

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA  
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten  
Ponorogo)**

**Tesis S-2  
Program Magister Akuntansi**



**Diajukan Oleh:**

**Rara Mita Mayang Aginsyah**

**19919015**

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA  
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten  
Ponorogo)**

TESIS

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat  
Magister Strata-2 Program Studi Magister Akuntansi pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Diajukan Oleh:

Rara Mita Mayang Aginsyah

19919015

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mahmudi', is written over the printed name below.

Dr. Mahmudi, SE., M.Si.

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Kamis tanggal 9 September 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**RARA MITA MAYANG AGINSYAH**

No. Mhs. : 19919015

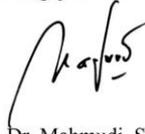
Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK  
(Studi Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Mahmudi, SE., M.Si.

Penguji II



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Akuntansi,



Drs. Deka Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., CfrA.

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rara Mita Mayang Aginsyah

NIM : 19919015

Program Studi : Magister Akuntansi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan tesis, saya tidak melakukan tindakan melanggar etika dalam bentuk apapun, seperti menjiplak pembuatan tesis orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis dan bukan karya jiplakan orang lain.
2. Apabila di kemudian hari, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa tesis saya merupakan jiplakan orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 18 September 2021

Yang menyatakan,



Rara Mita Mayang Aginsyah

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum warahmatullaahi wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan berdasarkan iman untuk kebesaran Allah SWT.

Penelitian berjudul “**DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo)**” disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu tesis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Magister (S-2) pada program studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Program penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu mengabulkan doa serta memberi kelancaran dalam segala urusan penulis dan senantiasa mencurahkan keikhlasan kepada hamba-Nya yang selalu berusaha dan ikhlas dengan apapun yang diberikan Allah. Terima kasih atas semua berkah dan rahmat yang telah diberikan kepada penulis.

2. Bapak Ginarto dan Ibu Siti Ngaisyah selaku orang tua penulis. Terimakasih atas doa dan dukungan yang tidak pernah putus sampai saat ini, semangat yang selalu diberikan dengan segenap cinta dan kasih sayang, semoga karya kecil ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bangga. Terimakasih untuk uang bulanan setiap bulannya yang sangat membantu untuk memotivasi penulis.
3. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., CMA selaku dosen pembimbing untuk kedua kalinya waktu skripsi dan tesis yang telah memberikan nasihat dan ilmunya selama ini. Terimakasih atas segala kesabaran dan bimbingan yang diberikan kepada penulis, semoga ilmu-ilmu yang diberikan Pak Mahmudi selalu bermanfaat.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta segenap pimpinan Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dekar Urumsah, S.Si., M.Com (IS)., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia, serta segenap jajaran staf pengajar dan karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
7. Diorama Aqsha Aginsyah selaku adik penulis. Terimakasih atas doa, dukungan dan semangat kepada penulis dalam bentuk apapun. Doakan Mbak Rara bisa selalu membanggakan kedua orang tua kita.

8. Muhammad Rizky Afriani yang selalu memberikan semangat dan pengertian secara pamrih di saat-saat tersulit. Terimakasih atas kebahagiaan dan selalu menjadi tempat ternyaman penulis berkeluh kesah.
9. Arifah, Mbak Mira, Raida, Riry, Mas Eza, Abdul selaku teman bermain dan belajar. Terimakasih selalu memberikan semangat, dukungan, hujatan, dan tekanan mental selama menjalani kuliah dan tesis bersama-sama.
10. Semua pihak yang membantu terselesaikannya tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca untuk dapat diperbaiki pada penelitian ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari semua pihak. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Yogyakarta, 31 Agustus 2021

Penulis,

Rara Mita Mayang Aginsyah

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	2
1.1 Latar Belakang Masalah .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3 Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4 Manfaat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.5 Sistematika Penulisan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Atribusi .....	10
2.1.2 Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.1.2 Teori <i>Fraud Triangle</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Kecurangan di Sektor Publik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4 Faktor Penyebab Kecurangan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Hipotesis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan di Sektor Publik <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.4.3 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan di Sektor Publik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.4 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Kecurangan di Sektor Publik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.5 Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.4.6 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan di Sektor Publik <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.4.7 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Populasi dan Sampel.....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46

3.3 Pendekatan Penelitian .....	47
3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) .....	47
3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	52
3.4 Teknik Analisis Data .....	53
3.4.1 Analisis Deskriptif .....	53
3.4.2 Uji Kualitas Data.....	54
3.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.4.4 Koefisien Determinasi .....	57
3.4.5 Pengujian Hipotesis .....	57
3.5 Hipotesis Operasional.....	59
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	62
4.2 Karakteristik Responden.....	62
4.2.1 Jenis Kelamin.....	63
4.2.2 Usia.....	63
4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	64
4.2.4 Jabatan.....	64
4.2.5 Masa Kerja .....	65
4.3 Analisis Deskriptif .....	65
4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data .....	69
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	69
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	72

4.5.1 Uji Normalitas.....	72
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	73
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.6 Koefisien Determinasi .....	75
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	76
4.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
4.7.2 Uji T (Parsial) .....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
5.1 Simpulan.....	92
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	93
5.3 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data.....	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 15 Hasil Uji T (Parsial) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Fraud Triangle oleh Cressey (1953) ..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran ..... **Error! Bookmark not defined.**



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	101
LAMPIRAN 2.....	114
LAMPIRAN 3.....	115
LAMPIRAN 4.....	132



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik. Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dengan metode penentuan sampel adalah metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan diolah menggunakan SPSS *Statistic 25*. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal dan kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Sedangkan *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik.

**Kata kunci:** Kesesuaian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, *Whistleblowing System*, Asimetri Informasi, Perilaku Tidak Etis, Kultur Organisasi, Kecurangan

## ABSTRACT

*This research aims to determine employee perceptions of the suitability of compensation, leadership style, effectiveness of internal control, whistleblowing system, information asymmetry, unethical behavior and organizational culture against fraud in the public sector. This research is a type of research with a quantitative approach. The number of samples used in this research is 78 respondents with sampling method is purposive sampling. The data were collected using questionnaire method and processed using SPSS Statistic 25. The result showed that the suitability of compensation, leadership style, effectiveness of internal control and organizational culture have a negative and significant impact on fraud in the public sector. Information asymmetry and unethical behavior have a positive and significant impact on fraud in the public sector. Meanwhile, the whistleblowing system has no impact on fraud in the public sector.*

**Keywords:** *Suitability of Compensation, Leadership Style, Effectiveness of Internal Control, Whistleblowing System, Information Asymmetry, Unethical Behavior, Organizational Culture, Fraud*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia mengalami penurunan pada indeks persepsi korupsi pada tahun 2020. Menurut Madrin (2021) mencatat bahwa pada tahun 2020 Indonesia mendapat skor 37 dengan peringkat 102 dari 180 negara yang disurvei. Skor ini turun dari tahun 2019, Indonesia mendapat skor 40 dan peringkat 85. Skor dimulai dari angka 0 yang berarti sangat korup dan angka 100 yang berarti sangat bersih. Berdasarkan *region*, untuk Asia-Pasifik sendiri korupsi berada di angka 51% dan 49% untuk sebagian besar wilayah regional lainnya (ACFE, 2018).

Instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah di Indonesia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan suatu pemerintahan yaitu dengan tindakan yang dilakukan pegawainya. Pegawai pemerintah atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Tetapi pada keadaan yang sebenarnya banyak tindakan kecurangan yang dilakukan dari pemerintah pusat sampai ke pemerintah daerah.

ASN memberikan ruang bagi masyarakat dalam ranah publik pemerintahan untuk merawat demokrasi. Tetapi banyak ASN yang menyalahgunakan kesempatan tersebut untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Indonesia Corruption Watch*

(2020) menyatakan selama satu periode tahun 2020 terdapat 169 kasus korupsi dimana 139 kasus merupakan kasus korupsi baru.

Korupsi di lingkungan pemerintahan telah menjadi berita sehari-hari, mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintah daerah. Seolah-olah prinsip mati satu tumbuh seribu berlaku dalam masalah korupsi ini. Pada tahun 2019 Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian BKN mencatat 2.357 ASN terlibat tindak pidana korupsi (tipikor) (Widyatuti, 2019). ASN yang terlibat kasus korupsi tersebut berasal dari instansi pemerintah pusat sebanyak 98 ASN dan 2.259 ASN dari instansi pemerintah daerah. Dari kasus tersebut pemerintah telah memberhentikan lebih dari setengah yang terlibat tipikor yaitu 1.906 ASN.

Peneliti memilih Kabupaten Ponorogo karena kasus kecurangannya cukup tinggi. Terbukti pada tahun 2019, 18 dari 21 ASN di pemerintah Kabupaten Ponorogo terkena sanksi berat dalam artian diberhentikan secara tidak hormat (Nurhantanto, 2020). Dari 21 kasus kecurangan meliputi indisipliner dan ada juga ASN yang tersandung kasus korupsi hingga penipuan. Kecurangan tersebut naik dibandingkan tahun 2018, yaitu tercatat 11 dari 15 ASN yang diberhentikan secara tidak hormat. Dapat diartikan bahwa tingkat kecurangan yang ada di Kabupaten Ponorogo mengalami peningkatan setiap tahunnya, ini terjadi salah satunya dikarenakan kurangnya pengawasan dan pengendalian internal yang lemah.

Menurut (ACFE, 2018) menyatakan kecurangan adalah tindakan yang sengaja dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk menggunakan sumber daya dari suatu organisasi secara tidak wajar atau melawan hukum untuk memperoleh keuntungan pribadi. Sedangkan kecurangan menurut Singleton & Singleton (2010)

adalah suatu kejahatan yang dilakukan seseorang untuk mengambil keuntungan dari pihak lain melalui cara yang salah. Kecurangan dapat dikategorikan menjadi 3 kategori utama yaitu kecurangan terhadap aset (*asset misappropriation*), kecurangan terhadap laporan keuangan (*fraudulent statement*) dan korupsi (*corruption*). Korupsi adalah salah satu bentuk kecurangan yang sering terjadi dan sudah tidak asing bagi masyarakat umum.

ACFE-Indonesia (2020) menemukan bahwa pada tahun 2019 tindakan kecurangan paling banyak terjadi pada kasus korupsi sebanyak 64,4%, 28,9% pada penyalahgunaan aset, dan 6,7% pada laporan keuangan. Hasil ini berbeda pada tahun 2018 dimana sebanyak 89% pada penyalahgunaan aset, 38% pada korupsi, dan 10% pada laporan keuangan. Berdasarkan berita tersebut penyalahgunaan aset mengalami penurunan secara signifikan pada tahun 2019 sebesar 60,1% sementara untuk kasus korupsi mengalami kenaikan secara signifikan sebesar 26,4%.

Ada banyak faktor yang menyebabkan kecurangan salah satunya teori yang dikemukakan Cressey (1953) yaitu teori *fraud triangle* yang menunjukkan kecurangan diakibatkan oleh tiga faktor yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalize*). Tekanan yaitu kondisi seseorang yang disebabkan karena faktor finansial maupun non finansial yang dihadapi pegawai. Peluang yaitu kesempatan yang memungkinkan kecurangan terjadi yang biasanya disebabkan karena sistem pengendalian internal yang lemah dan kurangnya pengawasan. Sedangkan rasionalisasi atau pembenaran yaitu sikap yang dilakukan untuk merasionalisasikan tindak kecurangan yang dilakukannya.

Beberapa ahli sudah menerapkan teori *fraud triangle* dalam membuktikan atau menyelesaikan masalah yang ditemukan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan Abdullah & Mansor (2015) mengenai insiden kecurangan di sektor publik Nigeria menggunakan teori *fraud triangle*. Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa tekanan, peluang dan rasionalisasi berpengaruh terhadap insiden kecurangan di sektor publik Nigeria. Mereka menekankan bahwa ketiga elemen dari *fraud triangle* yaitu tekanan, peluang dan rasionalisasi harus ada pada saat yang sama sebelum seseorang melakukan kecurangan.

Teori terkait *fraud* telah mengalami perkembangan diantaranya *fraud triangle*, *fraud diamond* dan yang terbaru *fraud pentagon*. *Fraud triangle* merupakan dasar penelitian ini, karena variabel pada penelitian ini merupakan proksi dari tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Alasan peneliti tidak menggunakan teori *fraud diamond* dan *fraud pentagon* karena beberapa variabel dalam penelitian ini tidak dapat mewakili elemen dari *fraud diamond* dan *fraud pentagon*.

Dalam penelitian ini tekanan diproksikan menjadi kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan. Kesesuaian kompensasi dipengaruhi oleh perilaku dan kinerja dari pegawai, apabila pegawai menerima kompensasi yang tidak sesuai, maka akan menekan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan untuk menguntungkan dirinya sendiri. Sedangkan gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh tindakan yang dilakukan atasan, apabila seorang pegawai memiliki persepsi yang kurang bagus terhadap gaya kepemimpinan atasannya maka akan menekan pegawai

untuk melakukan kecurangan yang lebih besar sehingga akan merugikan organisasi (Calsia, 2019).

Kesempatan dalam penelitian ini diproksikan dengan keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system* dan asimetri informasi. Lemahnya keefektifan pengendalian internal akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan karena pegawai memanfaatkan hal tersebut sebagai kelemahan dari organisasi untuk melakukan kecurangan (Febriani & Suryandari, 2019). *Whistleblowing system* yang lemah memberikan kesempatan untuk melakukan tindakan kecurangan, apabila tidak ada yang melaporkan terjadi kecurangan karena kurangnya kesadaran dari pihak internal maupun eksternal atau tidak berani melapor membuat pegawai akan memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan. Sementara untuk asimetri informasi akan memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan karena apabila informasi yang tidak seimbang antara pihak eksternal dan internal akan memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan (Yuliani & Rahistiana, 2018).

Rasionalisasi dalam penelitian ini diproksikan dengan perilaku tidak etis dan kultur organisasi. Contoh tindakan yang termasuk perilaku tidak etis adalah penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan sumber daya yang dapat merugikan instansi (Permatasari, Kurrohman, & Kartika, 2017). Sedangkan kultur organisasi dipengaruhi oleh tindakan kecurangan yang terjadi berasal dari baik atau buruknya perilaku yang tertanam dalam suatu budaya organisasi (Calsia, 2019).

Penelitian ini merupakan penelitian perspektif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi terhadap kecurangan di sektor publik. Variabel ini bukan merupakan variabel baru bagi peneliti, namun perlu untuk diteliti kembali karena hasil yang didapat tidak konsisten. Faktor yang menjadi rujukan penelitian ini adalah maraknya tindakan kecurangan di lingkungan Kabupaten Ponorogo yang belum dapat teratasi sampai saat ini sehingga merugikan keuangan negara ataupun daerah. Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka judul dari penelitian ini adalah **“DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini diformulasikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?
3. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?

4. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?
5. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?
6. Apakah perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik?
7. Apakah kultur organisasi berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik di Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan di sektor publik.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kecurangan di sektor publik.
3. Mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan di sektor publik.
4. Mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap kecurangan di sektor publik.
5. Mengetahui pengaruh asimetri informasi terhadap kecurangan di sektor publik.

6. Mengetahui pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecurangan di sektor publik.
7. Mengetahui pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, masyarakat maupun bagi peneliti sendiri. Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi terhadap kecurangan di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *fraud triangle* yang mempengaruhi terjadinya kecurangan di sektor publik dalam suatu pemerintahan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Tujuan sistematika penulisan ini untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang tersusun

secara sistematis. Masing-masing bab secara ringkas disusun dengan sistematika sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini memaparkan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini memaparkan tentang landasan teori yang relevan dengan topik dan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memaparkan tentang objek penelitian, jenis data, sumber data dan teknik pengumpulan data serta definisi dan pengukuran variabel penelitian.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang perhitungan dalam penelitian yang meliputi hasil analisis statistik deskriptif semua variabel. Selain itu, pada bagian ini membahas hasil analisis data dan menjelaskan hasil pengujian hipotesis berdasarkan informasi yang didapat.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Ferdiansyah (2016) teori atribusi menjelaskan tentang penyebab dan motif perilaku seseorang. Lubis (2014) mengemukakan pendapat yang sama bahwa teori atribusi mendeskripsikan langkah yang diambil individu untuk menjelaskan kejadian tertentu, sebab dan akibat dari tindakannya. Teori ini dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) yang menyatakan tindakan individu ditentukan dari kombinasi antara kekuatan eksternal (*external forces*) dan kekuatan internal (*internal forces*). Kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kemampuan atau usaha. Sedangkan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti *task difficulty* atau keberuntungan.

Penentuan faktor internal dan faktor eksternal bergantung pada tiga faktor yaitu konsensus, konsistensi dan keunikan (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006).

Konsensus adalah sejauh mana seseorang menunjukkan perilaku yang berbeda.

Konsistensi adalah aktivitas dimana seseorang menunjukkan perilaku yang berbeda pada waktu yang sama. Sedangkan keunikan adalah kebalikan dari konsistensi yaitu

aktivitas dimana seseorang menunjukkan perilaku yang serupa dalam waktu yang sama teori atribusi menggambarkan lingkungan sekitar yang mengakibatkan tingkah laku individu dalam tindakan sosial disebut *dispositional attribution* dan *situational attributions* (Luthans, 2005). *Dispositional attribution* adalah akibat

internal yang mengacu pada semua lingkup perilaku individu di dalam diri seseorang seperti motivasi, persepsi diri, kemampuan dan kepribadian. Sedangkan *situational attributions* adalah akibat eksternal yang mengacu pada keadaan sekitar yang dapat mempengaruhi tingkah laku seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Sehingga setiap tingkah laku yang akan diperbuat oleh individu akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Tidak semua atribusi benar, kesalahan yang sering terjadi pada atribusi yaitu *selv-serving bias*. *Selv-serving bias* merupakan kecenderungan seseorang untuk selalu mendapat pujian atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan dan menghindari tanggung jawab untuk kegagalan pekerjaan yang dilakukan (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006). *Selv-serving bias* mengarahkan individu untuk menarik kesimpulan dari keberhasilan usaha yang biasanya disebabkan karena kerja keras, sedangkan apabila mengalami kegagalan disebabkan dari faktor di luar kendali kita.

Hubungan teori ini dengan pengaruh *fraud triangle* terhadap kecurangan di sektor publik adalah pengaruh *fraud triangle* dapat berasal dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Variabel dalam penelitian ini yang termasuk faktor internal yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik adalah kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan kultur organisasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik adalah *whistleblowing system*.

### 2.1.2 Kecurangan (*Fraud*)

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Kecurangan menurut (Karyono, 2013) adalah suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*) yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya penipuan atau memberikan informasi yang tidak sesuai kepada pihak lain. Kecurangan disusun untuk memanfaatkan kesempatan secara langsung maupun tidak langsung menguntungkan diri sendiri dan merugikan organisasi.

Definisi kecurangan menurut Tuanakotta (2016:28) adalah:

*“Any illegal act characterized by deceit, concealment or violation of trust these acts are not dependent upon the application of threads of violence on phisical force. Fraud are pepetrated by individuals and organization to obtain money, property or service; to avoid payment or loss services; or to secure personal or business advantage”.*

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa kecurangan adalah tindakan ilegal atau dilarang hukum dengan cara penipuan, menyembunyian atau penyalahgunaan kepercayaan. Tindakan tersebut tidak hanya dilakukan dengan ancaman atau kekerasan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh individu atau organisasi dengan tujuan untuk memperoleh uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari kerugian atau untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.

Kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu yang berasal dari dalam maupun luar organisasi dengan tujuan menguntungkan diri-sendiri atau sekelompok individu sehingga merugikan pihak lain (Tunggal, 2011). Kecurangan dilakukan jika ada kesempatan dimana individu memiliki akses terhadap aset atau memiliki wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian yang memperkenankan dilakukan skema

kecurangan. Jabatan, tanggung jawab maupun otorisasi memberikan peluang untuk terjadinya kecurangan (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017).

*The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengklasifikasikan kecurangan dalam beberapa klasifikasi yang dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu:

1. *Fraudulent statements* (kecurangan pelaporan)

Kecurangan ini dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pejabat instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan cara melakukan manipulasi laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Kecurangan ini bersifat kecurangan finansial maupun kecurangan non finansial seperti kecurangan laporan keuangan terkait persediaan dan pendapatan, kecurangan aset, kecurangan liabilitas dan kecurangan pajak.

2. *Asset misappropriation* (penyalahgunaan aset)

‘Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya’ serta ‘kecurangan kas’ dapat digolongkan ke dalam penyalahgunaan aset. Penyalahgunaan aset dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan dengan cara menggunakan atau mengambil aset perusahaan atau instansi seperti mengambil barang dagang perusahaan, uang perusahaan, dan atau menggunakan mobil dinas untuk kepentingan pribadi.

3. *Corruption* (korupsi)

Korupsi dapat didefinisikan sebagai kecurangan dengan menyalahgunakan kewenangan jabatan dan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Contoh

korupsi di sektor pemerintahan adalah penjualan kekayaan negara secara tidak sah oleh pejabat dan penyuapan.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan, secara umum kecurangan menurut Handoyo (2016) pada dasarnya dapat digolongkan menjadi 2 jenis yaitu:

1. Kecurangan melawan organisasi

Kecurangan melawan organisasi biasanya dilakukan oleh orang yang berkerja pada organisasi tersebut baik secara individu maupun secara berkelompok yang berkaitan dengan pengambilan aset yang dilakukan dengan cara pencurian atau penggelapan.

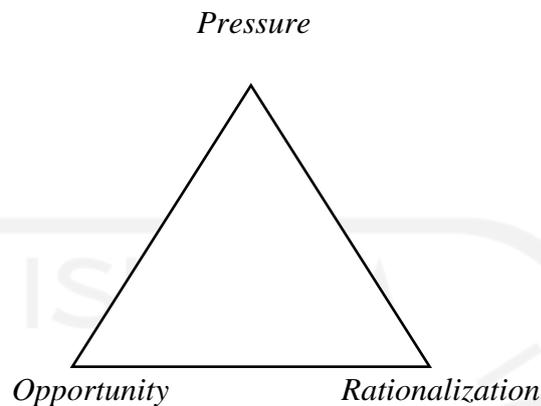
2. Kecurangan atas nama perusahaan

Kecurangan atas nama perusahaan biasanya dilakukan oleh orang yang mempunyai jabatan atau wewenang untuk melakukan otorisasi suatu transaksi atau pengambil keputusan. Individu yang melakukan kecurangan biasanya memiliki dua alasan kuat yaitu berusaha mengatasnamakan penyelamatan organisasi dan sekaligus mengambil kesempatan dengan mengambil keuntungan atas tindakannya tersebut.

### **2.1.2 Teori *Fraud Triangle***

Penelitian ini didasarkan pada teori *fraud triangle*. Teori *fraud triangle* pertama kali dikemukakan oleh Cressey (1953) yang menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), dan *rationalization* (rasionalisasi).

Gambar 2. 1 Teori Fraud Triangle oleh Cressey (1953)



Adapun penjelasan mengenai tiga kondisi seseorang untuk melakukan kecurangan berdasarkan teori *fraud triangle* yaitu:

1. *Pressure* (tekanan)

Tekanan adalah dorongan finansial maupun non finansial yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (Handoyo, 2016). Dalam hal finansial sebagai contoh kehidupan diluar jangkauan, tagihan atas hutang yang banyak dan kebutuhan finansial yang tidak dapat terduga. Sedangkan dalam hal non finansial contohnya tindakan menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Tekanan hampir mempengaruhi semua aspek seperti tuntutan ekonomi dan gaya hidup. Dalam kasus ini sangat berkaitan dengan pegawai pemerintah yang mana dalam pelaksanaannya sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya hendaknya dapat dicapai dengan baik sesuai perencanaan sehingga apabila rencana yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai maka sering menimbulkan kecurangan.

2. *Opportunity* (kesempatan)

Kesempatan adalah situasi yang dilakukan apabila ada peluang untuk melakukan kejahatan tanpa diketahui orang lain (Tuanakotta, 2016). Kecurangan akan dilakukan jika ada kesempatan dimana seseorang harus memiliki akses terhadap pengendalian yang memperkenankan dilakukannya kecurangan. Menurut (Handoyo, 2016) ada 6 faktor utama sebagai pembuka seseorang untuk melakukan kecurangan yaitu:

- a. Tidak adanya sistem pengendalian internal untuk mencegah atau mendeteksi perilaku kecurangan.
- b. Ketidakmampuan dalam memberikan penilaian kualitas pekerjaan.
- c. Kegagalan dalam penindakan dan penegakan kedisiplinan bagi pelaku kecurangan.
- d. Tidak ada akses sama sekali terhadap informasi (ketidaktransparan).
- e. Sikap acuh tak acuh, tidak peduli dan ketidakmampuan seseorang.
- f. Tidak adanya *audit trail*.

### 3. *Rationalization* (rasionalisasi)

Rasionalisasi adalah pemikiran yang berupa pembenaran alasan seseorang melakukan kecurangan (Handoyo, 2016). Kecurangan dilakukan karena adanya rasionalisasi yang dilakukan seseorang. Alasannya beragam tetapi pembenaran selalu ada. Contoh pembenaran yang dilakukan adalah “saya hanya meminjam dari perusahaan atau instansi dan akan saya kembalikan suatu saat nanti”. Rendahnya integritas yang dimiliki seseorang menimbulkan pola pikir dimana orang tersebut merasa dirinya benar saat melakukan kecurangan.

### 2.1.3 Kecurangan di Sektor Publik

Akuntansi sektor publik di Indonesia ditujukan untuk menciptakan kondisi yang efektif, efisien, ekonomis, transparan, serta akuntabilitas publik (Majid, 2019). Efektif, efisien dan ekonomis bertujuan untuk pengoptimalan kinerja. Transparan adalah pelaporan yang disajikan dalam keadaan terbuka dan tidak ada yang disembunyikan. Sedangkan akuntabilitas kinerja merupakan etika pertanggung jawaban dalam sektor publik. Macam kecurangan yang biasa dilakukan di sektor publik yaitu korupsi. Korupsi merupakan tindakan penyalahgunaan keyakinan dengan cara melanggar norma, melanggar aturan, melanggar hak asasi manusia melalui pemanfaatan sumber daya ekonomi, politik, sosial budaya, dan lingkungan hidup untuk keuntungan pribadi, keluarga maupun kelompoknya (Riwukore, Manafe, Habaora, Susanto & Yustini, 2020).

Indonesia mengalami penurunan pada indeks persepsi korupsi pada tahun 2020. Menurut Madrin (2021) mencatat bahwa pada tahun 2020 Indonesia mendapat skor 37 dengan peringkat 102 dari 180 negara yang disurvei. Skor ini turun dari tahun 2019, Indonesia mendapat skor 40 dan peringkat 85. Skor dimulai dari angka 0 yang berarti sangat korup dan angka 100 yang berarti sangat bersih. Berdasarkan *region*, untuk Asia-Pasifik sendiri korupsi berada di angka 51% dan 49% untuk sebagian besar wilayah regional lainnya (ACFE, 2018).

Pelakunya sendiri sebagian besar adalah pegawai pemerintah. Terbukti pada tahun 2019 Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian BKN mencatat 2.357 ASN terlibat tindak pidana korupsi (tipikor) (Widyatuti, 2019). Dapat disimpulkan ASN melakukan tindakan kecurangan untuk mendapatkan

keuntungan pribadi. Korupsi di Indonesia sudah menjadi hal yang biasa, bukan hanya dari instansi pusat melainkan sampai ke instansi yang ada di bawahnya.

#### **2.1.4 Faktor Penyebab Kecurangan**

Faktor penyebab kecurangan dalam penelitian ini didasarkan pada teori *fraud triangle* yang terdiri dari tiga faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan tindakan kecurangan yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Dalam penelitian ini masing-masing faktor diproksikan dengan faktor lain. Tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan. Kesempatan diproksikan dengan keefektifan penegendalian internal, *whistleblowing system* dan asimetri informasi. Rasionalisasi diproksikan dengan perilaku tidak etis dan kultur organisasi.

#### **2.1.5.1 Kesesuaian Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi. Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung yang diterima secara periodik oleh pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah diberikan kepada organisasi (Calsia, 2019). Kompensasi adalah penghargaan yang penting bagi pegawai karena dengan kompensasi yang didapat pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Kenelak, Pio & Kaparang (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi adalah hak yang harus dipertimbangkan karena dianggap sebagai sesuatu yang seimbang. Dalam

organisasi atau instansi, *reward* yang berupa uang atau barang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan terhadap kinerjanya.

Ada 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Penawaran dan permintaan kerja

Apabila pencari kerja lebih banyak dari lowongan yang dibutuhkan maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh/organisasi perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka kompensasi semakin besar.

4. Produktivitas kerja pegawai

Apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Peraturan pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimum agar organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan gaji kepada pegawai.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka kompensasi semakin tinggi.

7. Posisi jabatan karyawan

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi maka kompensasi yang diberikan lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Apabila pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih banyak maka kompensasi yang diberikan semakin tinggi karena kecakapan lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi yang diberikan semakin besar.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko tinggi maka kompensasi yang diberikan semakin besar.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah tekanan yang di peroleh pegawai karena merasa kompensasi yang diterima dari pekerjaan yang sudah dilakukan dapat menyebabkan pegawai melakukan tindakan kecurangan. Kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat pegawai merasa terpenuhi sehingga akan meningkatkan kinerja dan meminimalkan tindakan kecurangan. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan kesesuaian kompensasi adalah balas jasa atau hasil kerja pegawai yang berbentuk uang, barang atau *reward* lain yang diterima sebagai timbal balik dari pekerjaan yang dilakukannya.

### **2.1.5.2 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu seni untuk mengarahkan, mengendalikan dan mengoordinasikan orang lain untuk bekerjasama mencapai

tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (Sahadi, Taufiq & Wardani, 2020). Selain itu menurut Fahmi (2012) kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai tujuan yang direncanakan. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah implementasi perilaku terhadap pemimpin ke anggotanya yang berhubungan dalam kemampuannya di suatu organisasi atau instansi.

Menurut Kartono (2008) ada enam faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang yaitu:

1. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan cara pendekatan yang terorganisir atas pengambilan keputusan sehingga harus dipertimbangkan untuk menghasilkan keputusan yang benar.

2. Memotivasi

Motivasi yaitu dorongan yang menimbulkan niat individu sehingga mampu mengeluarkan kompetensi yang berbentuk tenaga dan *soft skill* dalam melaksanakan kerja dan tanggung jawab organisasinya untuk mencapai *output* yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Komunikasi

Peran komunikasi pemimpin merupakan kemampuan dalam mengutarakan gagasan dan ide kepada anggota dalam hal ini pegawai dengan tujuan untuk memahami yang dimaksud secara luas.

4. Mengendalikan pegawai

Kemampuan mengendalikan pegawai adalah kesanggupan membuat orang lain dalam hal ini pegawai mengikuti keinginan dengan cara menggunakan pengaruh pemimpin secara tepat dan benar sehingga keputusan yang diambil dalam organisasi dapat terarahkan.

#### 5. Tanggung jawab

Pemimpin harus merasa memiliki tanggung jawab terhadap anggota atau pegawainya dengan memikul keputusan yang diambil dan bisa mempertanggung jawabkannya.

#### 6. Mengendalikan emosional

Kontrol emosional merupakan hal utama untuk kesuksesan karena semakin dapat mengontrol emosi sehingga lebih mudah untuk mencapai kesuksesan.

### **2.1.5.3 Keefektifan Pengendalian Internal**

Kemajuan pengendalian internal yang ada di Indonesia dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). PP No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 mendeskripsikan sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“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”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tersebut, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur yaitu:

#### 1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua pegawai akan pentingnya pengendalian

suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

## 2. Penilaian risiko

Penilaian risiko adalah penilaian atas situasi yang mungkin mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi yang meliputi identifikasi, analisis dan mengelola risiko yang relevan bagi kegiatan organisasi.

## 3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan untuk mengatasi risiko serta penerapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan.

## 4. Informasi dan komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah dan digunakan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi secara langsung atau tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

## 5. Pemantauan

Pemantauan adalah penilaian mutu kinerja sistem pengendalian internal dan proses memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

Menurut Irawati & Satri (2018) sistem pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personal lain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tuanakotta (2016) pengendalian internal merupakan peraturan, proses, dan tata cara yang digunakan oleh pihak yang berkepentingan untuk memastikan

pelaporan keuangan yang andal dan pembuatan laporan keuangan yang sesuai dengan kerangka akuntansi yang berlaku. Pengendalian internal memiliki tujuan untuk memastikan laporan keuangan bebas dari salah saji yang material, yang menyebabkan kesalahan (*error*) atau kecurangan. Dengan sistem pengendalian yang efektif memungkinkan terhindarnya organisasi dari kecurangan akuntansi.

#### **2.1.5.4 Whistleblowing System**

Kecurangan dapat terjadi salah satunya dikarenakan tidak efektifnya *whistleblowing system*. Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) tahun 2011, *whistleblowing* merupakan tindakan mengungkapkan atau melaporkan perilaku yang dianggap ilegal dalam sebuah organisasi atau instansi kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media masa. Pelaporan atau pengungkapan tidak selalu didasari dengan niat yang baik, tetapi bermaksud untuk mengungkapkan atau melaporkan penyalahgunaan atau kejahatan yang diketahuinya. Orang yang mengungkapkan atau melaporkan kecurangan disebut *whistleblower*. *Whistleblower* adalah orang yang memberikan informasi kepada komisi atau penegak hukum mengenai terjadinya pelanggaran atau kecurangan (PP RI, 2000).

Terdapat dua tipe *whistleblowing* menurut Hapsari & Seta (2019) yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika individu atau kelompok pegawai mengetahui kecurangangan yang dilakukan oleh pegawai lain atau atasannya sehingga melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan organisasi yang lebih tinggi. Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang pegawai mengetahui kecurangan yang ada di

organisasi dan membocorkannya kepada masyarakat umum karena dianggap kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat umum. *Whistleblowing* bermanfaat untuk meminimalisir kecurangan yang akan menjadikan individu berpikir ulang untuk melakukan kecurangan yang dianggap ilegal sehingga sistem pelaporan yang ada di organisasi berjalan efektif (Tuanakotta, 2016).

*Whistleblowing system* atau sistem pelaporan pelanggaran adalah sistem yang dirancang sedemikian rupa untuk melaporkan kriteria kecurangan berdasarkan 5W+1H serta memperkuat penerapan *good governance* (KNKG, 2006). *Whistleblowing system* bertujuan untuk mengungkap kecurangan yang dapat merugikan organisasi dan mencegahnya supaya tidak terjadi lagi. Sistem ini merupakan saluran atau wadah bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan.

Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik menurut KNKG (2006) antara lain:

1. Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu kecurangan.
2. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah secara internal terlebih dahulu sebelum meluas menjadi masalah kecurangan yang bersifat umum.
3. Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan.
4. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi atau instansi akibat dari kecurangan baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja dan reputasi.

5. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa *whistleblowing system* merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk mengungkap atau melaporkan tindak kecurangan atau tindakan melawan hukum yang terjadi di dalam organisasi atau instansi untuk mendeteksi dini dan meminimalisir risiko dari masalah yang terjadi.

#### **2.1.5.5 Asimetri Informasi**

Asimetri informasi adalah situasi yang menyebabkan ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Selain itu asimetri informasi menurut Mahawyahrti & Budiasih (2016) adalah suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi terhadap prospek organisasi yang tidak dimiliki oleh pihak luar organisasi. Semakin berkembangnya era globalisasi dan mengalami kemajuan di bidang teknologi, asimetri informasi cenderung berkurang dikarenakan kemudahan dalam mengakses dan mendapatkan segala informasi dengan cepat dan mudah. Terdapat dua macam asimetri informasi menurut Scott (2009) yaitu:

1. *Adverse selection* (seleksi yang merugikan)

*Adverse selection* adalah manajer serta sekelompok orang yang berada di organisasi lebih mengetahui mengenai kondisi dan masa depan organisasi

dibanding investor dari luar. Faktanya pemegang saham akan mengambil keputusan dan informasinya tidak disampaikan kepada investor.

## 2. *Moral Hazard*

*Moral hazard* adalah aktifitas yang manajer lakukan tidak semuanya diketahui oleh pemegang saham ataupun investor, sehingga manajer dapat melakukan tindakan kecurangan di luar pengetahuan pemegang saham yang mungkin tidak layak untuk dilakukan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas ketika terjadi ketidakselarasan informasi antara pegawai sebagai pihak internal lebih mengenal seluk beluk organisasi dibandingkan masyarakat sebagai pihak eksternal maka pihak internal akan lebih mudah melakukan kecurangan yang hanya menguntungkan individu demi mempertahankan jabatan dan mendapatkan keuntungan pribadi.

### **2.1.5.6 Perilaku Tidak Etis**

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau merugikan (Ebert & Griffin, 2006). Perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), penyalahgunaan kedudukan atau posisi (*abuse position*), serta perilaku yang tidak berbuat sesuatu (*no action*) (Tang & Randy, 2003). Perilaku tidak etis muncul karena pegawai tidak puas dan kecewa dengan hasil yang diperoleh dari tempatnya bekerja serta lemahnya pengawasan internal yang dapat membuka keleluasaan pegawai untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi atau instansi.

Perilaku tidak etis menurut Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) adalah kegiatan yang susah dipahami, yang jawabannya tergantung dari interaksi yang kompleks antara situasi dan karakteristik dari pelakunya. Etika merupakan batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia di suatu kelompok sosialnya (Kirana, 2020). Nilai-nilai dan moral pribadi individu dan konteks seseorang menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap perilaku yang etis atau tidak etis.

Faktor yang menyebabkan individu berperilaku tidak etis menurut Arens & Loebbecke (1997) sebagai berikut:

1. Standar etika individu berbeda dengan yang di terapkan pada masyarakat pada umumnya.
2. Individu dengan sengaja melakukan perilaku tidak etis untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Dukungan individu melakukan perilaku tidak etis didorong oleh pembenaran dari tindakan yang dilakukan sesuai pengamatan dan pengetahuan. Menurut Arens & Loebbecke (1997) rasionalisasi dari perilaku tidak etis mencakup tiga hal sebagai berikut:

1. Perilaku tidak etis juga dilakukan semua orang.
2. Tindakan yang tidak melanggar hukum sama dengan tindakan yang tidak melanggar etika dan diperbolehkan untuk dilakukan.
3. Tidak ada orang yang mengetahui tentang perilaku tidak etis yang dilakukan dan risiko apabila perilaku tidak etis diketahui orang lain tidak signifikan.

### **2.1.5.7 Kultur Organisasi**

Kultur organisasi diartikan sebagai seperangkat perasaan, perilaku dan kerangka psikologis yang terinterminasi mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012). Selain itu kultur organisasi menurut Wardani, Mukzam & Mayowan, (2016) adalah budaya yang dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan di masa depan. Secara umum, organisasi terdiri dari sekelompok individu yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, ego dan emosi. Hasil dari sekelompok individu yang berinteraksi membentuk suatu kultur organisasi.

Menurut Sadiartha (2015) kultur organisasi adalah kumpulan karakteristik yang dipercaya dan dijunjung sekelompok individu di dalam organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Kultur organisasi tidak berhubungan dengan apakah pegawai suka atau tidak akan kultur organisasi tersebut, tetapi berhubungan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik kultur organisasinya. Peran kultur organisasi adalah penentu arah organisasi dan perilaku pegawai yang boleh atau tidak dilakukan, pengalokasian dan pengelolaan sumber daya organisasi yang baik, serta sebagai alat untuk menghadapi peluang maupun masalah yang dapat terjadi di lingkungan internal maupun eksternal organisasi (Calsia, 2019).

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kultur organisasi adalah konsep dasar, nilai dan norma yang dipercaya oleh anggota organisasi yang dapat memberikan pengaruh dan tata cara anggota organisasi dalam bekerja. Fungsi kultur organisasi menurut Sadiartha (2015) yaitu:

1. Kultur mempunyai peran pembeda yang berarti kultur kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Kultur organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Kultur organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dianding kepentingan individu.
4. Kultur organisasi meningkatkan kemantapan dalam sistem sosial.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kecurangan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menggunakan teknik analisis yang berbeda, lokasi penelitian, dan variabel yang berbeda juga. Variabel dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektian pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi sebagai variabel independen. Sedangkan kecurangan di sektor publik sebagai variabel dependen.

Berikut beberapa penelitian terdahulu mengenai kecurangan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Abdullah & Mansor (2015) mengenai “*Fraud Prevention Initiatives in the Nigerian Public Sector: Understanding the Relationship of Fraud Incidences and the Elements of Fraud Triangle Theory*”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *pressure*, *opportunity* dan *rationalization* berpengaruh positif terhadap *fraud incidences*. Sampel pada penelitian ini adalah 1.239 responden dari staf akuntansi, audit internal

dan administrasi dari 10 kementerian di Nigeria. Penelitian ini menggunakan *fraud scale theory* untuk mendukung penelitiannya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) mengenai “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Gaya kepemimpinan, kultur organisasi dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Sampel pada penelitian ini adalah 32 responden dari pegawai keuangan SKPD di Pemerintah Kab. Banyuwangi meliputi kepala bagian keuangan, pejabat pembuat komitmen dan bendahara. Saran pada penelitian ini adalah diharapkan pada penelitian selanjutnya menambah sampel diluar bagian keuangan Pemerintah Kab. Banyuwangi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wardana, Sujana & Wahyuni (2017) mengenai “Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System* dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan *Fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengendalian internal, *whistleblowing system* dan moralitas aparat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Sampel pada penelitian ini adalah 192 responden dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Buleleng.

Rangkuman penelitian terdahulu mengenai kecurangan di sektor publik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Sumber Data, Metode dan Teori	Hasil Penelitian
Abdullah & Mansor (2015)	<p><u>Dependen:</u> <i>Fraud incidences</i></p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pressure</i></li> <li>• <i>Opportunity</i></li> <li>• <i>Rationalyization</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 1.239 responden dari staf akuntansi, audit internal dan administrasi dari 10 kementerian di Nigeria</li> <li>• Metode: <i>unstandardized regression estimates</i></li> <li>• Teori: <i>fraud scale theory</i></li> </ul>	Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap <i>fraud incidences</i>
Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017)	<p><u>Dependen:</u> Kecenderungan kecurangan</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Keefektifan SPI</li> <li>• Penegakan hukum</li> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Kultur organisasi</li> <li>• Perilaku tidak etis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 32 responden dari pegawai keuangan SKP di Pemerintah Kab. Banyuwangi meliputi kepala bagian keuangan, pejabat pembuat komitmen dan bendahara</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan</li> <li>• Gaya kepemimpinan, kultur organisasi dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan</li> <li>• Asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan</li> </ul>

<p>Wardana, Sujana &amp; Wahyuni (2017)</p>	<p><u>Dependen:</u> Pencegahan kecurangan</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian internal</li> <li>• <i>Whistleblowing system</i></li> <li>• Moralitas aparat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 192 responden dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Buleleng</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>Teori: teori kohlerg</li> </ul>	<p>Semua variabel independen berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan</p>
<p>Atmadja &amp; Saputra (2017)</p>	<p><u>Dependen:</u> Pencegahan <i>fraud</i></p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi aparatur</li> <li>• SPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 129 kepala desa di Kab. Buleleng yang menerima dana desa</li> <li>• Metode: analisis regresi linier berganda</li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<p>Semua variabel independen berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan</p>
<p>Gayatri, Yuniarta &amp; Prayudi (2017)</p>	<p><u>Dependen:</u> Kecenderungan kecurangan</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kompensasi</li> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Keefektifan SPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 149 responden bagian keuangan di 26 SKPD Kab. Buleleng</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI dan kepuasan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dalam organisasi</li> <li>• Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan dalam organisasi</li> </ul>
<p>Yuliani &amp; Rahistiana</p>	<p><u>Dependen:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 76 responden dari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penegakan hukum dan perilaku tidak etis</li> </ul>

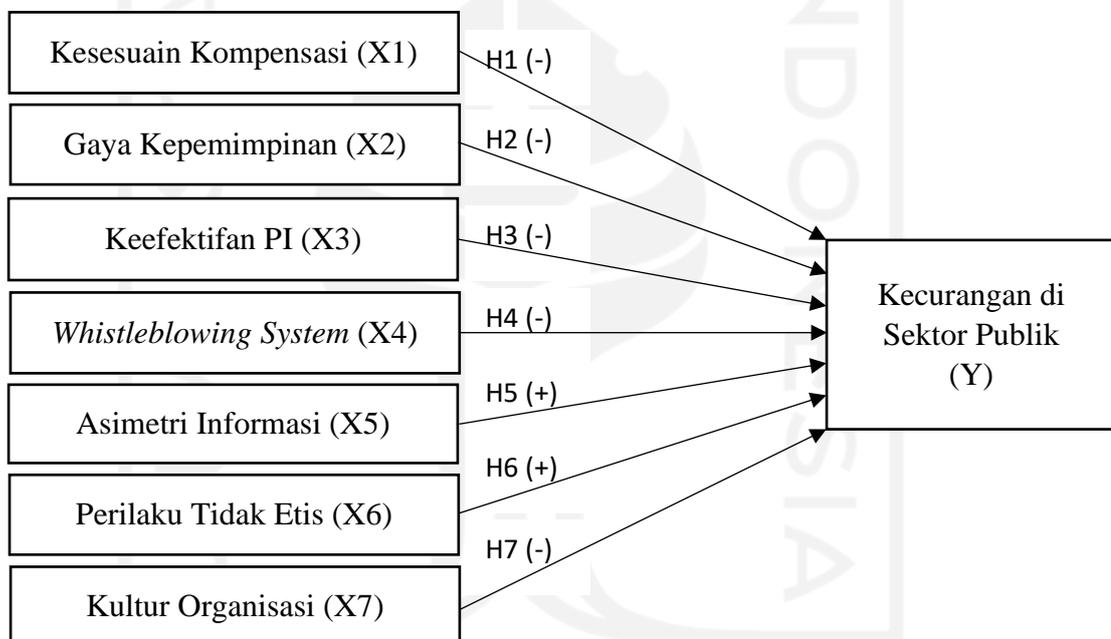
(2018)	<p>Kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI</li> <li>• Asimetri informasi</li> <li>• Ketaatan aturan akuntansi</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Moralitas manajemen</li> </ul>	<p>Organisasi Perangkat Desa (OPD) Kab. Magelang meliputi kepala OPD, staf bagian perencanaan, kepala bagian keuangan dan staf bagian keuangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: teori atribusi</li> </ul>	<p>tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</li> <li>• Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</li> </ul>
Wahyuni & Nova (2019)	<p><u>Dependen:</u></p> <p>Pencegahan <i>fraud</i></p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Whistleblowing system</i></li> <li>• Kompetensi aparatur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 33 responden dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kab. Bengkalis</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<p>Semua variabel independen berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i></p>
Febriani & Suryandari (2019)	<p><u>Dependen:</u></p> <p>Kecenderungan kecurangan</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan PI</li> <li>• Penegakan peraturan</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 139 PNS di 14 Dinas Kota Tegal</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: teori atribusi</li> </ul>	<p>Semua variabel independen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul>		
Taufik (2019)	<p><u>Dependen:</u> <i>Fraud prevention</i></p> <p><u>Independen:</u> <i>Internal control system</i></p> <p>Mediasi: <i>Good governance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: PNS di Kab. Bengkalis.</li> <li>• Metode: <i>bootstrapping</i></li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Internal control system</i> berpengaruh terhadap <i>fraud prevention</i></li> <li>• <i>Internal control system</i> berpengaruh terhadap <i>good governance</i></li> <li>• <i>Good governance</i> dapat memediasi sebagai bagian dari hubungan antara penerapan <i>internal control system</i> daerah dan pencegahan kecurangan sebanyak 36%</li> </ul>
Calsia (2019)	<p><u>Dependen:</u> Kecenderungan kecurangan</p> <p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI</li> <li>• Kesesuaian kompensasi</li> <li>• Kultur organisasi</li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber data: 85 PNS di Dinas Kesehatan Kota Pontianak</li> <li>• Metode: regresi linier berganda</li> <li>• Teori: -</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan SPI dan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan</li> <li>• Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan</li> <li>• Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menguji tujuh variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi. Berikut ini adalah kerangka yang menggambarkan seluruh variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran



### 2.4 Hipotesis Penelitian

#### 2.4.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung yang diterima secara periodik oleh pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah diberikan kepada organisasi (Calsia, 2019). Kompensasi

merupakan penghargaan yang penting karena dengan kompensasi yang didapat pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketika persepsi pegawai mengenai kompensasi yang diterima telah sesuai dikarenakan hasil kerja dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi, maka di masa mendatang pegawai akan menjadikan kompensasi sebagai motivasi untuk bekerja lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Namun berbeda apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dilakukan, maka akan muncul tekanan dalam diri pegawai.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana terdapat tekanan bagi pegawai yang dapat menjadi faktor untuk melakukan tindak kecurangan. Penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017), Calsia (2019) dan Febriani & Suryandari (2019) menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat pegawai merasa puas dan kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai tujuan yang direncanakan (Fahmi, 2012). Perilaku pegawai dapat terbentuk dari cara pemimpin memberikan motivasi maupun memimpin pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Jika pegawai mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang akan merugikan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki harus tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat seperti memberikan motivasi kepada pegawai melalui promosi, *reward*, maupun kenaikan jabatan dapat mendorong pegawai untuk mengikuti setiap peraturan organisasi untuk mencapai tujuan.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana terdapat tekanan dari pemimpin terhadap pegawai yang dapat menjadi faktor untuk melakukan tindak kecurangan. Penelitian yang dilakukan Calsia (2019) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik akan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor publik.

### **2.4.3 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang efektif adalah komponen penting dalam pemerintahan dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional yang sehat dan aman (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). SPI yang efektif dapat membantu pemerintah dalam menjaga aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan kecurangan. Menurut PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana pengendalian internal suatu organisasi tidak efektif maka cenderung memberikan kesempatan bagi pegawai melakukan tindak kecurangan. Penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Gayatri, Yunirta & Prayudi (2017), Yuliani & Rahistiana (2018), Febriani & Suryandari (2019) dan Calsia (2019) menyatakan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Dengan pengendalian internal yang baik dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **2.4.4 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Salah satu cara yang efektif untuk mencegah dan mengurangi kecurangan adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Tahun 2011, *whistleblowing* diartikan sebagai perilaku melaporkan atau mengungkapkan tindakan yang dianggap ilegal dalam sebuah perusahaan atau instansi kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media masa. Dengan menerapkan *whistleblowing system* yang efektif mampu meminimalisir terjadinya kecurangan karena adanya komitmen organisasi tentang kebijakan perlindungan pelapor, mekanisme pelaporan yang jelas serta evaluasi dan perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas *whistleblowing system* sehingga akan mendorong partisipasi *whistleblower* untuk lebih berani bertindak dalam melaporkan kecurangan yang diketahuinya (Wahyuni & Nova, 2019).

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana *whistleblowing system* dalam suatu organisasi tidak efektif maka cenderung memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan. Penelitian yang dilakukan Wardana, Sujana & Wahyuni (2017) dan Wahyuni & Nova (2019) menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan

kecurangan. Sehingga semakin tinggi *whistleblowing system* maka kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: *Whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **2.4.5 Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Asimetri informasi adalah situasi yang menyebabkan ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki informasi atau pihak internal dengan pihak yang membutuhkan informasi atau pihak eksternal (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Ketika terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak internal dan pihak eksternal dapat mendorong terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh pihak yang lebih mengetahui tentang suatu informasi. Tujuannya semata-mata hanya ingin mendapatkan keuntungan pribadi dari tindak kecurangan yang dilakukan.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana dalam suatu organisasi terjadi asimetri informasi maka akan cenderung memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki informasi lebih banyak untuk melakukan tindak kecurangan. Penelitian yang dilakukan Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017), Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Yuliani & Rahistiana (2018) menyatakan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sehingga semakin tinggi asimetri informasi maka kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik semakin tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **2.4.6 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau merugikan (Ebert & Griffin, 2006). Perilaku tidak etis yang dilakukan terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan, menyalahgunakan wewenang, menyalahgunakan alokasi penggunaan sumber daya organisasi dan penipuan. Sehingga perilaku tidak etis sulit untuk diukur dikarenakan terkait hubungannya dengan karakteristik pribadi dari pelaku kecurangan.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana pegawai yang memiliki perilaku tidak etis maka pegawai akan cenderung memberikan pembenaran atau rasionalisasi atas kecurangan yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan Yuliani & Rahistiana (2018) menyatakan perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Calsia (2019) menyatakan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sehingga semakin tinggi perilaku tidak etis maka kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik semakin tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan di sektor publik.

#### **2.4.7 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecurangan di Sektor Publik**

Kultur organisasi menurut Wardani, Mukzam & Mayowan, (2016) adalah budaya yang dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam

mengatasi tantangan di masa depan. Kultur organisasi yang baik dapat menciptakan motivasi dalam tiap pegawai sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kultur organisasi dapat dijadikan sebagai penentu arah dalam setiap tindakan yang dilakukan pegawai, bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi dan sebagai alat untuk menghadapi masalah di lingkungan internal dan eksternal.

Hal ini berkaitan dengan teori atribusi dan teori *fraud triangle*, dimana kultur organisasi dalam suatu organisasi buruk maka pegawai akan cenderung memberikan pembenaran atau rasionalisasi atas kecurangan yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Calsia (2019) menyatakan kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Dengan kultur organisasi yang baik dari organisasi dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai di sektor publik.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor publik.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam statistika merupakan kumpulan individu dengan karakteristik tertentu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian atau pengamatan (Somantri & Muhidin, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo. Dinas yang ada di Kabupaten Ponorogo meliputi:

1. Dinas Pendidikan (Dindik)
2. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemuda dan Olahraga (Disbudparpora)
3. Dinas Kesehatan (Dinkes)
4. Dinas Sosial (Dinsos)
5. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB)
6. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)
7. Dinas Perhubungan (Dishub)
8. Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan (Dipertahanan)
9. Dinas Lingkungan Hidup (DLH)
10. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip)
11. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD)
12. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)
13. Dinas Komunikasi Informasi dan Statistik (Diskominfo)

14. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPUPKP)
15. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)
16. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
17. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro (Disperdagkum)

Sampel dalam penelitian merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan pada penelitian (Sujarweni, 2016). Sampel dalam penelitian ini berdasarkan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu sehingga dapat dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan pada sampel penelitian adalah PNS yang meliputi bagian keuangan, bendahara dan bagian perencanaan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo yang telah bekerja minimal 3 tahun. Sehingga semua PNS yang memenuhi kriteria dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Data terbentuk dari karakter yang dapat berupa alfabet, angka, maupun simbol khusus dan merupakan bentuk yang masih mentah sehingga perlu diolah lebih lanjut melalui suatu model untuk menghasilkan informasi (Edi & Betshani, 2009). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (Hadi, 2006). Data primer didapatkan dari hasil kuesioner yang disebar pada PNS meliputi bagian keuangan, bendahara dan bagian perencanaan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo yang telah bekerja minimal 3 tahun.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan berdasarkan temuan artikel, jurnal, buku, serta memanfaatkan media internet yang digunakan untuk mendukung penelitian ini atau pengumpulan data yang didapatkan dari studi pustaka, literatur serta referensi yang mendukung terbentuknya suatu landasan dari teori penelitian ini (Hadi, 2006).

### **3.3 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh variabel bebas. Dalam metode kuantitatif variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian, variabel ini dapat disimbolkan dengan variabel Y (Nanang, 2011). Sedangkan variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menghasilkan akibat pada variabel lainnya, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dahulu. Posisi variabel independen dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian dan biasanya variabel ini disimbolkan dengan variabel X (Nanang, 2011).

#### **3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

##### **3.3.1.1 Kesesuain Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung yang diterima secara periodik oleh pegawai sebagai imbalan dari

pekerjaan yang telah diberikan kepada organisasi (Calsia, 2019). Pengukuran variabel kesesuaian kompensasi menggunakan hasil penelitian dari Firdaus (2018) sebanyak 8 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran kesesuaian kompensasi meliputi:

1. Kompensasi keuangan.
2. Pengakuan organisasi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Promosi.
4. Penyelesaian tugas.
5. Pencapaian sasaran.
6. Pengembangan pribadi.

### **3.3.1.2 Gaya Kepemimpinan (X2)**

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan (Pramudita, 2013). Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan hasil penelitian dari Afsari (2016) sebanyak 5 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran gaya kepemimpinan meliputi:

1. Relasi pemimpin dengan anggota.
2. Struktur tugas.

3. Posisi kekuatan.
4. Delegasi tugas.
5. Etika pemimpin.

### **3.3.1.3 Keefektifan Pengendalian Internal (X3)**

Dalam PP No. 60 Tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan proses integral yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan. Pengukuran hasil variabel keefektifan pengendalian internal menggunakan hasil penelitian dari Afsari (2016) sebanyak 8 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran keefektifan pengendalian internal meliputi:

1. Lingkungan pengendalian.
2. Penilaian risiko.
3. Aktivitas pengendalian.
4. Informasi dan komunikasi.
5. Pemantauan.

### **3.3.1.4 Whistleblowing System (X4)**

*Whistleblowing system* didefinisikan sebagai suatu tindakan pengungkapan yang dilakukan pegawai dari suatu organisasi atau mantan pegawai dari suatu

organisasi terhadap suatu perilaku yang ilegal, tidak bermoral, atau praktik-praktik lainnya yang tidak sah kepada pihak yang mampu untuk melakukan tindakan koreksi (Hanif & Odiatma, 2017). Pengukuran hasil *whistleblowing system* menggunakan hasil penelitian dari Zulhilmi (2018) sebanyak 4 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran *whistleblowing system* meliputi:

1. Kesiediaan melaporkan tindakan kecurangan.
2. Persepsi atas tindakan *whistleblowing*.

#### **3.3.1.5 Asimetri Informasi (X5)**

Asimetri informasi menurut Mahawyahrti & Budiasih (2016) adalah suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi terhadap prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan. Pengukuran hasil asimetri informasi menggunakan hasil penelitian dari Mustikasari (2013) sebanyak 6 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran asimetri informasi meliputi:

1. Kondisi manajemen memiliki informasi yang lebih baik atas aktifitas yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.
2. Kondisi manajemen lebih mengenal hubungan input dan output dalam bagian yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.

3. Kondisi manajemen lebih mengenal potensi kinerja yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.
4. Kondisi manajemen lebih mengenal teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.
5. Kondisi manajemen lebih mengetahui pengaruh faktor eksternal dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.
6. Kondisi manajemen lebih mengerti apa yang dapat dicapai dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.

#### **3.3.1.6 Perilaku Tidak Etis (X6)**

Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang melakukan penyalahgunaan kedudukan atau posisi (*abuse position*), perilaku penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), perilaku penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak bertindak sama sekali (*no action*) (Tang & Randy, 2003). Pengukuran hasil perilaku tidak etis menggunakan hasil penelitian dari Zulkarnain (2013) sebanyak 8 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran perilaku tidak etis meliputi:

1. Sikap manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*).
2. Sikap manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*).
3. Sikap manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*).
4. Sikap manajemen yang tidak bertindak sama sekali (*no action*).

5. Sikap manajemen yang mengabaikan peraturan (*abuse rule*).

### **3.3.1.7 Kultur Organisasi (X7)**

Pada dasarnya seseorang tidak akan terlepas dari kultur organisasi yang dijadikan sebagai acuan dikarenakan kultur tersebut nantinya akan membentuk sikap maupun perilaku individu dalam organisasi. Kultur organisasi menurut Wardani, Mukzam & Mayowan, (2016) adalah budaya yang dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan di masa depan.. Pengukuran hasil kultur organisasi menggunakan hasil penelitian dari Nugraha (2018) sebanyak 8 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran kultur organisasi meliputi:

1. Inovasi dalam pekerjaan serta berani dalam pengambilan risiko.
2. Kecermatan anggota organisasi.
3. Orientasi terkait hasil pekerjaan.
4. Hubungan antar sesama anggota organisasi.
5. Kompetitif dalam menyelesaikan tugas.
6. Kestabilan dalam organisasi.

### **3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

#### **3.3.2.1 Kecurangan (Y)**

Variabel dependen pada penelitian ini adalah persepsi pegawai pemerintah terhadap kecurangan di sektor publik. Kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dari dalam atau luar

organisasi dengan tujuan agar memperoleh keuntungan pribadi dan atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain (Tunggal, 2011). Pengukuran hasil kecurangan menggunakan hasil penelitian dari Afsari (2016) sebanyak 9 pertanyaan dengan skala interval 1-5. Kategori jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Indikator pengukuran kecurangan meliputi:

1. Kecurangan laporan keuangan.
2. Penyalahgunaan aset.
3. Korupsi.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 20. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

#### **3.4.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif berfungsi dalam memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) yang berguna untuk mengetahui besar data rata-rata yang bersangkutan, standar deviasi yang berguna untuk mengetahui besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata, nilai minimum dan maksimum yang berguna untuk mengetahui nilai terkecil atau terbesar dari data tersebut (Sujarweni, 2016). Uji yang digunakan berdasarkan tabel-tabel dan angka yang mudah dipahami oleh pembaca sehingga dilakukan

analisis deskriptif yang menggambarkan hasil uji tersebut. Tujuan dilakukannya analisis deskriptif untuk menguji dan menggambarkan karakteristik sampel data penelitian yang diobservasi.

### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas menurut Sujarweni (2016) bertujuan untuk mengetahui kelayakan setiap item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sedangkan uji validitas menurut Ghozali (2013) sebagai alat yang digunakan untuk menguji kevaliditasan suatu kuesioner. Variabel dikatakan valid apabila mampu menjawab atau mengungkap sesuatu yang diukur oleh variabel itu sendiri.

Uji validitas data dilakukan menggunakan teknik *Pearson Correlation* yang di mana teknik ini menilai validitas dengan cara pengkorelasiian tiap item pertanyaan dengan total pertanyaan. Apabila nilai korelasi antar item mempunyai tingkat signifikansi dibawah 5% maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya (Ghozali, 2013).

#### **3.4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan setiap butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas digunakan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan ketika seluruh pertanyaan sudah lolos dalam uji validitas. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbarch's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel yang diuji reliabel atau handal.

### **3.4.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk melihat apakah model yang diteliti memenuhi asumsi klasik atau tidak. Menurut Sujarweni (2016) uji asumsi klasik harus dilakukan apabila variabel independen lebih dari satu sehingga diperlukan pengujian terhadap variabel dependennya. Penelitian ini menggunakan variabel independen lebih dari satu yaitu kesesuaian kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), keefektifan pengendalian internal (X3), *whistleblowing system* (X4), asimetri informasi (X5), perilaku tidak etis (X6) dan kultur organisasi (X7) sehingga penelitian ini harus menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik dapat dilihat dari data terdistribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normal Kolmogorov-sminov dengan melihat hasil signifikansinya. Apabila angka signifikan Kolmogorov-sminov  $Sig > 0,05$  maka menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

### 3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dikarenakan model regresi yang baik harusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independennya (Ghozali, 2013). Sedangkan uji multikolinearitas menurut Sujarweni (2016) memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang kuat. Selain itu, uji multikolinearitas digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat indikator nilai *tolerance* serta dari *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2013). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau 10% dan nilai VIF < 10 maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengukur dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Pada model regresi yang baik tidak akan ditemukan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-sminov dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila angka signifikan Kolmogorov-sminov Sig > 0,05 maka menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

### 3.4.4 Koefisien Determinasi

Cara untuk menguji pengaruh variabel independen dalam menjelaskan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai Adjusted R Square (Ghozali, 2013). Nilai Adjusted R Square digunakan untuk melihat besarnya hubungan variabel independen yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika Adjusted R Square semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya apabila Adjusted R Square semakin kecil atau mendekati nol maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil sehingga besarnya Adjusted R Square dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambah ke dalam model penelitian (Ghozali, 2013).

### 3.4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk dapat mengukur besaran kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) karena terdapat lebih dari satu variabel independen. Model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Keterangan:

Y= Kecurangan (*fraud*) di sektor publik

A= Konstanta

$b_1$ -  $b_7$ = Koefisien regresi

$X_1$ = Kesesuaian kompensasi

$X_2$ = Gaya kepemimpinan

$X_3$ = Keefektifan pengendalian internal

$X_4$ = *Whistleblowing system*

$X_5$ = Asimetri informasi

$X_6$ = Perilaku tidak etis

$X_7$ = Kultur organisasi

$e$ = Error

Untuk dapat membuktikan hipotesis, maka akan dilakukan uji T. Uji statistik T digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, dapat diartikan variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dapat diartikan variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

### 3.5 Hipotesis Operasional

Berdasarkan hipotesis teoritis dan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Peneliti akan menguji  $H_0$  untuk membuktikan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### 1. Kesesuaian Kompensasi

$H_{01}; \beta_1 \leq 0$ : Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a1}; \beta_1 > 0$ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### 2. Gaya Kepemimpinan

$H_{02}; \beta_2 \leq 0$ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a2}; \beta_2 > 0$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### 3. Keefektifan Pengendalian Internal

$H_{03}; \beta_3 \leq 0$ : Keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a3}; \beta_3 > 0$ : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### 4. Whistleblowing System

$H_{04}; \beta_4 \leq 0$ : Whistleblowing system tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a4}; \beta_4 > 0$ : *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### **5. Asimetri Informasi**

$H_{o5}; \beta_5 \leq 0$ : Asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a5}; \beta_5 > 0$ : Asimetri informasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### **6. Perilaku Tidak Etis**

$H_{o6}; \beta_6 \leq 0$ : Perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a6}; \beta_6 > 0$ : Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

#### **7. Kultur Organisasi**

$H_{o7}; \beta_7 \leq 0$ : Kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.

$H_{a7}; \beta_7 > 0$ : Kultur organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor publik.



## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Sebanyak 89 kuesioner disebar secara langsung. Kuesioner yang didapatkan sebanyak 83 dan 6 kuesioner yang tidak kembali. Sedangkan hanya 78 kuesioner yang dapat diolah dan sisanya tidak dapat diolah karena data yang didapatkan dari responden tidak lengkap dan responden menjawab pertanyaan dengan tidak konsisten. Berikut adalah hasil dari pengumpulan data:

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner disebar	89	100%
Kuesioner kembali	83	93.3%
Kuesioner tidak kembali	6	6.7%
Kuesioner layak	78	87.6%

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

#### 4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden merupakan PNS meliputi bagian keuangan, bendahara, dan bagian perencanaan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo yang telah bekerja minimal 3 tahun. Kuesioner sebanyak 89 diberikan kepada responden secara langsung dan 78 kuesioner telah diisi secara lengkap dan benar sehingga dapat di analisis lebih lanjut. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Untuk memperjelas

karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut.

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Salah satu karakteristik yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden sebanyak 78 PNS. Responden terbesar terdapat pada responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 PNS atau 62.8%, sedangkan jumlah responden terendah terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 PNS atau 37.2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan. Berikut adalah tabel tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-laki	29	37.2%
Perempuan	49	62.8%
Total	78	100%

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

#### 4.2.2 Usia

Salah satu karakteristik yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan usia. Jumlah responden sebanyak 78 PNS. Responden terbesar adalah responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 55 PNS atau 70.5%, sedangkan responden terendah pada usia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 2 PNS atau 2.6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden adalah berusia lebih dari 40 tahun. Berikut adalah tabel tentang karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
21 tahun - 30 tahun	2	2.6%
31 tahun – 40 tahun	21	26.9%
Lebih dari 40 tahun	55	70.5%
Total	78	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

Salah satu karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir. Jumlah reponden sebanyak 78 PNS. Responden terbesar adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 73 PNS atau 93.6%, sedangkan responden terendah dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 2 PNS atau 2.6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1. Berikut adalah tabel tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
SMA/SMK	3	3.8%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	2	2.6%
Sarjana (S1/S2/S3)	73	93.6%
Total	78	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

#### 4.2.4 Jabatan

Salah satu karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jabatan. Jumlah responden sebanyak 78 PNS. Responden terbesar adalah responden dengan jabatan staf keuangan yaitu sebanyak 38 PNS atau 48.7%, sedangkan responden terendah dengan jabatan bendahara yaitu sebanyak 10 PNS atau 12.8%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden adalah staf keuangan. Berikut adalah tabel tentang karakteristik responden berdasarkan jabatan:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Kepala Sub Bagian	13	16.7%
Kepala Sub Bidang	17	21.8%
Staf Keuangan	38	48.7%
Bendahara	10	12.8%
Total	78	100%

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

#### 4.2.5 Masa Kerja

Salah satu karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja. Jumlah responden sebanyak 78 PNS. Responden terbesar adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 67 PNS atau 85.9%, sedangkan responden terendah adalah responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 0 PNS atau 0%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Berikut adalah tabel tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Kurang dari 3 tahun	0	0%
3 tahun – 10 tahun	11	14.1%
Lebih dari 10 tahun	67	85.9%
Total	78	100%

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

#### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini melihat nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi untuk dapat menggambarkan deskripsi statistik. Penilaian terhadap variabel diukur menggunakan skala interval 1-5 dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan

skor tertinggi 5 (sangat setuju). Analisis deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*.

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>n</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Kesesuaian Kompensasi	78	1	5	3.71	0.68
Gaya Kepemimpinan	78	1	5	4.11	0.58
Keefektifan Pengendalian Internal	78	1	5	3.77	0.77
<i>Whistleblowing System</i>	78	1	5	3.84	0.88
Asimetri Informasi	78	1	5	3.06	1.05
Perilaku Tidak Etis	78	1	5	2.03	0.59
Kultur Organisasi	78	1	5	4.14	0.47
Kecurangan	78	1	5	1.79	0.52

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel maka:

1. Kesesuaian kompensasi mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna penilaian jawaban terendah atas kesesuaian kompensasi sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 3.71 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas kesesuaian kompensasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3.71. Standar deviasi sebesar 0.68 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kesesuaian kompensasi adalah sebesar 0.68 dari 78 responden.
2. Gaya kepemimpinan mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas gaya kepemimpinan sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 4.11 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas gaya kepemimpinan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4.11.

Standar deviasi sebesar 0.58 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.58 dari 78 responden.

3. Keefektifan pengendalian internal mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas keefektifan pengendalian internal sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 3.77 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas keefektifan pengendalian internal, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3.77. Standar deviasi sebesar 0.77 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel keefektifan pengendalian internal adalah sebesar 0.77 dari 78 responden.
4. *Whistleblowing system* mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas *whistleblowing system* sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 3.84 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas *whistleblowing system*, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3.84. Standar deviasi sebesar 0.88 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *whistleblowing system* adalah sebesar 0.88 dari 78 responden.
5. Asimetri informasi mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas asimetri informasi sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 3.06 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas asimetri informasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3.06.

Standar deviasi sebesar 1.05 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel asimetri informasi adalah sebesar 1.05 dari 78 responden.

6. Perilaku tidak etis mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas perilaku tidak etis sebesar 1 dan tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 2.03 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas perilaku tidak etis, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2.03. Standar deviasi sebesar 0.59 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel perilaku tidak etis adalah sebesar 0.59 dari 78 responden.
7. Kultur organisasi mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas kultur organisasi sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 4.14 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas kultur organisasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4.14. Standar deviasi sebesar 0.47 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kultur organisasi adalah sebesar 0.47 dari 78 responden.
8. Kecurangan mendapatkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5 yang bermakna bahwa penilaian jawaban terendah atas kecurangan sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 5. Nilai rata-rata sebesar 1.79 yang bermakna dari semua responden yang memberikan jawaban atas kecurangan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 1.79. Standar deviasi sebesar 0.52 yang bermakna bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kecurangan adalah sebesar 0.52 dari 78 responden.

#### 4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data

Sebelum peneliti melakukan pengujian antara hubungan variabel yang diteliti, terlebih dahulu telah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari instrumen penelitian.

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini total sampel penelitian yang didapatkan sebanyak 78 responden, dengan besaran kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) dan nilai df dari 78 maka dapat dilihat bahwa r tabel sebesar 0.1852. Uji validitas digunakan untuk melihat kualitas kuesioner pada penelitian ini sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat ditarik kesimpulan instrumen tersebut sudah valid. Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Ket
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	0.821	0.1852	Valid
	X1.2	0.705	0.1852	Valid
	X1.3	0.789	0.1852	Valid
	X1.4	0.777	0.1852	Valid
	X1.5	0.770	0.1852	Valid
	X1.6	0.695	0.1852	Valid
	X1.7	0.728	0.1852	Valid
	X1.8	0.811	0.1852	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.784	0.1852	Valid
	X2.2	0.698	0.1852	Valid
	X2.3	0.825	0.1852	Valid
	X2.4	0.797	0.1852	Valid
	X2.5	0.893	0.1852	Valid

<b>Keefektifan Pengendalian Internal (X3)</b>	X3.1	0.779	0.1852	Valid
	X3.2	0.861	0.1852	Valid
	X3.3	0.899	0.1852	Valid
	X3.4	0.830	0.1852	Valid
	X3.5	0.880	0.1852	Valid
	X3.6	0.714	0.1852	Valid
	X3.7	0.832	0.1852	Valid
	X3.8	0.777	0.1852	Valid
<b>Whistleblowing System (X4)</b>	X4.1	0.957	0.1852	Valid
	X4.2	0.907	0.1852	Valid
	X4.3	0.961	0.1852	Valid
	X4.4	0.963	0.1852	Valid
<b>Asimetri Informasi (X5)</b>	X5.1	0.870	0.1852	Valid
	X5.2	0.934	0.1852	Valid
	X5.3	0.940	0.1852	Valid
	X5.4	0.907	0.1852	Valid
	X5.5	0.915	0.1852	Valid
	X5.6	0.922	0.1852	Valid
<b>Perilaku Tidak Etis (X6)</b>	X6.1	0.687	0.1852	Valid
	X6.2	0.759	0.1852	Valid
	X6.3	0.751	0.1852	Valid
	X6.4	0.855	0.1852	Valid
	X6.5	0.752	0.1852	Valid
	X6.6	0.684	0.1852	Valid
	X6.7	0.754	0.1852	Valid
	X7.8	0.836	0.1852	Valid
<b>Kultur Organisasi (X7)</b>	X7.1	0.707	0.1852	Valid
	X7.2	0.671	0.1852	Valid
	X7.3	0.712	0.1852	Valid
	X7.4	0.734	0.1852	Valid
	X7.5	0.770	0.1852	Valid
	X7.6	0.693	0.1852	Valid
	X7.7	0.569	0.1852	Valid
	X7.8	0.799	0.1852	Valid
<b>Kecurangan (Y)</b>	Y.1	0.756	0.1852	Valid
	Y.2	0.783	0.1852	Valid
	Y.3	0.854	0.1852	Valid
	Y.4	0.625	0.1852	Valid
	Y.5	0.816	0.1852	Valid
	Y.6	0.865	0.1852	Valid
	Y.7	0.727	0.1852	Valid

	Y.8	0.704	0.1852	Valid
	Y.9	0.736	0.1852	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dengan melihat tabel 4.8 dapat diketahui nilai besaran koefisien korelasi dari seluruh pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan mendapatkan nilai signifikansi *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0.1852 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara pengujian untuk melihat sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang diberikan kepada responden dapat memenuhi syarat *reliable*. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesesuain Kompensasi (X1)	0.891	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.858	Reliabel
Keefektifan Pengendalian Internal (X3)	0.928	Reliabel
<i>Whistleblowing System</i> (X4)	0.962	Reliabel
Asimetri Informasi (X5)	0.961	Reliabel
Perilaku Tidak Etis (X6)	0.893	Reliabel
Kultur Organisasi (X7)	0.844	Reliabel
Kecurangan (Y)	0.906	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha*

lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan peneliti untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak. Model regresi yang baik apabila model yang digunakan memenuhi dan disebut normalitas, bebas dari gejala multikolinearitas, dan bebas dari heteroskedastisitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Apabila nilai probabilitas  $>0.05$  maka distribusi dikatakan normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas  
**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.8975077
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.054
Test Statistic		.615
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan adalah 0.844 lebih besar dari 0.05. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai  $VIF < 10$ . Uji multikolinearitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kesesuain Kompensasi	.498	2.008
Gaya Kepemimpinan	.361	2.769
Keefektifan Pengendalian Internal	.422	2.367
Whistleblowing System	.612	1.634
Asimetri Informasi	.917	1.090
Perilaku Tidak Etis	.664	1.506
Kultur Organisasi	.837	1.195

a. Dependent Variable: Kecurangan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari semua variabel  $> 0.1$  dan  $< 10$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang bermakna tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas

sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada dibawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan regresi antara variabel bebas dengan variabel *residual absolute*. Apabila nilai  $\text{sig} > 0.05$  yang bermakna variabel bersangkutan dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, dapat dikatakan varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	St. Error	Beta		
1 (Constant)	.154	.299		.517	.606
Kesesuaian Kompensasi	-.074	.044	-.265	-1.705	.093
Gaya Kepemimpinan	.059	.059	.181	.990	.325
Keefektifan	-.036	.041	-.146	-.864	.390
Pengendalian Internal					
<i>Whistleblowing System</i>	.017	.030	.078	.558	.579
Asimetri Informasi	.028	.021	.156	1.356	.179
Perilaku Tidak Etis	.062	.044	.191	1.419	.160
Kultur Organisasi	-.014	.048	-.035	-.287	.775

a. Dependent Variable: ABS Res

*Sumber: Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12, diperoleh hasil signifikansi kesesuaian kompensasi (X1) sebesar 0.093, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0.325, keefektifan pengendalian internal (X3) sebesar 0.390, *whistleblowing system* (X4) sebesar 0.579, asimetri informasi (X5) sebesar 0.179, perilaku tidak etis (X6) sebesar 0.160, dan kultur organisasi (X7) sebesar 0.775

yang lebih besar dari 0.05. Sehingga variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi lebih dari 0.05.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat besaran kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan dari menghitung koefisien determinasi adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.662	.30389

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Keefektifan Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Asimetri Informasi, Perilaku Tidak Etis, Kultur Organisasi

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh hasil bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.662 hal ini berarti kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi mampu menjelaskan kecurangan di sektor publik sebesar 66.2%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya 33.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4.053	.496	.000
Kesesuaian Kompensasi	-.187	.072	.012
Gaya Kepemimpinan	-.204	.099	.043
Keefektifan Pengendalian Internal	-.165	.069	.019
Whistleblowing System	-.012	.050	.814
Asimetri Informasi	.083	.034	.019
Perilaku Tidak Etis	.175	.072	.018
Kultur Organisasi	-.161	.080	.048

a. Dependent Variable: Kecurangan

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.053 - 0.187X_1 - 0.204X_2 - 0.165X_3 - 0.012X_4 + 0.083X_5 + 0.175X_6 - 0.161X_7$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4.053 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku

tidak etis dan kultur organisasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kecurangan) adalah 4.053.

2. Koefisien variabel kesesuaian kompensasi (X1) sebesar -0.187 bermakna setiap kenaikan variabel kesesuaian kompensasi sebesar 1 satuan, maka kecurangan akan menurun sebesar 0.187 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar -0.204 bermakna setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kecurangan akan menurun sebesar 0.204 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien keefektifan pengendalian internal (X3) sebesar -0.165 bermakna setiap kenaikan variabel keefektifan pengendalian internal sebesar 1 satuan, maka kecurangan menurun sebesar 0.165 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
5. Koefisien *whistleblowing system* (X4) sebesar -0.012 bermakna setiap kenaikan variabel *whistleblowing system* sebesar 1 satuan, maka kecurangan menurun sebesar 0.012 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
6. Koefisien asimetri informasi (X5) sebesar 0.083 bermakna setiap kenaikan variabel asimetri informasi sebesar 1 satuan, maka kecurangan akan meningkat sebesar 0.083 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

7. Koefisien perilaku tidak etis (X6) sebesar 0.175 bermakna setiap kenaikan variabel perilaku tidak etis sebesar 1 satuan, maka kecurangan akan meningkat sebesar 0.175 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
8. Koefisien kultur organisasi (X7) sebesar -0.161 bermakna setiap kenaikan variabel kultur organisasi sebesar 1 satuan, maka kecurangan akan menurun sebesar 0.161 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

#### **4.7.2 Uji T (Parsial)**

Pada dasarnya uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi terhadap variabel terikat secara individual terhadap kecurangan di sektor publik.

Uji t dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan didukung atau dikatakan signifikan, namun sebaliknya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Hasil uji t-test dengan menggunakan program SPSS *Statistic 25* sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji T ( Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.053	.496	.000	
Kesesuaian Kompensasi	-.187	.072	.012	H <sub>1</sub> didukung
Gaya Kepemimpinan	-.204	.099	.043	H <sub>2</sub> didukung
Keefektifan Pengendalian Internal	-.165	.069	.019	H <sub>3</sub> didukung
Whistleblowing System	-.012	.050	.814	H <sub>4</sub> ditolak
Asimetri Informasi	.083	.034	.019	H <sub>5</sub> didukung
Perilaku Tidak Etis	.175	.072	.018	H <sub>6</sub> didukung
Kultur Organisasi	-.161	.080	.048	H <sub>7</sub> didukung

a. Dependent Variable: Kecurangan

*Sumber: Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

#### **Pengujian t hitung pada variabel kesesuaian kompensasi**

Nilai koefisien variabel kesesuaian kompensasi (X1) sebesar -0.187, nilai signifikansinya adalah 0.012. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.012 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien sebesar -0.187 juga mendukung bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis pertama didukung**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017), Calsia (2019), dan Febriani & Suryandari (2019) membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Febriani & Suryandari (2019) menyatakan dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka dapat mengurangi kecurangan pegawai karena kesejahteraan pegawai sudah tercukupi dan diperhatikan oleh instansi. Sebaliknya penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Permatasari, Kurrohman &

Kartika (2017) yang menyatakan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini dikarenakan kompensasi serta kenaikan jabatan merupakan hal yang tidak dapat dipilih oleh pegawai karena gaji dan kenaikan jabatan telah disesuaikan dengan jabatan dan golongan masing-masing pegawai.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya tekanan. Pegawai yang menerima kompensasi dianggap tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada instansi, maka hal tersebut dapat menekan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan demi keuntungan pribadi. Tingkat kesesuaian kompensasi yang rendah membuat tingkat ekonomi pegawai juga rendah dan akan menekan dirinya untuk melakukan tindakan kecurangan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya pegawai dengan tingkat kompensasi yang sesuai akan membuat dirinya merasa aman akan kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kesesuaian kompensasi, diharapkan dapat memicu perilaku positif dan mencegah perilaku negatif pegawai di sektor publik untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi yang diterima oleh para pegawai di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo telah sesuai dengan kinerja dan tingkat pemenuhan kebutuhan sehingga dapat mengurangi tindakan kecurangan.

#### **Pengujian t hitung pada variabel gaya kepemimpinan**

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar -0.204, nilai signifikansinya adalah 0.043. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.043 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien

sebesar -0.204 juga mendukung bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis kedua didukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Hal ini dikarenakan pemimpin telah memiliki hubungan yang baik dengan pegawainya sehingga kecurangan menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Calsia (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan perilaku atasan tidak menjadi faktor utama dalam melakukan kecurangan.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya tekanan. Untuk mencapai tujuan instansi salah satu faktor penentu adalah gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik dapat berupa penyampaian tugas yang jelas dan tepat sehingga proses komunikasi yang terjalin dapat berjalan lancar, sehingga memberikan pengaruh terhadap pemikiran dan tindakan yang dilakukan pegawai dalam suatu instansi. Apabila pegawai memiliki persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka akan menekan pegawai untuk melakukan hal-hal yang merugikan instansi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, dapat memicu perilaku positif dan menekan perilaku negatif kecurangan di sektor publik yang dilakukan pegawai instansi.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan di lingkungan dinas kabupaten Ponorogo telah baik, dengan cara penyampaian tugas dan pemisahan

tugas sesuai dengan latar belakang dan jabatannya sehingga dapat mengurangi tindakan kecurangan.

### **Pengujian t hitung pada variabel keefektifan pengendalian internal**

Nilai koefisien keefektifan pengendalian internal (X3) sebesar -0.165, nilai signifikansinya adalah 0.019. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.019 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien sebesar -0.165 juga mendukung bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis ketiga didukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017), Yuliani & Rahistiana (2018), Febriani & Suryandari (2019) dan (Calsia, 2019) membuktikan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Yuliani & Rahistiana (2018) menyatakan pengendalian internal yang diterapkan pada instansi telah efektif atau dengan kata lain sudah baik, sehingga semakin kecil kecurangan yang mungkin terjadi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) yang menyatakan keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini dikarenakan tindakan kecurangan yang dilakukan bisa saja dilakukan diluar pengendalian yang seharusnya.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya kesempatan. Dengan adanya pengendalian yang efektif, maka kegiatan operasional instansi dapat berjalan secara

efektif dan efisien sehingga kemungkinan terjadinya kecurangan di instansi akan semakin kecil. Sebaliknya apabila pengendalian internal yang buruk maka kesempatan pegawai untuk melakukan kecurangan semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan keefektifan pengendalian internal di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo telah efektif dan efisien, sehingga meminimalisir kecurangan di sektor publik. Kinerja pegawai di pantau secara berkala sehingga pegawai bekerja sesuai pekerjaannya masing-masing.

#### **Pengujian t hitung pada variabel *whistleblowing system***

Nilai koefisien *whistleblowing system* (X4) sebesar -0.012, nilai signifikansinya adalah 0.814. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.814 yang berarti lebih besar dari 0.05. Nilai koefisien sebesar -0.012 mendukung bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis keempet ditolak**.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Wardana, Sujana & Wahyuni (2017) dan Wahyuni & Nova (2018) menyatakan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Wardana, Sujana & Wahyuni (2017) menyatakan apabila *whistleblowing* diterapkan dengan baik oleh pegawai, maka pencegahan kecurangan akan semakin tinggi. *Whistleblowing* akan muncul ketika terjadi konflik antara pegawai dan perlindungan kepentingan publik. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Wahyuni & Nova (2018) menyatakan adanya komitmen instansi tentang kebijakan perlindungan pelapor, mekanisme pelaporan yang jelas dan bertanggung jawab serta dilakukannya evaluasi dan perbaikan untuk

meningkatkan efektifitas *whistleblowing system* mampu mencegah terjadinya kecurangan.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya kesempatan. Dengan adanya sistem pelaporan yang baik, kesempatan pegawai untuk melakukan kecurangan akan semakin kecil karena adanya komitmen instansi tentang kebijakan perlindungan pelapor, mekanisme pelaporan yang jelas serta evaluasi dan perbaikan yang dilakukan untuk mendorong *whistleblower* untuk berani melaporkan kecurangan yang diketahuinya. Sehingga *whistleblowing system* mampu mengurangi budaya diam menuju budaya yang lebih baik yaitu kejujuran dan keterbukaan yang berfungsi untuk mengurangi kecurangan di instansi.

Hasil penelitian menunjukkan *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap kecurangan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo. Alasan utamanya adalah belum terdapat *whistleblowing system* di Kabupaten Ponorogo sehingga pegawai belum mengetahui wadah untuk melaporkan kecurangan yang diketahuinya. Budaya diam, solidaritas yang tinggi dan tidak adanya inisiatif untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerja, atasan maupun bawahan masih menjadi kebiasaan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo. Oleh karena itu ada atau tidaknya *whistleblowing system* tidak menurunkan tingkat kecurangan dikarenakan ada faktor lain yang mempengaruhinya.

### **Pengujian t hitung pada variabel asimetri informasi**

Nilai koefisien asimetri informasi (X5) sebesar 0.083, nilai signifikansinya adalah 0.019. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.019

yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien sebesar 0.083 mendukung bahwa asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis kelima diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017), Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Yuliani & Rahistiana (2018) membuktikan asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan informasi keuangan secara terinci bersifat rahasia sehingga akan membuka kesempatan untuk melakukan kecurangan. Penelitian senada dilakukan Yuliani & Rahistiana (2018) menyatakan apabila asimetri informasi disuatu lingkungan sudah tercipta terus menerus maka kesempatan untuk melakukan kecurangan akan tetap dilakukan dan sulit diminimalisir.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya kesempatan. Asimetri informasi terjadi karena adanya ketidakseimbangan informasi antara penyedia informasi dan pihak yang membutuhkan informasi. Kondisi tersebut dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk menyajikan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan sebenarnya yang bertujuan ingin mendapatkan penilaian yang baik atas kinerjanya. Dapat diartikan apabila dalam instansi terjadi asimetri informasi akan menimbulkan terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian menunjukkan asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo dikarenakan ketidakseimbangan informasi antara pegawai (penyedia informasi)

dan masyarakat (membutuhkan informasi) akan membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan. Pegawai lebih mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan serta mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan instansi. Hal ini memiliki kecenderungan untuk tidak membagikan informasi yang ada secara transparan dan akuntabel.

### **Pengujian t hitung pada variabel perilaku tidak etis**

Nilai koefisien perilaku tidak etis (X6) sebesar 0.175, nilai signifikansinya adalah 0.018. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.018 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien sebesar 0.175 mendukung bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis keenam diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Calsia (2019) membuktikan perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan moralitas pegawai memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis dimana moralitas pegawai keuangan dikatakan kurang baik untuk kepentingan pribadi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yuliani & Rahistiana (2018) menyatakan perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Apabila seseorang telah mempunyai karakteristik perilaku yang tidak baik kemungkinan besar seseorang akan cenderung bertindak yang bisa merugikan orang lain demi mendapatkan keuntungan pribadi.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya rasionalisasi. Perilaku tidak etis muncul

karena pegawai tidak puas dan merasa kecewa dengan hasil yang diperoleh pada instansinya serta lemahnya pengawasan internal yang dapat membuka keleluasaan pegawai untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi dan menguntungkan dirinya sendiri. Pegawai akan melakukan pembenaran akan tindakannya tersebut karena merasa tidak puas dengan tempat bekerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo dikarenakan masih terdapat penyimpangan perilaku yang dilakukan untuk memicu terjadinya kecurangan. Terlihat dari jawaban responden yang masih menjawab setuju di beberapa butir pernyataan yang disajikan. Masih banyak pegawai yang menggunakan sumber daya instansi seperti kendaraan dinas dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi.

#### **Pengujian t hitung pada variabel kultur organisasi**

Nilai koefisien kultur organisasi (X7) sebesar -0.161, nilai signifikansinya adalah 0.48. dari hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.48 yang berarti lebih kecil dari 0.05. nilai koefisien sebesar -0.161 mendukung bahwa kultur organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik, dengan demikian **hipotesis ketujuh diterima.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) dan Calsia (2019) membuktikan kultur organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017) menyatakan kultur organisasi yang baik, tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur

organisasi yang baik akan membentuk para pelaku instansi mempunyai rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu instansi. Penelitian senada dilakukan Calsia (2019) menyatakan baik atau tidaknya suatu kultur organisasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan yang terjadi, semakin baik kultur organisasi yang dimiliki maka menurunkan tindakan kecurangan.

Teori *fraud triangle* menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di sektor publik, salah satunya rasionalisasi. Kultur organisasi dalam suatu instansi buruk, maka pegawai akan cenderung memberikan pembenaran atau rasionalisasi atas kecurangan yang dilakukannya. Sebagai contoh pegawai mengambil uang yang bukan haknya, sebagai pembenaran uang tersebut akan dikembalikan suatu saat nanti. Kultur organisasi yang baik dapat menciptakan motivasi dalam tiap pegawai sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kultur organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo. Kultur organisasi pada pegawai keuangan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari para pegawai keuangan telah mencapai integrasi atau kesatuan pandangan sehingga mewujudkan budaya organisasi yang baik.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila kesesuaian kompensasi meningkat maka kecurangan di sektor publik akan menurun.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kecurangan di sektor publik akan menurun.
3. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila keefektifan pengendalian internal meningkat maka kecurangan di sektor publik akan menurun.
4. *Whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila ada atau tidaknya *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap kecurangan di sektor publik.
5. Asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila asimetri informasi meningkat maka kecurangan di sektor publik akan meningkat.

6. Perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila perilaku tidak etis meningkat maka kecurangan di sektor publik akan meningkat.
7. Kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan di sektor publik. Hal ini menunjukkan apabila kultur organisasi meningkat maka kecurangan di sektor publik menurun.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti antara lain:

1. Dalam mengambil data, peneliti secara pasif menunggu hasil kuesioner sehingga data yang terkumpul bisa saja dikerjakan oleh orang lain atau orang yang sama.

## **5.3 Saran**

Saran yang diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam peneliti ini antara lain:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan tambahan metode selain kuesioner agar memperoleh hasil yang lebih objektif, misalnya menggunakan metode wawancara.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan variabel potensial lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel penegakan hukum.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih aktif dalam pengambilan data dengan cara menunggu proses pengambilan data agar kuesioner benar-benar di isi oleh orang yang dituju dan apabila ada pertanyaan dari responden bisa langsung terjawab.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah sampel diluar bagian keuangan di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Mansor, N. (2015). Fraud Prevention initiatives in the Nigerian Public Sector: Understanding the Relationship of Fraud Incidences and the Elements of Fraud Triangle Theory. *Journal of Financial Crime*, 32(10), 91–100.
- ACFE-Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. Retrieved February 11, 2021, from <https://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2020/07/SURVEI-FRAUD-INDONESIA-2019.pdf>
- ACFE. (2018). Report To the Nations 2018 Global Study On Occupational Fraud and Abuse. Retrieved February 11, 2021, from <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/acfe-public/2018-report-to-the-nations.pdf>
- Afsari, S. F. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori Fraud Triangle: Persepsi Pegawai Pemerintahan.” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Jember. Jember.
- Arens & Loebbecke. (1997). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manuis Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2017). Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 7–16.
- Calsia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana*, 5(2), 67.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People Money, a Study in Social Psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Edi, D., & Betshani, S. (2009). Analisis Data Dengan Menggunakan ERD dan Model Konseptual Data Warehouse. *Jurnal Informatika*, 5(1), 71–85.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh

Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 33–46.

Ferdiansyah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2), 109–122.

Firdaus, M. H. Z. (2018). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan/Fraud pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Pemerintahan di Kabupaten Klaten).” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Gayatri, N., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Asimetri Informasi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan (fraud) dalam Organisasi (Studi Empiris pada Organisasi Sektor Publik di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 84–95.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, S. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.

Handoyo, S. (2016). *Pengantar Akuntansi Forensik dan Investigasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Bisnis*, 10(2), 61–69.

Hapsari, A. N. S., & Seta, D. W. (2019). Identifikasi Kecurangan Dan Whistleblowing Universitas, 7(1), 131–144.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heider F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Indonesia Corruption Watch. (2020). Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester 1. Retrieved March 4, 2021, from [https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/200914-Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi SMT I 2020.pdf](https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/200914-Laporan_Tren_Penindakan_Kasus_Korupsi_SMT_I_2020.pdf)

Irawati, R., & Satri, A. K. (2018). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pada Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran Barang Di PT. Unisem

- Batam. *Journal of Business Administration Business Administration*, 1(2), 183–193.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang., S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1–10.
- Kirana, Y. (2020). Psikologi dan Etika Profesi Dalam Nilai-Nilai Ilmu Pengetahuan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 7(1), 130–149.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- LPSK. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK.
- Lubis, A. I. (2014). *Akuntansi Keperilakuan* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Madrin, S. (2021). Sama, Skor Indeks Persepsi Korupsi Indonesia dan Gambia. Retrieved February 11, 2020, from <https://www.voaindonesia.com/a/sama-skor-indeks-persepsi-korupsi-indonesia-dan-gambia/5756699.html>
- Mahawyahrti, P. T., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Asimetri Informasi, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Pada Manajemen Laba, 11(2), 100–110.
- Majid, J. (2019). *Akuntansi Sektor Publik* (1st ed.). Gowa: CV. Berkah Utami.
- Mustikasari, D. P. (2013). “Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud).” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Nanang, M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, A. (2018). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kultur Organisasi dan Asimetri Informasi Terhadap Tindakan Accounting Fraud (Studi Kasus Pada Bank Syariah unisia Insan Indonesia). *Skripsi*.

- Nurhantanto, S. (2020). 18 PNS di Ponorogo Dipecat Sepanjang Tahun 2019. Retrieved February 12, 2021, from <https://jatimnow.com/baca-22752-18-pns-di-ponorogo-dipecat-sepanjang-tahun-2019>
- Permatasari, D. E., Kurrohman, T., & Kartika. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), 37–44.
- PP RI. (2000). Peraturan Pemerintah No. 71 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- PP RI. (2008). Peraturan Pemerintah No. 60 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), 35–43.
- Riwukore, J. R., Manafe, H., Habaora, F., Susanto, Y., & Yustini, T. (2020). Strategi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi di Pemerintah Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur Strategies of Prevention and Eradication of Corruption in Kota Kupang Government, East Nusa Tenggara. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 229–242.
- Sadiartha, A. A. N. G. (2015). *Budaya Organisasi*. Denpasar: PT. Percetakan Bali.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 513–524.
- Scott, W. R. (2009). *Financial Accounting Theory* (5th ed.). USA:Prentice Hall.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (4th ed.). New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Somantri, A., & Muhidin, S. A. (2006). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tang, T. L. P., & Randy, K. C. (2003). Income, Money Etic, Pay Satisfaction, Commitment, amd Unecthical Behaviour: Is the Love of Money the Root Evil for Hong Kong Employess. *Journal of Business Ethics*, 46, PP: 13-20.

- Taufik, T. (2019). The Effect of Internal Control System Implementation in Realizing Good Governance and its Impact on Fraud Prevention. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 2159–2165.
- Tuanakotta, T. M. (2016). *Audit Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, W. A. (2011). *Pengantar Internal Auditing*. Jakarta: Harvindo.
- UU RI. (2014). Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyuni, E. S., & Nova, T. (2018). Analisis Whistleblowing System dan Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 189–194.
- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–10.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58–65.
- Widyatuti, A. Y. (2019). 1.906 PNS Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Korupsi. Retrieved February 12, 2021, from <https://bisnis.tempo.co/read/1235342/1-906-pns-diberhentikan-secara-tidak-hormat-karena-korupsi/full&view=ok>
- Yuliani, N. L., & Rahistiana, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics in Utilizing of Modern Technology*, 15–30.
- Zulhilmi, M. (2018). “Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi Terhadap Nilai Untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (Whistleblowing).” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Zulkarnain, R. M. (2013). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Se-Kota Surakarta).” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.



## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak.Ibu/Sdr/i Pegawai Instansi Pemerintah

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rara Mita Mayang Aginsyah

NIM : 19919015

Jurusan/Fakultas : Magister Akuntansi/Fakultas Bisnis dan  
Ekonomika

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan penelitian yang ditujukan untuk penyusunan tesis dengan judul **“DETERMINAN TINDAKAN KECURANGAN (FRAUD) PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo)”** yang disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang tertera.

Bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner sangat saya harapkan demi terselesaikannya penelitian ini.

Atas bantuan dan partisipasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr/i, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rara Mita Mayang Aginsyah



## IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, diharapkan agar Bapak/Ibu/Sdr/i bersedia mengisi data di bawah ini dengan cara memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang tersedia menurut Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling tepat.

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

3. Usia :

- a. 21 tahun – 30 tahun
- b. 31 tahun – 40 tahun
- c. Lebih dari 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- a. SMA/SMK
- b. Diploma (D1/D2/D3/D4)
- c. Sarjana (S1/S2/S3)

5. Jabatan :

6. Masa Kerja :

- a. Kurang dari 3 tahun
- b. 3 tahun – 10 tahun
- c. Lebih dari 10 tahun

**Petunjuk Pengisian:**

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan yang tersedia dibawah ini dengan kondisi yang sebenarnya.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

**Anda hanya diperbolehkan mengisi NETRAL (3) jika Anda tidak mengetahui pertanyaan/ pernyataannya sama sekali atau belum pernah mengalaminya sama sekali.**

KESESUAIAN KOMPENSASI (XI)						
Butir Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, kompensasi keuangan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, pegawai memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.					
3	Di instansi tempat saya bekerja, promosi diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, manajemen					

	dikelola dengan baik sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
5	Di instansi tempat saya bekerja, gaji yang diberikan telah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya lakukan sebagai pegawai pemerintah.					
6	Di instansi tempat saya bekerja. selalu memberikan imbalan dalam setiap kegiatan yang berada di luar jam kerja.					
7	Di instansi tempat saya bekerja, apabila pegawai bekerja melebihi waktu kerja (lembur) maka ada insentif tersendiri yang diberikan oleh instansi.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, tunjangan pegawai yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan.					

**GAYA KEPEMIMPINAN (X2)**

<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin mengakui dan menghargai bawahan.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin					

	menentukan tujuan yang realistis untuk instansi dan bagian.					
3	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin menyampaikan dengan jelas arah dan tujuan yang diinginkan kepada bawahannya.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberikan aspirasi kepada bawahan untuk memberikan kontribusi lebih pada tugas pokoknya.					
5	Di instansi tempat saya bekerja, pemimpin memberi pujian dan penghargaan pada pegawai yang bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu.					

<b>KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL (X3)</b>						
<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat penerapan wewenang dan tanggung jawab.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, telah memiliki dewan komisaris atau komite audit atau yang setara dewan komisaris atau komite audit.					
3	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat					

	penilaian terhadap risiko.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat upaya untuk mengidentifikasi, menaksir, menganalisis dan mengendalikan risiko internal maupun eksternal.					
5	Di instansi tempat saya bekerja, pemisahan kewajiban telah diterapkan secara memadai.					
6	Di instansi tempat saya bekerja, sistem informasi telah berfungsi dengan baik.					
7	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, pemantauan dilakukan secara periodik					

**WHISTLEBLOWING SYSTEM (X4)**

<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja saya.					
2	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh					

	bawahan saya.					
3	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan saya.					
4	Saya tidak akan ragu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai senior saya.					

<b>ASIMETRI INFORMASI (X5)</b>						
<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Atas pekerjaan di bidang akuntansi, hanya pihak internal instansi yang mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi yang mempunyai dampak keuangan.					
2	Hanya pihak internal instansi yang memahami seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dan proses penyusunan laporan keuangan.					
3	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang sudah selesai dikerjakan.					

4	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui isi dan angka yang sebenarnya dari laporan keuangan yang disusun.					
5	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan.					
6	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui lika-liku pembuatan laporan keuangan.					

**PERILAKU TIDAK ETIS (X6)**

<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pegawai berperilaku tidak sesuai aturan demi mendapatkan penghargaan.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, tidak ada sanksi yang tegas apabila pegawai berperilaku tidak sesuai peraturan.					
3	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan mobil dinas untuk keperluan pribadi sehari-hari.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan telepon					

	kantor untuk keperluan pribadi secara berlebihan.					
5	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan jaringan internet kantor secara berlebihan untuk kepentingan pribadi.					
6	Pimpinan tidak memberikan kesempatan bawahannya untuk mengemukakan pendapat.					
7	Saya akan diam saja apabila pegawai lain melakukan tindakan yang merugikan di lingkungan instansi.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, atasan tidak menegur secara langsung karyawan yang melanggar aturan.					

<b>KULTUR ORGANISASI (X7)</b>						
<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya didorong untuk berpikir kreatif ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
2	Saya dapat menjelaskan secara rinci terkait hasil pekerjaan saya kepada atasan.					
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan					

	hasil yang maksimal.					
4	Saya merasa sudah bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.					
6	Saya dengan pegawai lain selalu berusaha untuk saling menolong bila ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.					
7	Saya melakukan persaingan yang sehat antar anggota lainnya dalam hal pekerjaan.					
8	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan lingkungan kerja saya.					

<b>KECURANGAN (<i>FRAUD</i>) (Y)</b>						
<b>Butir Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila biaya dicatat lebih besar dari semestinya untuk suatu tujuan tertentu.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					

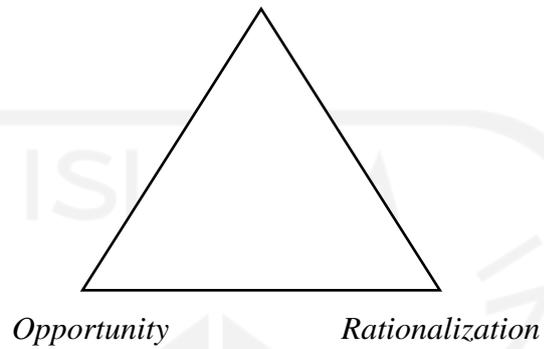
3	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi untuk tujuan tertentu.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila melakukan penjualan aset dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar.					
5	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila menggunakan uang instansi untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang lainnya.					
6	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
7	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					
8	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal					

	yang wajar apabila meminjam uang di bank untuk keperluan pribadi atas nama instansi.					
9	Di instansi tempat saya bekerja, suatu hal yang wajar apabila sisa anggaran diberikan kepada pegawai sebagai bonus.					

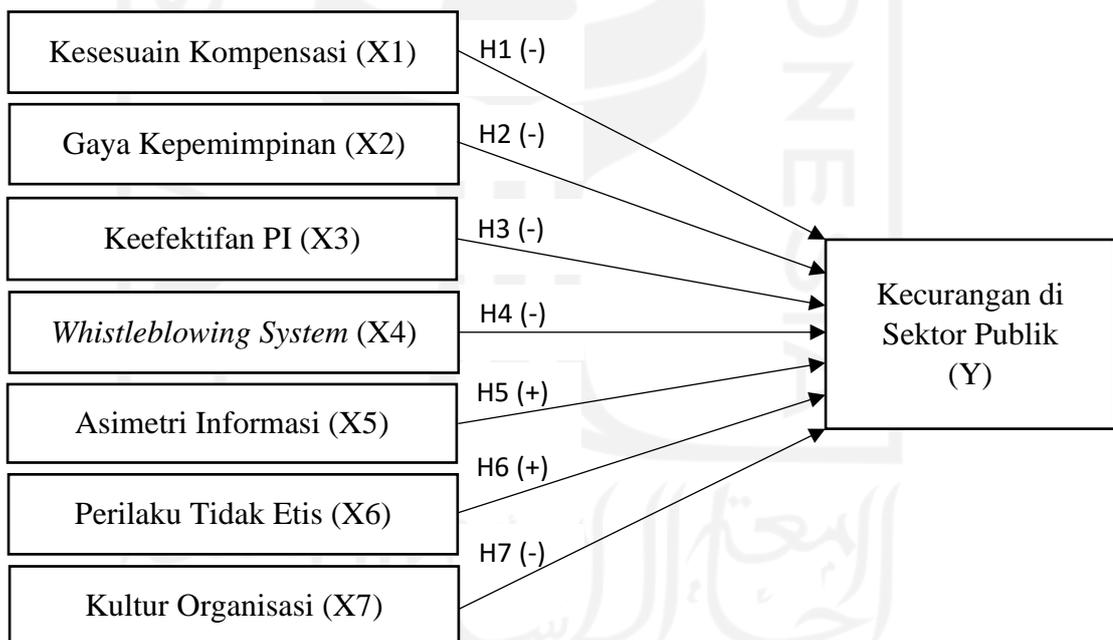


LAMPIRAN 2

Gambar 2. 3 Teori Fraud Triangle oleh Cressey (1953)  
*Pressure*



Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran



### LAMPIRAN 3

#### Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden

#### KESESUAIAN KOMPENSASI (X1)

No	Kesesuaian Kompensasi (X1)								Skor	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3,25
2	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
3	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,13
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
6	4	4	4	4	4	2	2	4	28	3,50
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	5	5	4	5	4	2	2	5	32	4,00
11	4	5	3	5	4	2	2	5	30	3,75
12	5	4	5	5	4	5	4	4	36	4,50
13	3	5	3	5	4	2	2	5	29	3,63
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3,38
16	4	4	2	4	4	2	4	2	26	3,25
17	4	4	2	4	4	2	4	2	26	3,25
18	2	4	3	4	3	2	2	3	23	2,88
19	2	2	4	2	2	2	2	2	18	2,25
20	5	4	4	4	5	4	5	5	36	4,50
21	2	4	3	4	4	4	4	2	27	3,38
22	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3,75
23	5	4	4	4	4	3	4	2	30	3,75
24	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3,25
25	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4,38
26	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,38
27	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4,50
28	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4,25
29	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3,25
30	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4,38
31	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,63
32	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4,63
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
34	3	3	3	2	3	2	3	3	22	2,75

35	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
36	5	5	4	4	4	3	4	4	33	4,13
37	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3,75
38	4	3	3	3	4	3	4	4	28	3,50
39	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3,50
40	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3,75
41	4	5	4	4	4	3	2	5	31	3,88
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
43	5	5	5	5	5	1	5	5	36	4,50
44	4	4	4	4	4	2	2	4	28	3,50
45	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3,50
46	4	4	4	4	5	2	4	4	31	3,88
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
48	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4,50
49	3	4	4	4	4	3	5	4	31	3,88
50	4	4	2	4	3	3	5	4	29	3,63
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
52	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4,75
53	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3,75
54	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
55	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
56	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3,50
57	3	5	2	4	4	2	2	2	24	3,00
58	4	4	5	4	4	3	3	4	31	3,88
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
60	4	4	4	4	4	2	2	2	26	3,25
61	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,13
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
63	2	4	2	2	4	2	2	2	20	2,50
64	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,13
65	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,25
66	3	3	3	5	4	3	3	3	27	3,38
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,13
68	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,13
69	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4,38
70	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4,50
71	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4,63
72	4	3	4	4	4	2	2	3	26	3,25
73	3	4	4	4	4	2	2	2	25	3,13
74	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
75	5	5	4	4	4	3	4	4	33	4,13

76	2	4	2	4	4	2	2	2	22	2,75
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
78	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75

#### GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

No	Gaya Kepemimpinan (X2)					Skor	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	4	4	4	4	4	20	4,00
2	4	4	4	4	3	19	3,80
3	5	5	5	3	5	23	4,60
4	5	5	5	5	5	25	5,00
5	4	4	3	4	3	18	3,60
6	5	5	5	5	5	25	5,00
7	4	4	4	4	4	20	4,00
8	3	2	2	2	3	12	2,40
9	4	4	4	3	3	18	3,60
10	4	5	5	4	4	22	4,40
11	4	5	4	5	5	23	4,60
12	5	5	5	5	5	25	5,00
13	4	5	4	3	4	20	4,00
14	5	5	5	5	5	25	5,00
15	4	4	3	3	3	17	3,40
16	4	5	4	4	3	20	4,00
17	4	5	4	4	3	20	4,00
18	4	4	4	3	3	18	3,60
19	4	4	4	4	2	18	3,60
20	5	5	5	5	5	25	5,00
21	4	4	4	4	4	20	4,00
22	4	4	4	4	4	20	4,00
23	4	4	4	4	4	20	4,00
24	5	4	4	4	4	21	4,20
25	5	4	5	5	4	23	4,60
26	5	4	5	4	5	23	4,60
27	5	5	5	4	4	23	4,60
28	4	4	4	4	4	20	4,00
29	4	5	4	4	3	20	4,00
30	5	4	5	4	4	22	4,40
31	4	5	4	4	5	22	4,40
32	5	4	5	4	5	23	4,60

33	3	3	3	3	3	15	3,00
34	2	4	4	4	3	17	3,40
35	4	3	3	3	3	16	3,20
36	5	5	5	5	5	25	5,00
37	4	4	5	4	5	22	4,40
38	4	4	4	4	4	20	4,00
39	4	3	3	3	3	16	3,20
40	3	4	4	4	3	18	3,60
41	5	4	4	4	4	21	4,20
42	4	4	4	4	4	20	4,00
43	5	5	5	5	5	25	5,00
44	5	4	4	4	4	21	4,20
45	4	4	4	4	4	20	4,00
46	4	4	4	4	4	20	4,00
47	5	5	5	5	5	25	5,00
48	4	5	5	5	5	24	4,80
49	5	4	5	4	4	22	4,40
50	5	4	5	5	5	24	4,80
51	4	4	4	4	4	20	4,00
52	5	5	5	4	5	24	4,80
53	4	4	4	4	4	20	4,00
54	4	4	4	4	3	19	3,80
55	5	3	4	4	4	20	4,00
56	1	4	4	1	1	11	2,20
57	3	2	4	4	2	15	3,00
58	4	4	4	4	4	20	4,00
59	4	4	4	4	4	20	4,00
60	4	4	4	2	2	16	3,20
61	5	4	5	4	5	23	4,60
62	4	4	4	4	4	20	4,00
63	5	5	5	5	5	25	5,00
64	5	4	4	4	4	21	4,20
65	4	3	5	4	4	20	4,00
66	5	4	4	3	4	20	4,00
67	5	4	5	4	5	23	4,60
68	5	4	5	4	5	23	4,60
69	5	4	5	4	4	22	4,40
70	4	5	4	4	5	22	4,40
71	5	4	5	4	5	23	4,60
72	2	4	4	4	3	17	3,40
73	2	4	4	4	3	17	3,40

74	4	3	3	3	3	16	3,20
75	5	5	5	5	5	25	5,00
76	4	4	3	4	2	17	3,40
77	4	4	4	4	4	20	4,00
78	4	4	4	4	3	19	3,80

### KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL (X3)

No	Keefektifan Pengendalian Internal (X3)								Skor	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		
1	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3,50
2	3	2	3	4	4	4	4	4	28	3,50
3	5	3	4	4	4	5	5	5	35	4,38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
5	4	2	3	3	3	4	4	3	26	3,25
6	4	2	3	4	4	4	4	4	29	3,63
7	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2,75
8	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,63
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	5	2	2	2	4	5	4	5	29	3,63
11	4	1	1	1	4	5	3	4	23	2,88
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,88
13	4	2	1	2	4	5	3	5	26	3,25
14	5	1	1	1	4	5	3	4	24	3,00
15	4	1	2	4	3	3	3	3	23	2,88
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
17	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4,00
18	4	2	2	2	2	4	2	3	21	2,63
19	4	2	2	2	2	4	4	4	24	3,00
20	4	1	3	3	4	4	4	4	27	3,38
21	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4,38
22	4	2	2	4	4	2	4	4	26	3,25
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
24	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4,00
25	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,50
26	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4,38
27	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4,38
28	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4,38
29	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4,50
30	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4,38

31	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4,50
32	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4,50
33	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,63
34	3	2	2	2	2	2	3	4	20	2,50
35	4	1	2	4	3	3	3	3	23	2,88
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
39	4	2	2	3	3	4	3	2	23	2,88
40	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25
41	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3,38
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,63
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
47	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4,00
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
52	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
53	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
54	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75
55	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3,38
56	2	2	2	2	1	1	4	2	16	2,00
57	4	2	2	2	4	4	4	3	25	3,13
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
60	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2,25
61	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4,50
62	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
64	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3,75
65	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,63
66	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3,38
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
68	5	4	4	4	5	4	5	5	36	4,50
69	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4,38
70	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4,50
71	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4,50

72	4	2	2	2	2	2	3	4	21	2,63
73	3	2	2	2	2	2	3	4	20	2,50
74	4	1	2	4	3	3	3	3	23	2,88
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
76	4	2	2	2	2	3	4	4	23	2,88
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
78	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75

*WHISTLEBLOWING SYSTEM (X4)*

No	<i>Whistleblowing System (X4)</i>					Mean
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Skor	
1	3	3	3	3	12	3,00
2	3	3	3	3	12	3,00
3	5	5	5	4	19	4,75
4	5	5	5	5	20	5,00
5	3	2	3	3	11	2,75
6	4	5	5	5	19	4,75
7	2	2	2	2	8	2,00
8	1	1	1	1	4	1,00
9	3	3	3	3	12	3,00
10	5	5	5	5	20	5,00
11	5	5	4	4	18	4,50
12	5	5	5	5	20	5,00
13	2	2	2	2	8	2,00
14	2	2	2	2	8	2,00
15	3	4	4	3	14	3,50
16	2	2	2	2	8	2,00
17	2	2	2	2	8	2,00
18	3	3	3	3	12	3,00
19	3	3	3	3	12	3,00
20	3	3	3	3	12	3,00
21	4	4	4	4	16	4,00
22	4	4	4	4	16	4,00
23	4	4	4	4	16	4,00
24	4	4	5	5	18	4,50
25	4	4	4	4	16	4,00
26	4	4	5	5	18	4,50
27	4	4	4	4	16	4,00
28	5	4	4	4	17	4,25

29	5	5	4	4	18	4,50
30	4	5	5	4	18	4,50
31	5	4	5	4	18	4,50
32	5	4	5	5	19	4,75
33	4	4	4	4	16	4,00
34	4	4	4	4	16	4,00
35	3	3	3	3	12	3,00
36	5	5	5	5	20	5,00
37	4	4	4	4	16	4,00
38	4	4	4	4	16	4,00
39	3	3	3	3	12	3,00
40	3	3	3	3	12	3,00
41	3	3	3	3	12	3,00
42	4	4	4	4	16	4,00
43	5	5	5	5	20	5,00
44	4	4	4	4	16	4,00
45	3	4	3	3	13	3,25
46	2	4	2	2	10	2,50
47	3	4	3	3	13	3,25
48	3	4	3	3	13	3,25
49	4	4	4	4	16	4,00
50	5	5	5	5	20	5,00
51	4	4	4	4	16	4,00
52	5	5	5	5	20	5,00
53	3	3	3	3	12	3,00
54	4	4	3	3	14	3,50
55	4	4	4	4	16	4,00
56	4	4	4	4	16	4,00
57	3	4	2	2	11	2,75
58	4	4	4	4	16	4,00
59	4	4	3	4	15	3,75
60	4	4	4	4	16	4,00
61	5	5	5	5	20	5,00
62	4	4	4	4	16	4,00
63	4	5	5	5	19	4,75
64	4	4	3	4	15	3,75
65	4	4	3	3	14	3,50
66	4	4	3	4	15	3,75
67	5	5	5	5	20	5,00
68	5	5	5	5	20	5,00
69	4	5	5	4	18	4,50

70	5	4	5	4	18	4,50
71	5	4	5	5	19	4,75
72	4	3	4	4	15	3,75
73	4	4	4	4	16	4,00
74	3	3	3	3	12	3,00
75	5	4	5	5	19	4,75
76	4	4	4	4	16	4,00
77	4	4	4	4	16	4,00
78	4	4	3	3	14	3,50

#### ASIMETRI INFORMASI (X5)

No	Asimetri Informasi (X5)						Skor	Mean
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6		
1	2	2	3	2	2	2	13	2,17
2	4	4	4	4	4	4	24	4,00
3	2	2	2	2	2	2	12	2,00
4	1	1	1	1	1	1	6	1,00
5	4	3	4	4	3	3	21	3,50
6	2	4	2	2	4	4	18	3,00
7	2	2	2	2	2	2	12	2,00
8	2	2	2	2	2	2	12	2,00
9	2	2	2	2	2	2	12	2,00
10	2	1	1	1	1	1	7	1,17
11	2	2	1	2	2	2	11	1,83
12	1	1	2	2	2	1	9	1,50
13	2	2	2	2	2	2	12	2,00
14	1	1	1	1	1	1	6	1,00
15	3	3	3	4	4	3	20	3,33
16	5	4	5	4	4	5	27	4,50
17	4	4	4	5	4	4	25	4,17
18	2	2	2	2	4	4	16	2,67
19	4	4	4	4	4	4	24	4,00
20	3	4	3	3	3	3	19	3,17
21	4	4	4	4	4	4	24	4,00
22	2	2	4	4	4	4	20	3,33
23	4	4	4	4	4	4	24	4,00
24	4	4	4	4	4	5	25	4,17
25	4	5	4	4	4	5	26	4,33
26	4	4	5	4	4	4	25	4,17

27	4	5	5	4	5	5	28	4,67
28	4	4	4	4	4	4	24	4,00
29	4	4	4	4	4	4	24	4,00
30	4	4	5	5	4	5	27	4,50
31	4	4	5	4	4	4	25	4,17
32	4	5	4	5	5	4	27	4,50
33	2	2	2	2	2	2	12	2,00
34	2	2	2	2	2	2	12	2,00
35	3	3	3	3	3	3	18	3,00
36	2	2	2	2	2	2	12	2,00
37	4	4	4	2	4	4	22	3,67
38	4	4	2	2	2	4	18	3,00
39	2	2	2	2	2	2	12	2,00
40	4	3	3	2	2	3	17	2,83
41	4	2	2	2	2	2	14	2,33
42	5	4	5	5	5	4	28	4,67
43	1	1	1	1	1	1	6	1,00
44	2	2	2	2	2	2	12	2,00
45	3	4	4	4	4	4	23	3,83
46	2	2	2	2	2	2	12	2,00
47	4	2	3	2	2	3	16	2,67
48	1	2	1	2	2	2	10	1,67
49	4	4	4	4	4	4	24	4,00
50	2	2	2	2	2	2	12	2,00
51	2	2	2	2	4	4	16	2,67
52	3	3	3	4	4	3	20	3,33
53	2	2	3	3	4	4	18	3,00
54	3	3	3	4	4	3	20	3,33
55	4	4	4	4	4	4	24	4,00
56	2	2	2	2	2	2	12	2,00
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	3	3	3	3	3	3	18	3,00
59	4	4	4	5	3	4	24	4,00
60	4	2	2	2	2	2	14	2,33
61	4	4	5	4	5	4	26	4,33
62	4	4	4	4	4	4	24	4,00
63	2	2	2	2	2	2	12	2,00
64	3	3	4	4	3	3	20	3,33
65	3	2	2	3	2	2	14	2,33
66	2	2	3	2	2	3	14	2,33
67	3	4	5	4	5	3	24	4,00

68	4	4	5	4	5	4	26	4,33
69	4	4	5	5	4	5	27	4,50
70	4	4	5	4	4	4	25	4,17
71	4	5	4	5	5	4	27	4,50
72	2	2	2	2	2	2	12	2,00
73	2	2	2	2	2	2	12	2,00
74	3	3	3	3	3	3	18	3,00
75	2	2	2	2	2	2	12	2,00
76	4	4	4	2	4	4	22	3,67
77	4	4	2	2	2	4	18	3,00
78	3	3	3	4	4	3	20	3,33

#### PERILAKU TIDAK ETIS (X6)

No	Perilaku Tidak Etis (X6)								Skor	Mean
	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6	X6.7	X6.8		
1	3	3	3	3	2	4	3	3	24	3,00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
3	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1,25
4	1	2	1	1	1	2	2	1	11	1,38
5	2	3	3	3	3	2	2	2	20	2,50
6	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88
7	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3,38
8	1	3	3	3	3	2	2	2	19	2,38
9	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2,13
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
11	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3,25
12	2	1	2	1	1	1	1	1	10	1,25
13	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2,13
14	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1,13
15	1	2	4	3	3	2	3	3	21	2,63
16	1	2	1	2	2	2	1	2	13	1,63
17	1	2	1	2	2	2	1	2	13	1,63
18	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2,38
19	2	4	4	2	4	1	2	2	21	2,63
20	2	2	1	1	1	1	2	1	11	1,38
21	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3,63
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
24	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1,88

25	1	1	2	2	2	1	1	1	11	1,38
26	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88
27	1	2	1	1	2	2	2	1	12	1,50
28	1	2	1	2	1	1	2	2	12	1,50
29	1	2	1	2	2	2	2	2	14	1,75
30	1	1	2	2	2	2	2	1	13	1,63
31	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1,63
32	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1,38
33	3	2	2	2	2	4	2	2	19	2,38
34	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2,25
35	1	2	3	3	3	2	3	3	20	2,50
36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00
37	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
38	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
39	1	3	1	2	2	2	1	1	13	1,63
40	1	1	1	1	2	2	2	1	11	1,38
41	1	1	2	1	2	2	2	2	13	1,63
42	3	3	3	3	2	2	3	3	22	2,75
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00
44	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
45	3	2	3	2	2	4	4	2	22	2,75
46	2	2	2	2	2	2	4	2	18	2,25
47	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00
48	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3,63
49	3	2	3	3	3	2	2	2	20	2,50
50	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2,13
51	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
52	2	2	2	2	3	2	2	3	18	2,25
53	2	3	3	2	2	4	3	4	23	2,88
54	2	3	3	2	2	2	2	3	19	2,38
55	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2,38
56	2	2	2	3	5	3	3	5	25	3,13
57	2	4	2	2	2	2	4	3	21	2,63
58	4	2	2	2	2	2	2	2	18	2,25
59	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
60	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
61	2	2	3	2	2	1	1	2	15	1,88
62	1	1	2	2	2	2	1	2	13	1,63
63	2	1	2	2	2	1	3	2	15	1,88
64	2	1	2	2	2	2	2	2	15	1,88
65	3	2	2	3	2	2	2	1	17	2,13

66	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
67	2	2	3	2	1	1	1	2	14	1,75
68	2	2	3	2	1	1	1	2	14	1,75
69	1	1	2	2	2	2	2	1	13	1,63
70	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1,63
71	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1,38
72	3	2	2	2	2	4	2	2	19	2,38
73	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2,25
74	1	2	3	3	3	2	3	3	20	2,50
75	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00
76	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
77	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00
78	2	3	3	2	2	2	2	3	19	2,38

#### KULTUR ORGANISASI (X7)

No	Kultur Organisasi (X7)								Skor	Mean
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	X7.5	X7.6	X7.7	X7.8		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
3	4	5	5	4	5	4	3	4	34	4,25
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,50
5	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
6	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
11	4	5	4	4	4	5	3	5	34	4,25
12	5	4	5	4	4	5	3	5	35	4,38
13	4	4	4	5	4	5	3	5	34	4,25
14	5	4	5	4	4	5	3	5	35	4,38
15	1	4	4	4	4	4	3	4	28	3,50
16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
17	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
19	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4,38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
21	5	5	5	4	4	4	2	4	33	4,13
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00

23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
24	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,38
25	5	4	4	5	5	4	4	5	36	4,50
26	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4,38
27	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4,63
28	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4,50
29	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,38
30	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4,75
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
32	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4,63
33	4	4	5	4	4	4	2	4	31	3,88
34	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3,75
35	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3,75
36	5	5	5	3	4	5	3	4	34	4,25
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,88
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
39	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
40	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4,38
41	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4,75
42	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3,75
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
47	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
48	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,88
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
50	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3,75
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
52	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4,25
53	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
54	4	3	3	3	4	4	3	4	28	3,50
55	2	4	3	3	3	5	4	4	28	3,50
56	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
57	3	3	3	4	5	5	3	4	30	3,75
58	4	4	3	3	3	4	4	3	28	3,50
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
61	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4,25
62	4	4	4	4	4	4	2	2	28	3,50
63	5	5	5	5	5	5	2	5	37	4,63

64	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,13
65	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4,38
66	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,38
67	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4,63
68	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4,25
69	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4,75
70	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
71	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4,63
72	4	4	5	4	4	4	2	4	31	3,88
73	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3,75
74	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3,75
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
76	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,88
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
78	4	5	4	4	4	4	3	4	32	4,00

#### KECURANGAN (Y)

No	Fraud (Y)									Skor	Mean
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9		
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2,11
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	1,11
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
6	1	1	1	2	1	1	1	1	2	11	1,22
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16	1,78
11	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16	1,78
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1,11
13	1	1	1	1	2	2	2	2	2	14	1,56
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
15	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20	2,22
16	1	2	2	4	1	2	1	2	1	16	1,78
17	1	1	2	4	1	1	1	2	1	14	1,56
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
20	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1,22

21	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	1,56
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
23	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14	1,56
24	1	2	2	2	1	2	2	1	2	15	1,67
25	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11	1,22
26	2	2	2	2	1	2	1	2	1	15	1,67
27	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	1,44
28	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	1,67
29	1	1	2	2	2	2	1	2	2	15	1,67
30	1	1	2	1	2	1	2	2	1	13	1,44
31	2	1	2	2	2	1	1	2	2	15	1,67
32	1	2	1	1	2	1	1	2	1	12	1,33
33	2	4	3	2	2	2	2	2	2	21	2,33
34	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20	2,22
35	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20	2,22
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
37	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1,44
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
39	2	2	2	3	1	1	3	1	2	17	1,89
40	2	2	2	3	1	1	3	1	1	16	1,78
41	2	2	2	3	1	1	1	1	1	14	1,56
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
44	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1,89
45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	2,11
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
50	2	2	3	3	1	1	1	1	1	15	1,67
51	2	2	2	4	2	2	2	2	2	20	2,22
52	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	1,33
53	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2,44
54	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2,44
55	1	3	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
57	2	3	3	3	2	2	2	2	1	20	2,22
58	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20	2,22
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
61	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	1,78

62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
63	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	1,11
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
66	3	2	2	2	1	2	1	1	2	16	1,78
67	1	1	1	2	1	1	1	2	1	11	1,22
68	1	1	2	2	1	1	1	2	1	12	1,33
69	1	1	2	1	2	1	2	2	1	13	1,44
70	2	1	2	2	2	1	1	2	2	15	1,67
71	1	2	1	1	2	1	1	2	1	12	1,33
72	2	4	3	2	2	2	2	2	2	21	2,33
73	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20	2,22
74	4	3	3	2	2	3	1	1	1	20	2,22
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1,00
76	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1,44
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2,00
78	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2,44



## LAMPIRAN 4

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	89	100%
Kuesioner yang kembali	83	93.3%
Kuesioner yang tidak kembali	6	6.7%
Kuesioner yang layak	78	87.6%

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	29	37.2%
Perempuan	49	62.8%
Total	78	100%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
21 tahun - 30 tahun	2	2.6%
31 tahun – 40 tahun	21	26.9%
Lebih dari 40 tahun	55	70.5%
Total	78	100%

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	3	3.8%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	2	2.6%
Sarjana (S1/S2/S3)	73	93.6%
Total	78	100%

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi (Orang)	Presentase
Kepala Sub Bagian	13	16.7%
Kepala Sub Bidang	17	21.8%
Staf Keuangan	38	48.7%
Bendahara	10	12.8%
Total	78	100%

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase
Kurang dari 3 tahun	0	0%
3 tahun – 10 tahun	11	14.1%
Lebih dari 10 tahun	67	85.9%
Total	78	100%

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kesesuaian Kompensasi	78	1	5	3.71	0.68
Gaya Kepemimpinan	78	1	5	4.11	0.58
Keefektifan Pengendalian Internal	78	1	5	3.77	0.77
<i>Whistleblowing System</i>	78	1	5	3.84	0.88
Asimetri Informasi	78	1	5	3.06	1.05
Perilaku Tidak Etis	78	1	5	2.03	0.59
Kultur Organisasi	78	1	5	4.14	0.47
Kecurangan	78	1	5	1.79	0.52

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Ket
<b>Kesesuaian Kompensasi (X1)</b>	X1.1	0.821	0.1852	Valid
	X1.2	0.705	0.1852	Valid
	X1.3	0.789	0.1852	Valid
	X1.4	0.777	0.1852	Valid
	X1.5	0.770	0.1852	Valid
	X1.6	0.695	0.1852	Valid
	X1.7	0.728	0.1852	Valid
	X1.8	0.811	0.1852	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b>	X2.1	0.784	0.1852	Valid
	X2.2	0.698	0.1852	Valid
	X2.3	0.825	0.1852	Valid
	X2.4	0.797	0.1852	Valid
	X2.5	0.893	0.1852	Valid
<b>Keefektifan Pengendalian Internal (X3)</b>	X3.1	0.779	0.1852	Valid
	X3.2	0.861	0.1852	Valid
	X3.3	0.899	0.1852	Valid
	X3.4	0.830	0.1852	Valid
	X3.5	0.880	0.1852	Valid
	X3.6	0.714	0.1852	Valid
	X3.7	0.832	0.1852	Valid
	X3.8	0.777	0.1852	Valid
<b>Whistleblowing System (X4)</b>	X4.1	0.957	0.1852	Valid
	X4.2	0.907	0.1852	Valid
	X4.3	0.961	0.1852	Valid
	X4.4	0.963	0.1852	Valid
<b>Asimetri Informasi (X5)</b>	X5.1	0.870	0.1852	Valid
	X5.2	0.934	0.1852	Valid
	X5.3	0.940	0.1852	Valid
	X5.4	0.907	0.1852	Valid
	X5.5	0.915	0.1852	Valid
	X5.6	0.922	0.1852	Valid
<b>Perilaku Tidak Etis (X6)</b>	X6.1	0.687	0.1852	Valid
	X6.2	0.759	0.1852	Valid
	X6.3	0.751	0.1852	Valid
	X6.4	0.855	0.1852	Valid
	X6.5	0.752	0.1852	Valid
	X6.6	0.684	0.1852	Valid
	X6.7	0.754	0.1852	Valid

	X7.8	0.836	0.1852	Valid
<b>Kultur Organisasi (X7)</b>	X7.1	0.707	0.1852	Valid
	X7.2	0.671	0.1852	Valid
	X7.3	0.712	0.1852	Valid
	X7.4	0.734	0.1852	Valid
	X7.5	0.770	0.1852	Valid
	X7.6	0.693	0.1852	Valid
	X7.7	0.569	0.1852	Valid
	X7.8	0.799	0.1852	Valid
<b>Kecurangan (Y)</b>	Y.1	0.756	0.1852	Valid
	Y.2	0.783	0.1852	Valid
	Y.3	0.854	0.1852	Valid
	Y.4	0.625	0.1852	Valid
	Y.5	0.816	0.1852	Valid
	Y.6	0.865	0.1852	Valid
	Y.7	0.727	0.1852	Valid
	Y.8	0.704	0.1852	Valid
	Y.9	0.736	0.1852	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kesesuain Kompensasi (X1)	0.891	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.858	Reliabel
Keefektifan Pengendalian Internal (X3)	0.928	Reliabel
<i>Whistleblowing System</i> (X4)	0.962	Reliabel
Asimetri Informasi (X5)	0.961	Reliabel
Perilaku Tidak Etis (X6)	0.893	Reliabel
Kultur Organisasi (X7)	0.844	Reliabel
Kecurangan (Y)	0.906	Reliabel

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.8975077
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.054
Test Statistic		.615
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesesuain Kompensasi	.498	2.008
	Gaya Kepemimpinan	.361	2.769
	Keefektifan Pengendalian Internal	.422	2.367
	Whistleblowing System	.612	1.634
	Asimetri Informasi	.917	1.090
	Perilaku Tidak Etis	.664	1.506
	Kultur Organisasi	.837	1.195

b. Dependent Variable: Kecurangan

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.154	.299		.517	.606
Kesesuaian Kompensasi	-.074	.044	-.265	-1.705	.093
Gaya Kepemimpinan	.059	.059	.181	.990	.325
Keefektifan	-.036	.041	-.146	-.864	.390
Pengendalian Internal					
<i>Whistleblowing System</i>	.017	.030	.078	.558	.579
Asimetri Informasi	.028	.021	.156	1.356	.179
Perilaku Tidak Etis	.062	.044	.191	1.419	.160
Kultur Organisasi	-.014	.048	-.035	-.287	.775

b. Dependent Variable: ABS Res

Tabel 4.13

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.662	.30389

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4.053	.496	.000
Kesesuaian Kompensasi	-.187	.072	.012
Gaya Kepemimpinan	-.204	.099	.043
Keefektifan Pengendalian Internal	-.165	.069	.019
Whistleblowing System	-.012	.050	.814
Asimetri Informasi	.083	.034	.019
Perilaku Tidak Etis	.175	.072	.018
Kultur Organisasi	-.161	.080	.048

Dependent Variable: Kecurangan

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.053	.496	.000	
Kesesuaian Kompensasi	-.187	.072	.012	H <sub>1</sub> didukung
Gaya Kepemimpinan	-.204	.099	.043	H <sub>2</sub> didukung
Keefektifan Pengendalian Internal	-.165	.069	.019	H <sub>3</sub> didukung
Whistleblowing System	-.012	.050	.814	H <sub>4</sub> ditolak
Asimetri Informasi	.083	.034	.019	H <sub>5</sub> didukung
Perilaku Tidak Etis	.175	.072	.018	H <sub>6</sub> didukung
Kultur Organisasi	-.161	.080	.048	H <sub>7</sub> didukung

b. Dependent Variable: Kecurangan