

**ANALISIS FRAUD DIAMOND TERHADAP KECENDERUNGAN PERILAKU  
FRAUD PADA PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH  
(Survey Pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten X)**

*Full paper*

**Ananto Pratomo**  
Alumni Maksi UNSOED  
pratomo107@gmail.com

**Bambang Agus Pramuka**  
Universitas Jenderal Soedirman  
bpramuka@yahoo.com

**Siti Maghfiroh**  
Universitas Jenderal Soedirman  
firoh.sutanto@gmail.com

**Abstract:** *Fraud happens in government is very detrimental to the state. Development impaired that increase social welfare inhibited. Corruption, as a form of fraud has happened to the regions. Many local government officials involved in corruption cases. This study aimed to analyze the factors that affect the likelihood of fraud behavior in X on government treasurer. Treasurer chosen as respondents to the consideration of government involvement in the financial administration. The samples used are 115 government treasurer in X for all organizational units. Sampling technique used was stratified random sampling. To analyze the factors that affect the likelihood of fraudulent behavior using multiple linear regression analysis. Analysis of the four (4) variables used, the effectiveness of internal control, compliance compensation, ethical culture of the organization and competence, concluded that three (3) variables: the effectiveness of internal control, compliance compensation, and ethical culture society together negatively affect the behavior tendencies of fraud, while the variable competence positive effect on the behavior tendencies of fraud by the government treasury in X. To minimize fraud, it is advised to increase the compensation for the treasurer, good compensation in the form of material and nonmaterial. Last but not least, in order to improve the ethical culture of the organization, the government is expected to be more assertive in taking action against any violation, and give rewards to employees who assessed achievement.*

**Keywords:** *The effectiveness of internal control, Compliance compensation, Ethical culture of the organization, Competence.*

## **1. Pendahuluan**

*Fraud* adalah kecurangan yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan memperoleh keuntungan finansial bagi pelakunya. Menurut Ensiklopedia Britanika Merriem Webster, *fraud* di definisikan sebagai kejahatan menggunakan metode curang untuk mengambil sesuatu yang berharga dari orang lain (*the crime of using dishonest methods to take something valuable from another person*).

Sedangkan menurut *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* yang mengambil pengertian dari *Black Law Dictionary*, *fraud* di nyatakan sebagai penyajian yang keliru dari kebenaran atau penyembunyian fakta material yang menyebabkan kerugian orang lain (*A knowing misrepresentation of the truth or concealment of a material fact to induce another to act to his or her detriment*).

Dalam Indeks Persepsi Korupsi (*Corruption Perception Index*) yang di rilis Transparansi Internasional pada 3 Desember 2014 yang di beritakan Kompas.com, Indonesia menempati peringkat 107 dari 175 negara. Negara terbersih dunia adalah Denmark, sedangkan di Asia Tenggara Indonesia di kalahkan oleh Singapura sebagai negara terbersih. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberantasan korupsi belum menunjukkan peningkatan signifikan karena di tahun sebelumnya Indonesia menempati posisi ke 114 dari 177 negara. Hal tersebut sejalan dengan hasil pemeriksaan BPK terhadap laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan Hasil Pemeriksaan BPK semester I 2014, dari Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang mendapatkan opini WTP (wajar tanpa pengecualian) yaitu 15 LKPD Provinsi, 102 LKPD Kabupaten dan 36 LKPD Kota, hanya sembilan daerah atau sebesar 5,88 % yang bebas dari kasus korupsi. Dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa opini WTP dari BPK tidak menjadi jaminan bahwa daerah tersebut bebas dari kasus korupsi

Korupsi di Indonesia tidak hanya terjadi di pemerintah pusat, namun juga terjadi di berbagai daerah. Di wilayah Jawa Tengah, kasus korupsi tersebar di 35 daerah kabupaten/kota. Di lansir dari berita online Tempo.co.id edisi 30 Desember 2012, Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah mencatat selama tahun 2012 tercatat 215 kasus korupsi. Kondisi ini meningkat lebih 100% dari tahun sebelumnya yaitu hanya 102 kasus korupsi, selama periode 2011 – 2015, beberapa kasus korupsi yang terungkap antara lain, kasus pengalihan tanah Gunung Tugel, kasus Gratifikasi Indomaret, dan kasus dana insentif dan retribusi puskesmas.

Banyak ahli yang mempelajari dan meneliti *fraud* dan faktor-faktor penyebabnya. Hal ini dilakukan agar setelah di identifikasi faktor penyebabnya, langkah pencegahan dapat dilakukan. Donald Cressey dalam Jonson dan Geis (2010) menyatakan bahwa seseorang melakukan *fraud* karena di pengaruhi oleh 3 faktor: *pressure*, *perceived opportunity* dan *rationalization*. Teorinya yang di kenal dengan *Fraud Triangle* menyatakan bahwa secara umum, *pressure* adalah hal yang memotivasi tindakan *fraud*, *perceived opportunity* adalah metode atau cara seseorang melakukan *fraud*, sedangkan *rationalization* adalah alasan pembenaran dari pelaku saat melakukan kecurangan.

*Fraud Diamond* adalah konsep yang melengkapi teori *Fraud Triangle*. Tambahan faktor kapabilitas di kemukakan oleh Wolf dan Hermanson (2004). Kapabilitas dalam konsep ini di artikan sebagaikarakter pribadidankemampuan yangmemainkan peran utamadalam kecuranganyangterjadi bahkandengan kehadirantiga unsurlainnya. (*personal traits and abilities that play a major role in whether fraud may actually occur even with thepresence of the other three elements*).

Variabel pengendalian intern merupakan proksi penting dari elemen *opportunity*. Secara teoritis, pengendalian intern merupakan pintu masuk dari besar kecilnya peluang untuk melakukan kecurangan. Meski pintunya terbuka, di butuhkan elemen *pressure* yang berupa ketidakpuasan atas

kesesuaian kompensasi sebagai proksi, untuk mendorong seseorang melakukan fraud. Dengan didukung variabel budaya etis organisasi yang lemah sebagai proksi dari elemen rasionalisasi, menjadikan *fraudster* merasa tenang dan aman dalam melakukan kecurangan. Namun demikian, untuk melakukan kecurangan, seseorang harus mempunyai kapabilitas yang memadai. Dalam hal ini, variabel kompetensi merupakan proksi yang tepat untuk elemen kapabilitas.

Sebagaimana penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Demikian pula menurut Faisal (2013) dan Sulastri dan Simanjuntak (2014), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan terhadap sistem pengendalian intern dengan kecenderungan fraud di sektor pemerintahan. Sedangkan Adelin (2013) menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud di BUMN. Sementara penelitian Kusumastuti dan Meiranto (2012) dan Wright (2003) menemukan pada saat insentif, pengawasan dan sistem berjalan baik, sangat sedikit individu cerdas dan bermoral berperilaku tidak etis. Sebaliknya menurut Dallas (2002) kesesuaian kompensasi karyawan tidak selalu mencerminkan itikad baik untuk tidak melakukan pelanggaran etika. Sependapat dengan Dallas, Kusumastuti dan Meiranto (2012) dan Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi (gaji) tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara penelitian Sulastri dan Simanjuntak (2014), menemukan bahwa etika organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Sebaliknya, penelitian Dallas (2002) menyatakan bahwa berbagai macam *fraud* pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat terjadi karena perilaku tidak etis dari manajemen perusahaan. Senada dengan Dallas, penelitian Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh pada persepsi terhadap tindak korupsi. Wolfe dan Hermanson (2004) menyatakan bahwa kapabilitas individu adalah sifat-sifat pribadi dan kemampuan yang menyebabkan terjadinya *fraud*. Rustendi (2008) menyebutkan bahwa pelaku *fraud* mampu menciptakan kesempatan dengan cara menyalahi sistem sehingga terbuka kesempatan melakukan kecurangan. Sebaliknya, hasil penelitian Banerji, et.al (2000) menunjukkan bahwa inspirasi kepemimpinan berhubungan negatif dengan preferensi pemimpin untuk suap dan pilih kasih, dan stimulasi intelektual berhubungan negatif dengan preferensi untuk suap. Jadi semakin tinggi tingkat intelektualitasnya, responden cenderung menghindari perilaku tidak etis.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian terdahulu dan research gap, penulis berusaha untuk mengkaji persepsi para bendahara sebagai pengelola keuangan pemerintah sebagai salah satu pihak yang memiliki kapabilitas untuk melakukan fraud, pada unit kerja instansi pemerintah di Kabupaten X untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecenderungan perilaku *fraud* di sektor publik dengan menggunakan konsep *Fraud Diamond*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka permasalahan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : bagaimana keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, Budaya Etis Organisasi dan Kompetensi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan perilaku *fraud* di sektor pemerintahan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

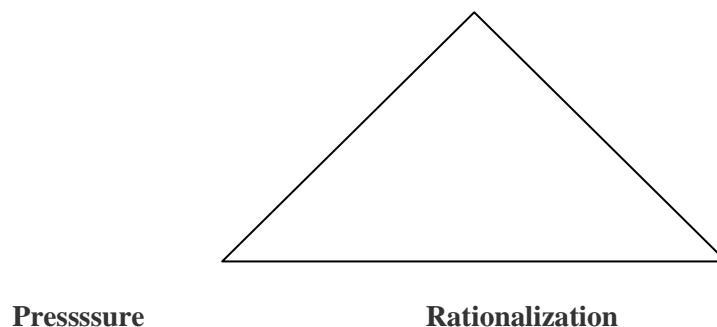
menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, Budaya Etis Organisasi dan Kompetensi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan perilaku *fraud* di sektor pemerintahan.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Teori yang dikembangkan oleh Jensen & Meckling (1976) ini mengkaji hubungan antar pemilik (prinsipal) dan kepentingan manajer (agen) ketika para manajer telah dikontrak oleh pemilik untuk melakukan beberapa jenis pekerjaan. Kemudian Jensen (1983) menyatakan bahwa prinsipal berharap manajer yang diberi kompensasi untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk menjalankan dan mengendalikan organisasi, melindungi kepentingan pemilik, dan bertindak secara bertanggung jawab sebagai pelayan. Dimana dalam instansi pemerintah prinsipal adalah masyarakat dan agen adalah pemerintah. Problematika dari teori agensi adalah bahwa kepentingan prinsipal bisa berbeda dengan kepentingan agen. Agen termotivasi melakukan kegiatan yang lebih menguntungkan kepentingan pribadi mereka, yang cenderung mengarah pada fraud.

Sebagaimana hipotesis Cressey (1953) yang dikenal sebagai *fraud triangle* atau segitiga kecurangan, seperti terlihat dalam gambar berikut:

### Perceived Opportunity

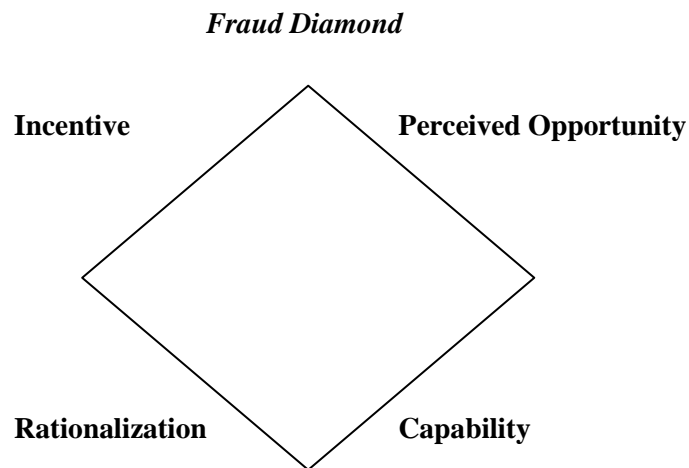


Gambar 1. *Fraud Triangle* – Cressey

Menurut Cressey (1953). Seseorang melakukan fraud dipengaruhi oleh perceived opportunity (kesempatan), pressure (tekanan) dan rationalization (pembenaran). Cressey menemukan bahwa faktor pendorong seseorang melakukan fraud adalah tekanan kebutuhan keuangan yang mendesak, tekanan akan kebiasaan buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Akan tetapi faktor tekanan tidak cukup kuat untuk membuat seseorang melakukan tindakan kecurangan. Dia harus mencari peluang untuk melakukan tindakan tersebut tanpa diketahui orang lain. Dengan persepsi ini, *fraudster* yakin bahwa tanpa diketahui orang lain, ia akan terbebas dari sanksi. Faktor pengendalian intern merupakan faktor utama dari faktor-faktor pembuka peluang terjadinya *fraud*. Pada saat peluang tersebut ada, pelaku fraud mencari faktor pembenaran atas tindakan fraud yang dilakukannya saat pertama melakukan fraud Cressey (1953) dalam Dorminey et al (2012). Sekali orang itu berhasil melakukan kecurangan, ia akan terus mengulangnya dengan cara yang sama. Pada tindakan-tindakan

berikutnya ia sudah tidak memerlukan alasan pembenar lagi. Jika perbuatan curang ini terjadi berulang-ulang, dan menjadi suatu budaya, akan menjadi justifikasi atas kecurangan dalam organisasi. Perilaku tidak etis ini dipengaruhi juga oleh nilai-nilai budaya etis organisasi yang longgar terhadap nilai-nilai etika organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memproksikan variabel rasionalisasi dengan variabel budaya etis organisasi.

*Fraud Diamond* pertama kali di kemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Dalam penelitiannya, mereka menambahkan elemen kapabilitas dalam tiga elemen lainnya dari teori fraud triangle. Wolf dan Hermanson menyebut kapabilitas sebagai kemampuan untuk mengenali kesempatan dan mengambil keuntungan dari hal tersebut dan merealisasikan kecurangan. Peluang (*Opportunity*) membukapintu untuk kecurangan, dan *pressure*/insentif dan rasionalisasi dapat menarik orang ke arah itu. Tapi orang harus memiliki kemampuan (*capability*) untuk mengenali pintu terbuka sebagai kesempatan untuk mengambil keuntungan dari hal itu dengan berjalan melaluinya, tidak hanya sekali, tapi berkali-kali.



**Gambar 2: *Fraud Diamond* – Wolfe and Hermanson**

Institusi Pemerintah adalah suatu entitas organisasi, rakyat mengharapkan pemerintah mewujudkan nilai-nilai yang disepakati bersama rakyat dalam program kerja pemerintahan. Saat pemerintah menjalankan program kerja yang sesuai dengan amanat rakyat, pemerintah mempunyai legitimasi yang kuat untuk melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan. Sebaliknya, jika dalam realisasi program kerja banyak hambatan dan kondisi yang tidak sesuai dengan yang dikehendaki rakyat, legitimasi pemerintah akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan teori legitimasi yang di kemukakan oleh Dowling dan Pfeffer pada 1975. Teori ini menjelaskan legitimasi dari suatu entitas, yaitu kondisi atau status yang ada di sistem nilai entitas adalah kongruen dengan sistem nilai dari sistem sosial yang lebih besar dari entitas. Sedangkan Deegan (dalam Van Der Laan 2009) menyatakan terkait teori legitimasi bahwa organisasi harus terus mencari untuk memastikan bahwa mereka beroperasi dengan batas-batas dan norma-norma masyarakat masing-masing. Oleh karena itu dengan semakin menurunnya tingkat fraud di institusi pemerintah maka, legitimasi dari masyarakat terhadap

pemerintah akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas institusi pemerintah adalah menurunkan tingkat fraud yang ada dengan mengetahui factor-faktor penyebab fraud sebagaimana teori fraud diamond.

### *2.1. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud di Sektor Pemerintahan*

Pengendalian intern adalah sebuah proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personellainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi yaitu efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO, 2013). Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa pengendalian internal yang kuat sejalan dengan kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Sebaliknya, jika pengendalian internal lemah, maka akan terbuka peluang melakukan pelanggaran dan kecurangan yang bertentangan dengan aturan yang berlaku. Sebaliknya, jika pengendalian internal lemah, maka akan terbuka peluang melakukan pelanggaran dan kecurangan yang bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Penelitian Wilopo (2006) menyatakan semakin kuat pengendalian intern, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Hasil penelitian Sulastris dan Simanjuntak (2014), Faisal (2013) dan Pristiyanti (2013) juga menyatakan hal yang senada. Sebaliknya hasil penelitian Kusumastuti dan Meiranto (2012), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa keefektifan pengendalian intern tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian Kusumastuti menyatakan bahwa responden penelitiannya yang terdiri dari para pemimpin perusahaan yang berkuasa, bisa melakukan tindak kecurangan tanpa memperhatikan prosedur yang ada. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Keefektifan Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud di sektor pemerintahan

### *2.2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud di Sektor Pemerintahan*

Dalam teori keagenan, Jensen and Meckling (1976) menyatakan bahwa untuk meminimalisir masalah yang terjadi antara agen dan prinsipal, prinsipal dapat memberikan biaya keagenan, yaitu kompensasi untuk agen dengan tujuan membatasi kegiatan menyimpang dari agen. Kesesuaian Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan terhadap tindakan *fraud*. Saat insentif, pengawasan dan sistem berjalan baik, sangat sedikit individu cerdas dan bermoral berperilaku tidak etis. (Wright, 2003). Bendahara selaku PNS yang bertugas mengelola keuangan tentu merasa terbebani tanggung jawab dan risiko yang besar dalam mengelola keuangan. Oleh karena itu,

dalam aturan yang berlaku ada kompensasi khusus untuk bendahara berupa tunjangan yang diberikan setiap bulan. Tunjangan ini diharapkan dapat meminimalisir kecenderungan *fraud* bendahara.

Sebagaimana hasil penelitian Sulastri dan Simanjuntak (2014) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Dallas (2002), yang menyatakan kesesuaian kompensasi karyawan tidak selalu mencerminkan itikad baik untuk tidak melakukan pelanggaran etika. Sependapat dengan Dallas, Wilopo (2006), yang melakukan penelitian di BUMN juga menyatakan kompensasi yang diberikan pada BUMN di Indonesia tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku tidak etis manajemen. Peningkatan gaji tidak menurunkan penyalahgunaan kekuasaan, penyalahgunaan kedudukan, sikap diam saja bila terjadi tindakan yang merugikan perusahaan, serta penyalahgunaan sumberdaya perusahaan secara signifikan. Penelitian Sulistyowati (2007), Kusumastuti dan Meiranto (2012), serta Faisal (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kompensasi tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2:** *Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud di sektor pemerintahan.*

### *2.3. Hubungan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud.*

Adanya budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, seharusnya memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan (Robbins, 2006). Akibatnya, perilaku positif karyawan akan meminimalkan potensi kecurangan keuangan dan mendorong operasional organisasi menjadi efektif dan efisien. Hal ini berlaku juga dalam organisasi pemerintah. Pemerintah adalah sebuah entitas organisasi yang besar, yang memiliki jutaan anggota organisasi. Tentunya diperlukan penyeragaman aturan etis untuk setiap anggota organisasi, yaitu para Pegawai Negeri Sipil. Atas kondisi tersebut, di terbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam penerapannya, seperti aturan lain, terjadi fenomena bahwa kode etik PNS tersebut belum sepenuhnya di patuhi dan dijalankan. Berbagai pelanggaran kode etik masih ditemui dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Pelanggaran-pelanggaran itu dapat berupa pelanggaran ringan dan hanya bersifat administratif, sampai pelanggaran berat berupa kecurangan keuangan yang merugikan keuangan negara dan dapat di proses pidana. Oleh karena itu penting bagi institusi pemerintah untuk menjadikan kode etik tersebut sebagai budaya etis karyawan, untuk mengurangi perilaku fraud.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Dallas (2002), yang menyatakan bahwa berbagai macam fraud pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat terjadi karena perilaku tidak etis dari manajemen perusahaan. Senada dengan Dallas, Sulistyowati (2007) menyatakan kultur organisasi berpengaruh pada persepsi terhadap tindak korupsi. Sebaliknya, hasil penelitian Sulastri dan

Simanjuntak (2014) serta Faisal (2013) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Penelitian Faisal menyatakan bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* karena penyebab fraud lebih besar di akibatkan oleh dorongan dari dalam individu sendiri seperti keserakahan dan bergaya hidup mewah, dibandingkan dengan dorongan dari faktor eksternal seperti kultur organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3:** Budaya etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud di sektor pemerintahan

#### *2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud di Sektor Pemerintahan*

Boyatzis (1982) dalam Prayitno dan Andrilina (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang menghasilkan efektivitas dan atau kinerja yang unggul dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya, dia mampu melihat kelemahan dari prosedur kerja yang dilakukannya. Pada titik inilah godaan melakukan fraud mulai muncul. Wolf dan Hermanson (2004) menyatakan salah satu sifat yang dimiliki oleh *fraudster* adalah kecerdasan dan kreatifitas. Kemampuan mengenali kelemahan prosedur kerja dan pengendalian intern secara umum menjadi modal dari pelaku *fraud* untuk melakukan kecurangan. Dengan kreatifitasnya, pelaku dapat menembus sistem pengendalian intern dan mengambil keuntungan pribadi.

Hal tersebut sejalan dengan Dorminey, et.al (2012), yang mengemukakan bahwa seseorang harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal untuk melakukan kecurangan. *Fraud* dalam nilai besar bisa dilakukan oleh seseorang yang cerdas, berpengalaman, dan kreatif dengan pemahaman yang solid atas pengendalian dan kerentanan perusahaan. Hal ini sejalan dengan studi ACFE, *Report To The Nation 2014* yang menyatakan bahwa pelaku *fraud* memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Sebaliknya penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Banerji dan Khrisnan (2000) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat stimulasi intelektual dan kecenderungan seseorang untuk bertindak tidak etis. Dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stimulasi intelektual, maka kecenderungan berbuat tidak etis akan makin rendah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan perilaku fraud*

### **3. Metode Penelitiann**

#### *3.1 Populasi dan Sampel*

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas (sebab akibat), yaitu penelitian yang bermaksud menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini adalah pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dan kompetensi. Sedangkan Variabel dependennya adalah kecenderungan perilaku *fraud* di



sektor pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah Bendaharawan Pemerintah di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten X yang masih aktif bertugas pada tahun 2015 sebanyak 158 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*. Populasi dibagi menjadi tiga kelompok populasi yaitu SKPD Besar, Sedang dan Kecil berdasarkan Eselon dari Pimpinan SKPD, kemudian diambil sampel dari masing-masing kelompok populasi. Data yang didapat dari Pemerintah Kabupaten X, populasi bendahara pemerintah sebanyak 158 orang, akan diambil sampel untuk penelitian sebanyak 115 orang. Dari data tersebut, jumlah sampel yang akan diambil dari kelompok SKPD adalah pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1  
Cara Pengambilan Sampel

No	Jenis SKPD	Jumlah Bendahara	Prosentase	Total Sampel	Pengambilan Sampel
1	Besar	31	19,62 %	115	22
2	Sedang	63	39,87 %	115	46
3	Kecil	64	40,51 %	115	47
	Total	158	100,00 %	115	115

### 3.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini untuk pengumpulan data baik variable independen maupun dependen menggunakan kuesioner. Untuk itu perlu di rumuskan operasionalisasi variable dengan tepat.

#### 1. Variabel Dependen

##### a. Kecenderungan *fraud* Pada Sektor Pemerintahan

Kecenderungan *fraud* pada sektor pemerintahan adalah kecenderungan tindak kesengajaan kecurangan yang dilakukan oleh pengelola keuangan yaitu bendaharawan pemerintah dalam menggunakan sumber daya milik negara secara tidak wajar untuk memperoleh keuntungan pribadi. Kecenderungan *fraud* ini di ukur dengan melihat persepsi bendaharawan terhadap *fraud* melalui jawaban pertanyaan kuesioner yang diajukan. Poin pertanyaan mengacu indikator kecurangan, seperti penyajian laporan tidak sebenarnya, korupsi, gratifikasi, dan penggunaan aset diluar kepentingan dinas. Penilaian menggunakan skala *numerical* dengan skala 1 sampai dengan 4.

#### 2. Variabel Independen

##### a. Keefektifan Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah prosedur yang di jalankan manajemen organisasi untuk mengarahkan dan menjaga agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan

efisien. Pengaruh negatif pengendalian intern terhadap *fraud* diukur dengan melihat persepsi responden atas jawaban pertanyaan kuesioner. Poin pertanyaan mengacu pada indikator keefektifan pengendalian intern pada pengelolaan kas seperti adanya Standar Operasi dan Prosedur pengelolaan kas, pembuatan SPJ, rotasi bendahara, dan pengecekan fisik kas. Penilaian menggunakan skala *numeric* dengan skala 1 sampai dengan 4

b. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan, penghargaan yang di berikan organisasi terhadap anggota organisasi yang telah menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Poin pertanyaan mengacu pada indikator kesesuaian kompensasi seperti perlakuan yang sama terhadap pegawai, pelatihan karyawan, kondisi gaji dan kompensasi lain, kebijakan promosi dan sanksi, dan prosedur kenaikan pangkat. Penilaian dengan skala *numerical* dengan skala 1 sampai dengan 4.

c. Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis organisasi adalah Kondisi yang terdiri dari aturan normatif dan kode etik karyawan yang di tetapkan yang berisi aturan nilai dan prinsip moral yang menjadi acuan dalam melaksanakan tugasnya. Poin pertanyaan mengacu pada indikator budaya etis organisasi seperti adanya kode etik, sosialisasi kode etik, penindakan pelanggaran dan keteladanan pimpinan. Penilaian dengan skala *numerical* dengan skala 1 sampai dengan 4.

d. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, kewenangan untuk memutuskan sesuatu. Penilaian dengan skala *numerical* dengan skala 1 sampai dengan 4. Skala rendah menunjukkan tingkat kompetensi responden yang rendah sehingga berpengaruh positif rendah terhadap terjadinya *fraud*, dan skala tinggi menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi sehingga berpengaruh positif tinggi terhadap terjadinya *fraud*.

### 3.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Kuesioner dalam penelitian ini mengadaptasi dari kuesioner BUMN Bersih Tipe B yang di gunakan BPKP, dengan berbagai penyesuaian. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian, maka harus dilakukan pilot test untuk melihat validitas dan reliabilitas dari kuesioner (Jogiyanto, 2004). Pilot test dalam penelitian ini dilakukan kepada 35 orang mahasiswa Magister Akuntansi penerima beasiswa STAR BPKP yang sebagian besar dari mereka menjabat sebagai bendahara pada unit kerjanya. Hasil Uji Validitas pilot test dinyatakan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Pilot Test

Butir	r hitung						Status
	r tabel	X1	X2	X3	X4	Y	
1	0,182	0.648	0.632	0.754	0.644	0.633	Valid
2	0,182	0.733	0.746	0.871	0.683	0.695	Valid
3	0,182	0.651	0.804	0.837	0.780	0.735	Valid
4	0,182	0.451	0.729	0.606	0.673	0.636	Valid
5	0,182	0.451	0.703	0.864	0.737	0.833	Valid
6	0,182	0.625	-	-	0.728	-	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Setelah data diketahui valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji realibilitas. Hasil Uji Realibitas dijelaskan dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3  
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X <sub>1</sub> (Keefektifan Pengendalian Intern)	6	0,633	Reliabel
X <sub>1</sub> (Kesesuaian Kompensasi)	5	0,763	Reliabel
X <sub>3</sub> (Budaya Etis Organisasi)	5	0,842	Reliabel
X <sub>4</sub> (Kompetensi)	6	0,797	Reliabel
Y (Fraud pada sektor Pemerintahan)	5	0,745	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator dari variabel-variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliable, sehingga kuesioner dianggap valid dan handal serta dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Data penelitian ini diperoleh dari pengumpulan kuesioner yang diisi oleh responden yang menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Penerimaan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten X. Kesioner yang disebarakan sejumlah 135 dan yang diisi dan dikembalikan sebanyak 124 atau 91,85%, karena saat sosialisasi bendahara di kantor DPPKAD ada bendahara yang tidak hadir dan di wakilkkan kepada staf lainnya. Namun, kuesioner yang dapat digunakan hanya sejumlah 115 atau 85,19% sedangkan sisanya tidak dapat digunakan karena tidak diisi lengkap. Dari jawaban kuesioner yang digunakan, 22 berasal dari responden SKPD besar, 46 dari SKPD sedang dan 47 dari SKPD kecil.

Sebelum dilakukan uji regresi maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Sig. (2-tailed) adalah  $0,869 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan uji multikolinieritas bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bebas bernilai  $< 10,00$ , sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan uji heteroskedastisitas bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai Sig. masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya  $> 0,05$ .

Selanjutnya dilakukan Uji regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dan kompetensi terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan di Kabupaten X. Tabel 4.. Hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4  
Uji t  
Coefficients

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	13,148	,000
	Keefektifan Pengendalian Intern	-3,604	,000
	Kesesuaian Kompensasi	-2,657	,009
	Budaya Etis Organisasi	-4,908	,000
	Kompensasi	4,205	,000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Fraud Pada Sektor Pemerintahan

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel bebas mempunyai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1,658$  ,jadi pada taraf signifikansi  $5\%$  , maka semua hipotesis dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dan kompetensimempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan Kabupaten X.

#### 4.1. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Deskripsi hasil penelitian ini ditunjukkan oleh tabel yang berisi nilai jawaban responden dan kategori jawaban responden dari setiap variabel dalam penelitian (dapat dilihat di Apendix).

1. Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Intern (X1)

Hasil jawaban responden terhadap variabel Keefektifan Pengendalian Internal menunjukkan bahwa Pengendalian internal di Kab.X tidak efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden berpendapat sistem dan prosedur pengendalian internal yang dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten X belum memberikan keyakinan yang memadai dalam upaya pencapaian efektivitas dan efisiensi operasi organisasi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan.

2. Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi (X2)

Hasil Jawaban responden mengenai kompensasi menunjukkan bahwa persepsi atas kompensasi “Tidak Sesuai” dengan harapan atas kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten X.Kompensasi di Pemerintah Kabupaten X kepada bendahara selama ini berupa gaji, tunjangan, dan honor, juga diberikan dalam bentuk *reward* terhadap prestasi, peluang promosi jabatan, maupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Menurut responden, kompensasi yang diberikan Pemerintah Kabupaten X masih belum memenuhi harapan mereka.Gaji, honor, tunjangan dan kompensasi material lainnya belum sebanding dengan beban kerja dan resiko yang mereka tanggung selaku bendahara.

3. Deskripsi Variabel Budaya Etis Organisasi (X3)

Jawaban responden mengenai budaya etis organisasi di pemerintah Kabupaten X menunjukkan bahwa penerapan budaya etis “tidak baik”.Hasil tersebut menandakan bahwa budaya etis organisasi yang dirasakan, dan dijalankan oleh responden belum sepenuhnya mematuhi aturan normatif dan kode etis yang telah ditetapkan.Hal ini disebabkan oleh penegakan aturan yang belum konsisten, tidak tegas dan masih ada diskriminasi terhadap pegawai.Pimpinan cenderung kurang tegas dalam bersikap memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar aturan.Akibatnya, penerapan aturan normatif dan kode etis cenderung longgar dan permisif.Dampak langsung yang terjadi adalah pegawai lebih takut pada pimpinan daripada kepada aturan normatif dan kode etik yang berlaku.

4. Deskripsi Variabel Kompetensi (X4)

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi responden pada level yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata bendahara Pemerintah Kabupaten X telah memiliki dasar kemampuan personal yang baik, dengan melihat jawaban responden yang mengetahui dan menguasai bidang kerjanya selaku bendahara. Rata-rata bendahara telah mengerti dan memahami pengetahuan teknis keuangan dan bahkan menguasai sistem dan prosedur keuangan yang berlaku.Mereka bahkan telah mengetahui kelemahan dan celah dari pengendalian intern yang ada dan memberikan masukan dan saran-saran perbaikan kepada atasannya untuk memperkuat pengendalian intern tersebut.

5. Variabel Kecenderungan *Fraud* pada sektor pemerintahan (Y)

Jawaban responden mengenai kecenderungan fraud menunjukkan bahwa kecenderungan *fraud* pada sektor pemerintahan bendahara Pemerintah Kabupaten X berada pada tingkat yang “Tinggi”. yang menunjukkan masih adanya *fraud* yang terjadi.

#### *4.2 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan fraud pada sektor Pemerintahan.*

Hasil uji hipotesis 1 ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan. Keefektifan pelaksanaan pengendalian intern akan menekan tingkat fraud dan secara langsung akan menjaga asset organisasi. Mulyadi (2010) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pengendalian intern yaitu menjaga harta organisasi. Sebenarnya tujuan ini merupakan pengembangan dari tujuan kepatuhan terhadap aturan dan hukum. Implikasi dari kepatuhan terhadap aturan dan hukum salah satunya yaitu terjaganya harta organisasi dari tindakan kecurangan. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa rotasi jabatan bendahara belum rutin dilakukan. Celah kelemahan berupa rotasi bendahara yang belum rutin tentu kurang selaras dengan tujuan dibuatnya Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 yang berisi tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Pemerintah. Peraturan tersebut menegaskan bahwa tujuan adanya pengendalian internal adalah memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Kelemahan tersebut menimbulkan keraguan tentang pencapaian efektifitas dan efisiensi organisasi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan masa kerja sebagai yang lama dan ditunjang kompetensi yang cukup serta pengetahuan kelemahan pengendalian intern, bendahara mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk melakukan *fraud* tanpa diketahui pihak lain.

Temuan ini senada dengan penelitian Wilopo (2006), Sulastri dan Simanjuntak (2014), Faisal (2013), Adelin dan Hardana (2013), dan Pristiyanti (2013) yang menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin kuat pengendalian intern, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Demikian pula hasil penelitian menemukan hasil yang sama. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kusumastuti dan Meiranto (2012), yang menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian Kusumastuti menyatakan bahwa responden penelitiannya yang terdiri dari para pemimpin perusahaan yang berkuasa, bisa melakukan tindak kecurangan tanpa memperhatikan prosedur yang ada.

#### *4.3. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan fraud pada sektor Pemerintahan*

Hasil uji hipotesis 2 ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima dengan yang diharapkan maka kecenderungan fraud pada sector pemerintah akan menurun. Kompensasi yang diterima bendahara Pemerintah Kabupaten X tentu tidak hanya sebatas tunjangan, uang perjalanan dinas dan honor-honor lainnya, namun juga kompensasi yang non material seperti penghargaan, pelatihan, promosi, pendelegasian wewenang dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Michael dan Harold dalam Djati dan Khusaini (2003) yang menyatakan ada tiga bentuk kompensasi yaitu kompensasi material seperti tunjangan, honor, ruang kerja yang nyaman, kemudian kompensasi sosial seperti promosi, penghargaan dan kompensasi aktivitas yang dapat berbentuk pendelegasian wewenang dan partisipasi pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wright (2003) yang menyatakan saat insentif berjalan baik, sangat sedikit individu cerdas dan bermoral berperilaku tidak etis. Penelitian Sulastri dan Simanjuntak (2014) menyatakan bahwa bagi PNS yang hanya menerima pendapatan tetap dan tidak mendapatkan kompensasi lain yang mencukupi, maka pengeluaran yang lebih besar di banding pendapatan akan merangsang mereka untuk melakukan *fraud*. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Dallas (2002), yang menyatakan kesesuaian kompensasi karyawan tidak selalu mencerminkan itikad baik untuk tidak melakukan pelanggaran etika. Sependapat dengan Dallas, Wilopo (2006), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan pada BUMN di Indonesia tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku tidak etis manajemen. Penelitian Sulistyowati (2007), Kusumastuti dan Meiranto (2012), serta Faisal (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kompensasi tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

#### *4.3. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan fraud pada sektor*

##### *Pemerintahan*

Hasil uji hipotesis 3 ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan. Semakin tinggi budaya etis organisasi, akan semakin menurunkan kecenderungan fraud. Data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi pada Pemerintah Kabupaten X belum dilaksanakan seperti yang seharusnya. Penegakan aturan etis yang belum tegas, dan kode etis yang belum dilaksanakan secara konsisten dapat menyebabkan meningkatnya kecenderungan perilaku kecurangan. Pegawai, khususnya bendahara, merasa jikapun mereka melanggar aturan atau melakukan kecurangan, maka hukumannya akan sangat ringan dan tidak membuat jera, Bendahara beranggapan bahwa lebih menguntungkan secara finansial melakukan kecurangan, dibandingkan dengan pengenaan hukuman ringan atas pelanggaran yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dallas (2002) yang menyatakan bahwa

berbagai macam fraud pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat terjadi karena perilaku tidak etis dari manajemen perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Sulastri dan Simanjuntak (2014) serta Faisal (2013) yang menemukan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

#### 4.4. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kecenderungan fraud pada sektor Pemerintahan*

Hasil uji hipotesis 4 ( $H_4$ ) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan fraud pada sektor pemerintahan. Semakin kompeten seseorang maka kecenderungan fraud semakin tinggi. Berdasar data hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi bendahara pada Pemerintah Kabupaten X berada pada tingkat yang tinggi. Bendahara memahami tugas dan wewenangnya, mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, bahkan mengerti celah kelemahan dari pengendalian intern di Pemerintah Kabupaten X. Mereka bahkan mampu memberikan masukan kepada atasannya untuk menutup celah kelemahan tersebut. Hal ini menunjukkan, bendahara mampu melakukan kecurangan jika mereka mau. Ibarat pisau bermata dua, kompetensi bendahara yang tinggi tentu menguntungkan bagi Pemerintah Kabupaten X. Namun disisi lain, kompetensi bendahara yang tinggi jika tidak dibarengi dengan pengawasan yang memadai dapat mendorong bendahara tergoda untuk melakukan tindak kecurangan. Ibarat pisau bermata dua, kompetensi bendahara yang tinggi tentu menguntungkan bagi Pemerintah Kabupaten X. Namun disisi lain, kompetensi bendahara yang tinggi jika tidak dibarengi dengan pengawasan yang memadai dapat mendorong bendahara tergoda untuk melakukan tindak kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dorminey, et.al (2012) menemukan bahwa seseorang harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal untuk melakukan kecurangan. Study ACFE (2014), *Report to The Nation 2014* juga mengemukakan hal yang senada. Dalam hasil surveinya, ACFE menyatakan bahwa pelaku *fraud* memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Banerji dan Khrisnan (2000) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara tingkat stimulasi intelektual dan kecenderungan seseorang untuk bertindak tidak etis.

## 5. **Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan Penelitian**

### 5.1. *Kesimpulan*

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

1. Keefektifan Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* di Kabupaten X.
2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* di Kabupaten X.
3. Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* di Kabupaten X..



4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* di Kabupaten X.

### *5.2.Implikasi*

1. Pemerintah Kabupaten X diharapkan untuk meningkatkan pelaksanaan zona bebas korupsi dengan mengaktifkan *whistle blowing system*, yaitu pengawasan atas pelaksanaan operasional anggaran baik oleh atasan langsung maupun oleh rekan-rekan kerja.
2. Pemerintah Kabupaten X disarankan untuk membuat aturan yang jelas mengenai rotasi kerja bendahara, karena sebagian besar bendahara menjabat bendahara lebih lama dari 2 tahun dan belum ada aturan baku tentang hal tersebut. Rotasi jabatan akan membuat pengendalian internal makin efektif dan efisien.
3. Untuk meminimalisir tindak kecurangan, Pemerintah Kabupaten X disarankan untuk meningkatkan kompensasi terhadap bendahara, baik kompensasi yang berupa material maupun non material.
4. Dalam upaya peningkatan budaya etis organisasi, Pemerintah Kabupaten X diharapkan agar lebih tegas dalam menindak setiap pelanggaran, dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi.

### *5.3.Keterbatasan*

1. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada bendahara Pemerintah Kabupaten X. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk setidaknya memperluas responden hingga satu provinsi dan lebih baik lagi jika responden meliputi seluruh negeri untuk dasar penarikan kesimpulan yang lebih umum.
2. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dan kompetensi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti misalnya variabel asimetri informasi, komitmen organisasi, dan variabel lainnya dengan meneliti daerah yang berbeda untuk memperkuat generalisasi.

### **Daftar Pustaka**

- ACFE. 2015. *What is Fraud* – di peroleh 24 Juni 2015 dari <http://www.acfe.com/fraud-101.aspx>
- Albrecht,W.S,Conan,Chad, and Zimbelman, Mark 2009.*Fraud Examination 3rd Edition* South-Western Cengage Learning, Canada.
- Alchian, Armen A. and Demsetz, Harold 1972. “Production, Information Costs, and Economic Organization.” *American Economic Review* LXII, no. 5 (December)
- Adelin,Vani & Fauzihardani,Eka.2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Pada Perilaku Tidak Etis. *WRA. Vol.1.no.2.Oktober* .

- Banerji, Priyanka and Venkat R Khrisnan. 2000. Ethical Preferences of Transformational Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Djati,S.Pantja dan Khusaini,M.2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi,komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.5, No.1.Maret*.
- Dorminey,Jack. Scott Fleming, A. Kranacher,Mary Jo. Riley,Jr, Richard A. 2012.The Evolution of Fraud Theory. Issues in *Accounting Education V0.27, No.2* American Accounting Association
- Dallas,Lynne L. 2002. A Preliminary Inquiry into the Responsibility of Corporations and Their Directors and Officers for Corporate Climate: The Psychology of Enron's Demise.*SSRN Electronic Journal* . di unduh 12 Juli 2015
- Faisal,Muhammad.2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analisis Journal (AAJ) Universitas Negeri Semarang No.2 (1)*
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983).Separation of ownership and control.*Journal of Law and Economics*.
- Gerard, Joseph. 2014. How Agency Theory Inform a \$ 30 Million Fraud. *Journal of Finance, Accounting, and Management.University Of Winsconsin.Whitewater*.
- Guthrie, James, Suresh Cuganesan, Leanne Ward. 2006. *Legitimacy Theory : A Story of Reporting Social And Environmental Matters Within The Australian Food And Beverage Industry, Presented to the 5th Asian Pacific Interdisciplinary Research in Accounting (APIRA) Conference, Auckland, New Zealand*
- Hasibuan, Malayu.S.P.1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV Haji Masagung.Jakarta
- Husein Umar,1998. *Metode Penelitian*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ikhsan, Arfan .2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*.Penerbit Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*.
- Jogiyanto, 2004. *Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman*, BPFE,Yogyakarta
- Jonson, Cheryl Lero and Geis, Gilbert .2010. *Encyclopedia of Criminologi Theory*, Sage Publications,Inc – Thousand Oaks.
- Kusumastuti, Nur Ratri & Meiranto,Wahyu.2012.Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Accounting.Volume.1.Nomor 1*
- Lubis, Arfan Ikhsan.2010. *Akuntansi Keperilakuan*.Penerbit Salemba Empat.Jakarta
- Mbabazize,Peter Mbabazi, Abel Mucunguzi and Twezige Daniel.2014.The Importance of Building Organizational Cultures for Effective Management of People And Organisations: A Case Study of Bushenyi Local Government in Uganda. *Research Journal of Sociology. Vol.2.No.3 March*
- Mulyadi .2010.*Sistem Akuntansi*. Cetakan Kelima.Penerbit Salemba Empat .Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia, 2006. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Pemerintah.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2004. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Prayitno, Dwi Jatmiko dan Tina Andrilina.2015. *Kompetensi dan Sumber Daya Manusia*. Diunduh dari <http://bumn.go.id/ptpn5/berita/0-Kompetensi-dan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>

- Pristiyanti, Ika Rully.2012.Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal.1(1)* .Universitas Negeri Semarang
- Program Pascasarjana Universitas Jenderal Soedirman, 2009. *Pedoman Penulisan Usul Penelitian, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. Program Pascasarjana Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep,Kontroversi dan Aplikasi*.Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Edisi Kesepuluh.Jakarta
- Ruky, Achmad S.2014.Kompetensi : *Competence VS Competency*. Di unduh dari <http://pmsm-indonesia.com/kompetensi-competence-vs-competency-oleh-dr-achmad-s-rukyy>. pada 5 Juli 2015
- Rustendi, Tedi.2009./Analisis Terhadap Faktor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal).*Jurnal Akuntansi*, Vol.4.No.2.
- Shelton, Austin M.2014.*Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud DiamondUndergraduate Honors Theses*. Paper 213.<http://dc.etsu.edu/honors/213>
- Silverstone, Howard dan Sheetz, Michael. 2007. *Forensic Accounting and Fraud Investigation for Non-Experts*. John Wiley & Sons. New Jersey
- Sulastri dan Binsar H Simanjuntak. 2014.*Fraud Pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Etika Organisasi Pemerintah.e-Journal Magister Akuntansi Trisakti. Volume 1 Nomor 2*.
- Suliyanto.2011. *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.Yogyakarta.
- Sulistiyowati,Firma.2007. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Struktur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *JAAI Vol.11 No.1, Universitas Sanata Darma*.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2010. *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Edisi 2.Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Van der Laan, Sandra, 2009.The Role of Theory in Explaining Motivation for Corporate Social Disclosures: Voluntary Disclosures vs ‘Solicited’ Disclosures, *Australian Accounting, Business and Finance Journal*, 3
- Wilopo.2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Jurnal SNA 9 Padang*.
- Wolfe, David T. And Hermanson, Dana R. 2004. The Fraud Diamond: Considering the Four Elements Of Fraud. *The CPA Journal*
- Wright, Patrick M., 2003. Restoring Trust: The Role of HR in Corporate Governance.September, .*CAHRS Working Paper Series*.di unduh dari <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=cahrswp> 15 Juli 2015

## Appendix

### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas							
Butir	r hitung						Status
	r table	X1	X2	X3	X4	Y	
1	0,182	0.583	0.514	0.777	0.652	0.614	Valid
2	0,182	0.773	0.746	0.757	0.539	0.658	Valid
3	0,182	0.670	0.751	0.768	0.702	0.729	Valid
4	0,182	0.505	0.707	0.767	0.607	0.738	Valid
5	0,182	0.717	0.702	0.735	0.655	0.667	Valid
6	0,182	0.680	-	-	0.748	-	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X <sub>1</sub> (Keefektifan Pengendalian Intern)	6	0,705	Reliabel
X <sub>1</sub> (Kesesuaian Kompensasi)	5	0,737	Reliabel
X <sub>3</sub> (Budaya Etis Organisasi)	5	0,816	Reliabel
X <sub>4</sub> (Kompetensi)	6	0,728	Reliabel
Y (Fraud pada sektor Pemerintahan)	5	0,711	Reliabel

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98229949
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,053
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,596
Asymp. Sig. (2-tailed)		,869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,284	1,315		13,148	,000		
Keefektifan Pengendalian Intern	-,204	,057	-,263	-3,604	,000	,315	3,172
<sup>1</sup> Kesesuaian Kompensasi	-,188	,071	-,192	-2,657	,009	,321	3,114
Budaya Etis Organisasi	-,333	,068	-,351	-4,908	,000	,329	3,043
Kompetensi	,205	,049	,225	4,205	,000	,587	1,705

a. Dependent Variable: Kecenderungan Fraud

### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,856	,798		1,072	,286
Keefektifan Pengendalian Intern	,016	,034	,073	,453	,652
<sup>1</sup> Kesesuaian Kompensasi	-,020	,043	-,074	-,463	,644
Budaya Etis Organisasi	-,053	,041	-,204	-1,288	,201
Kompetensi	,033	,030	,130	1,100	,274

**C. Hasil Deskriptif Variabel**

**1. Keefektifan Pengendalian Intern**

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel Keefektifan Pengendalian Intern

Variabel	Pernyataan	Nilai				
		4	3	2	1	Total
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Telah di buat dan dilaksanakan Standar Operasi dan Prosedur pengelolaan Kas	17	45	45	8	115
		15 %	39%	39%	7%	100%
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Pengguna dana telah membuat SPJ lengkap dengan benar dan tepat waktu	10	24	38	43	115
		9%	21%	33%	37%	100%
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Prosedur kerja dibuat dengan jelas dan dapat dimengerti	6	21	57	31	115
		5%	18%	50%	27%	100%
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Rotasi jabatan bendahara dilakukan secara teratur	5	9	47	54	115
		4%	8%	41%	47%	100%
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Setahu saya , bagian pembelian barang selalu melakukan survey harga sebelum melakukan pembelian	13	17	63	22	115
		11 %	15%	55%	19%	100%
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	Pengecekan kas secara fisik sering dilakukan oleh atasan	15	24	48	28	115
		13 %	21%	42%	24%	100%
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Keefektifan Pengendalian Intern (X1)		264	420	596	186	1466

Sumber : kuesioner, 2015

Nilai Batas Untuk Menentukan Kategori Jawaban Responden Mengenai Keefektifan Pengendalian Intern di Pemerintah Kabupaten X

Variabel / Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jml Klasifikasi	Klasifikasi	
Keefektifan Pengendalian Intern	2760	690	4	Rentang Skor	517
				Sangat Tidak Efektif	: 690 – 1207
				Tidak Efektif	: 1208 – 1724
				Efektif	: 1725 - 2241
				Sangat Efektif	: 2242 - 2760
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Keefektifan Pengendalian Intern				: 1466	

Kategori jawaban responden mengenai Keefektifan Pengendalian Internal di Pemerintah Kabupaten X: Tidak Efektif

Sumber : Data dan Kriteria Klasifikasi (Husein Umar, 1998)

## 2. Kesesuaian Kompensasi

Jawaban Responden terhadap variabel Kesesuaian Kompensasi

Variabel	Pernyataan	Nilai				
		4	3	2	1	Total
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama	18	18	63	16	115
		16%	16%	54%	14%	100%
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Ada anggaran yang cukup untuk pelatihan karyawan	5	24	54	32	115
		4%	21%	47%	28%	100%
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Gaji dan kompensasi lain telah sesuai dengan beban kerja	6	16	60	33	115
		5%	14%	52%	29%	100%
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Kebijakan promosi dan sanksi telah transparan	3	17	64	31	115
		3%	15%	55%	27%	100%
Kesesuaian Kompensasi (X2)	Prosedur kenaikan pangkat dan jabatan tidak berbelit-belit	8	16	67	24	115
		7%	14%	58%	21%	100%
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kesesuaian kompensasi (X2)		160	273	616	136	1185

Sumber : kuesioner, 2015

Nilai Batas Untuk Menentukan Kategori Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Kompensasi di Pemerintah Kabupaten X

Variabel / Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jml Klasifikasi	Klasifikasi	
Kepuasan Kompensasi	2300	575	4	Rentang Skor	431
				Sangat Tidak Sesuai	: 575 – 1006
				Tidak Sesuai	: 1007 – 1437
				Sesuai	: 1438 - 1868
				Sangat Sesuai	: 1869 - 2300
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kesesuaian Kompensasi				: 1185	
Kategori jawaban responden mengenai Kesesuaian Kompensasi di Pemerintah Kabupaten X: Tidak Sesuai					

Sumber : data dan Kriteria Klasifikasi (Husein Umar, 1998)

## 3. Budaya Etis Organisasi

Jawaban Responden terhadap variabel Budaya Etis Organisasi

Variabel	Pernyataan	Nilai				
		4	3	2	1	Total
Budaya Etis Organisasi (X3)	Ada kode etik yang berlaku untuk seluruh pegawai di kantor	3	23	59	30	115
		3%	20%	51%	26%	100%
Budaya Etis Organisasi (X3)	Kode etik telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai	5	27	58	25	115
		4%	24%	50%	22%	100%
Budaya Etis Organisasi (X3)	Pelanggaran yang terjadi atas aturan telah diberikan tindakan tegas	3	24	66	22	115
		3%	21%	57%	19%	100%

Budaya Etis Organisasi (X3)	Perilaku pimpinan dapat dijadikan teladan di tempat saya bekerja	4	24	52	35	115
		4%	21%	45%	30%	100%
Budaya Etis Organisasi (X3)	Kecukupan kebijakan penerapan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran	3	16	76	20	115
		3%	14%	66%	17%	100%
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Budaya Etis Organisasi (X2)		72	342	622	132	1168

Sumber : kuesioner, 2015

Nilai Batas Untuk Menentukan Kategori Jawaban Responden Mengenai Budaya Etis Organisasi di Pemerintah Kabupaten X

Variabel / Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jml Klasifikasi	Klasifikasi	
Budaya Etis Organisasi	2300	575	4	Rentang Skor	431
				Sangat Tidak Baik	: 575 – 1006
				Tidak Baik	: 1007 – 1437
				Baik	: 1438 - 1868
				Sangat Baik	: 1869 - 2300
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Budaya Etis Organisasi				: 1168	
Kategori jawaban responden mengenai Budaya Etis Organisasi di Pemerintah Kabupaten X: Tidak Baik					

Sumber : Data. dan Kriteria Klasifikasi (Husein Umar, 1998)

#### 4. Kompetensi

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Nilai				
		4	3	2	1	Total
Kompetensi (X4)	Orang lain tidak pernah melihat saya stress karena pekerjaan	17	54	36	8	115
		15%	47%	31%	7%	100%
Kompetensi (X4)	Tugas saya membutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi	15	58	37	5	115
		13%	51%	32%	4%	100%
Kompetensi (X4)	Saya mengetahui dengan jelas kelemahan sistem keuangan kantor	44	43	28	0	115
		38%	37%	25%	0%	100%
Kompetensi (X4)	Saya sering memberi masukan ke atasan untuk perbaikan sistem	53	48	14	0	115
		46%	42%	12%	0%	100%
Kompetensi (X4)	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mengikuti keinginan saya	26	58	30	1	115
		23%	50%	26%	0,09%	100%
Kompetensi (X4)	Tidak semua orang bisa menduduki jabatan seperti saya saat ini	25	53	34	3	115
		22%	46%	29%	3%	100%
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kompetensi (X4)		720	942	358	17	2037

Sumber : kuesioner, 2015



Nilai Batas Untuk Menentukan Kategori Jawaban Responden Mengenai Kompetensi di Pemerintah Kabupaten X

Variabel / Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jml Klasifikasi	Klasifikasi	
Kepuasan Kompensasi	2760	690	4	Rentang Skor	517
				Sangat rendah	: 690 – 1207
				Rendah	: 1208 – 1724
				Tinggi	: 1725 - 2241
				Sangat Tinggi	: 2242 - 2760
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kompetensi				: 2037	
Kategori jawaban responden mengenai Kompetensi di Pemerintah Kabupaten X: Tinggi					

Sumber : tabel 4.8. dan Kriteria Klasifikasi (Husein Umar, 1998)

### 5. Kecenderungan *Fraud* di sektor pemerintahan

Jawaban Responden terhadap variabel Kecenderungan *Fraud* di sektor pemerintahan

Variabel	Pernyataan	Nilai				
		4	3	2	1	Total
Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)	Suatu Dinas pada Kabupaten Banyak Proyek, Provinsi Suka Damai melaksanakan banyak kegiatan rutin dalam tahun anggaran. Dana yang dianggarkan untuk melaksanakan suatu kegiatan melebihi dari yang di butuhkan dan dilaksanakan. Kepala Dinas meminta agar SPJ dibuat sesuai anggaran.	21	41	49	4	115
		18%	36%	43%	3%	100%
Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)	Di suatu SKPD Kota Ramai , Sekretaris Dinas memberikan bukti kuitansi fiktif atas kegiatan yang tidak dilakukannya dan meminta penggantian dana . Dia menyatakan bahwa hal itu dilakukan untuk menutupi biaya atas kegiatan yang tidak dianggarkan	10	58	42	5	115
		9%	50%	37%	4%	100%
Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)	SMAN 1003 di Kota Dagang, seringkali penyedia barang dan jasa memberikan potongan penjualan( <i>discount</i> ) atas pembelian barang dan jasa tanpa di minta. Nominalnya pun tidak besar. Atas instruksi Kepala Sekolah, bendahara mengumpulkan dan menyimpan hasil diskon tersebut	8	45	45	17	115
		7%	39%	39%	15%	100%
Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)	Adakalanya dalam kegiatan renovasi gedung/kantor oleh pihak ketiga di Kota Kita, kontraktor memberikan bingkisan tanda terima kasih pada kantor atas koordinasi dan kerjasama yang baik dalam pelaksanaan kegiatan.	10	49	41	15	115
		9%	42%	36%	13%	100%

Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)	Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Ujung Pulau, asset kantor seperti kendaraan dan laptop sering di bawa pulang ke rumah oleh pegawai dan digunakan untuk kepentingan pribadi.	21	55	35	4	115
		18%	48%	30%	4%	100%
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan (Y)		280	744	424	45	1493

Sumber : kuesioner, 2015

Nilai Batas Untuk Menentukan Kategori Jawaban Responden Mengenai Kecenderungan *Fraud* pada sektor Pemerintahan di Pemerintah Kabupaten X

Variabel / Dimensi	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Jml Klasifikasi	Klasifikasi	
Budaya Etis Organisasi	2300	575	4	Rentang Skor	431
				Sangat Rendah	: 575 – 1006
				Rendah	: 1007 – 1437
				Tinggi	: 1438 - 1868
				Sangat Tinggi	: 1869 - 2300
Akumulasi jawaban responden mengenai variabel Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan				: 1493	
Kategori jawaban responden mengenai Kecenderungan <i>Fraud</i> pada sektor Pemerintahan di Pemerintah Kabupaten X: Tinggi					

Sumber :Data. danKriteria Klasifikasi (Husein Umar, 1998)

#### D. Hasil Uji Regresi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,816	,809	1,175

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Intern

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672,002	4	168,000	121,609	,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,963	110	1,381		
	Total	823,965	114			

a. Dependent Variable: Kecenderungan Fraud

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Intern

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,284	1,315		13,148	,000
Keefektifan Pengendalian Intern	-,204	,057	-,263	-3,604	,000
1 Kesesuaian Kompensasi	-,188	,071	-,192	-2,657	,009
Budaya Etis Organisasi	-,333	,068	-,351	-4,908	,000
Kompetensi	,205	,049	,225	4,205	,000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Fraud