakses pada tanggal 20 April 2015.

Appendix

Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot (e^2) + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Lampiran 1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96478889
	Absolute	.048
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 2

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.669	.702				5.224
X1	.141	.110	.129	1.278	.203	.408	2.451
X2	-.124	.103	-.126	-1.201	.232	.375	2.664
X3	.367	.079	.340	4.626	.000	.769	1.300

	X4	-.196	.094	-.194	-2.079	.039	.478	2.093
	X5	-.132	.125	-.111	-1.056	.293	.376	2.656
1	X6	-.050	.077	-.054	-.643	.521	.581	1.721
	X7	.146	.113	.131	1.298	.196	.408	2.453
	X8	-.079	.089	-.075	-.890	.375	.579	1.726
	X9	.014	.091	.013	.150	.881	.588	1.700
	X10	-.363	.085	-.302	-4.244	.000	.822	1.216
	X11	-.024	.115	-.020	-.207	.836	.432	2.312

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 3

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: ABRES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237 ^a	.056	-.014	.36111

a. Predictors: (Constant), X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2

b. Dependent Variable: ABRES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.146	11	.104	.799	.641 ^b
	Residual	19.299	148	.130		
	Total	20.445	159			

a. Dependent Variable: ABRES

b. Predictors: (Constant), X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.029	.428		.067	.947
X1	-.055	.067	-.103	-.823	.412
X2	-.013	.063	-.027	-.205	.838
X3	-.008	.048	-.016	-.173	.863
X4	-.004	.057	-.007	-.064	.949
X5	.037	.076	.064	.491	.624
X6	.052	.047	.115	1.099	.274
X7	.120	.069	.218	1.745	.083
X8	-.082	.054	-.159	-1.512	.133
X9	-.035	.055	-.066	-.632	.528
X10	.005	.052	.008	.091	.928
X11	.111	.070	.193	1.586	.115

a. Dependent Variable: ABRES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2254	.7356	.4444	.08489	160
Residual	-.52178	1.52104	.00000	.34839	160
Std. Predicted Value	-2.580	3.430	.000	1.000	160
Std. Residual	-1.445	4.212	.000	.965	160

a. Dependent Variable: ABRES

Lampiran 4

Uji Regresi Seluruh Sampel (n=160)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.339	.593024

a. Predictors: (Constant), X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.512	11	2.956	8.404	.000 ^b
	Residual	52.048	148	.352		
	Total	84.560	159			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X11, X6, X3, X10, X1, X9, X8, X4, X5, X7, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.669	.702		5.224	.000
	X1	.141	.110	.129	1.278	.203
	X2	-.124	.103	-.126	-1.201	.232
	X3	.367	.079	.340	4.626	.000
	X4	-.196	.094	-.194	-2.079	.039
	X5	-.132	.125	-.111	-1.056	.293
	X6	-.050	.077	-.054	-.643	.521
	X7	.146	.113	.131	1.298	.196
	X8	-.079	.089	-.075	-.890	.375
	X9	.014	.091	.013	.150	.881
	X10	-.363	.085	-.302	-4.244	.000
	X11	-.024	.115	-.020	-.207	.836

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5

Uji Regresi Sampel Staf (n=131)

Regression

[DataSet1] G:\TESIS\Data - Regresi Staf.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X11, X3, X10, X5, X9, X6, X8, X1, X4, X7, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.381	.324	.59174

a. Predictors: (Constant), X11, X3, X10, X5, X9, X6, X8, X1, X4, X7, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.686	11	2.335	6.669	.000 ^b
	Residual	41.669	119	.350		
	Total	67.355	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X11, X3, X10, X5, X9, X6, X8, X1, X4, X7, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.825	.823		4.649	.000
X1	.100	.129	.092	.778	.438

1	X2	-.104	.116	-.105	-.898	.371
	X3	.346	.091	.313	3.799	.000
	X4	-.133	.115	-.129	-1.156	.250
	X5	-.204	.141	-.171	-1.441	.152
	X6	-.056	.093	-.062	-.604	.547
	X7	.140	.126	.126	1.106	.271
	X8	-.050	.099	-.049	-.504	.615
	X9	.149	.100	.134	1.490	.139
	X10	-.391	.093	-.332	-4.188	.000
	X11	-.132	.140	-.106	-.942	.348

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

Uji Regresi Sampel Dosen (n=29)

Regression

[DataSet1] G:\TESIS\Data - Regresi Dosen.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X11, X6, X1, X3, X4, X8, X10, X7, X9, X5, X2 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.406	.58017

a. Predictors: (Constant), X11, X6, X1, X3, X4, X8, X10, X7, X9, X5, X2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.155	11	.923	2.743	.030 ^b
Residual	5.722	17	.337		
Total	15.877	28			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X11, X6, X1, X3, X4, X8, X10, X7, X9, X5, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.240	1.801		1.799	.090
X1	.530	.306	.494	1.731	.102
X2	-.328	.301	-.358	-1.087	.292
X3	.160	.253	.161	.632	.536
X4	-.136	.212	-.149	-.643	.528
X5	.010	.355	.009	.028	.978
X6	.194	.215	.219	.901	.380
X7	.100	.364	.092	.275	.786
X8	-.043	.288	-.037	-.151	.882
X9	-.750	.290	-.776	-2.583	.019
X10	-.655	.334	-.529	-1.958	.067
X11	.501	.305	.481	1.640	.119

a. Dependent Variable: Y

