

**PENGARUH PENEGAKAN HUKUM, KESESUAIAN KOMPENSASI, EFEKTIVITAS
PENGENDALIAN INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
(STUDI KASUS PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO)**

Ayu Rahmantari

rahmantariayu@gmail.com

Universitas Brawijaya

Nurlita Novianti

nurlitanovianti@gmail.com

Universitas Brawijaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan. Penelitian ini dilakukan di sejumlah dinas yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan kuesioner. Peneliti memperoleh responden sebanyak 68 orang yang bekerja di bagian keuangan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan hukum dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Implikasi dari penelitian ini bagi organisasi sektor pemerintahan adalah agar organisasi memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan.

Kata Kunci: penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of law enforcement, compliance compensation, internal control system effectiveness, organizational justice, and leadership style on fraud tendencie. The research is carried out in a number of offices of Sidoarjo using a questionnaire. Researchers obtain 80 people who work in the financial office of Mojokerto as the respondents. Data analysis method used in this study is the partial least square analysis using SmartPLS. The results show that law enforcement, and compliance compensation has negatively effect the tendency of cheating, while internal control system effectiveness, organizational justice, and leadership style has no effect on the tendency of fraud. The implication of this research for the organization is that the government sector organizations have to pay attention to the factors that may cause the propensity of fraud.

Keywords: law enforcement, compliance compensation, internal control system effectiveness, organizational justice, leadership style

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa semakin canggih teknologi membuat kebutuhan manusia semakin beragam. Berbagai cara akan dilakukan oleh seseorang untuk bisa memenuhi seluruh kebutuhannya. Seiring dengan hal tersebut, maka makin berkembanglah berbagai praktik kejahatan dalam bentuk kecurangan atau yang dikenal dengan istilah fraud. Kecurangan secara umum dapat terjadi karena suatu tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan dengan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut. Kecurangan menimbulkan kerugian yang tidak disadari oleh pihak yang dirugikan, dan memberi keuntungan bagi pelaku kecurangan.

Hingga saat ini, berbagai kasus kecurangan masih banyak ditemukan. Diantaranya, pada tahun 2016 *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* merilis *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse* dimana dalam laporannya tersebut, ACFE telah meneliti 2.410 kasus *occupational fraud* sejak Januari 2012 hingga 2016 di 114 negara berbeda di seluruh dunia. Hasilnya, dalam grafik *occupational fraud by category-frequency*, korupsi pada tahun 2016 menurun sebesar 1,4% dari tahun sebelumnya yaitu 36,8%.

Pemerintahan sebagai pengembalian kepercayaan dari masyarakat mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, salah satunya adalah memastikan bahwa keuangan negara dikelola dengan baik dan akuntabel. Namun pada pelaksanaannya banyak terjadi praktik fraud yang secara langsung dapat merugikan negara dan secara tidak langsung dapat merugikan masyarakat. Berdasarkan hasil pemeriksaan semester 1 tahun 2016, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah memeriksa 533 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2015. Kenaikan opini terjadi karena Pemerintah Daerah telah menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK tahun 2014 dengan melakukan perbaikan atas kelemahan sistem pengendalian intern maupun ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan sehingga akun-akun disajikan dan diungkapkan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan diantaranya adalah penegakan hukum yang lemah. Suatu kegiatan operasional organisasi harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan adalah kesesuaian kompensasi. Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi maupun perusahaan. Bagi seorang pegawai, kompensasi merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sehingga dapat mengurangi kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Kecurangan yang terjadi dalam sektor pemerintahan memang tidak dapat terlepas dari sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi tersebut, karena memiliki peranan yang sangat

penting bagi sebuah organisasi. Efektivitas sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan mampu mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis dan praktik-praktik kecurangan lainnya. Selain ketiga variabel tersebut, peneliti menambahkan variabel keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan. Keadilan organisasi merupakan bentuk kesamarataan yang diterima oleh pegawai di suatu organisasi. Apakah mereka telah diperlakukan adil/sama di lingkungan kerja mereka.

Variabel kedua yang ditambahkan penulis dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari pegawai dapat diciptakan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi sektor pemerintahan untuk mengetahui kecenderungan terjadinya kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor ini terdiri dari penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penulis mengambil sampel penelitian pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu institusi pemerintahan di Indonesia pun tak luput dari masalah *fraud* ini. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan kecurangan.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penegakan hukum berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
2. Apakah Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
3. Apakah Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
4. Apakah Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fraud Triangle Theory

Teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah teori segitiga kecurangan atau *Fraud Triangle Theory*. Teori *fraud triangle* pertama kali dikemukakan oleh Cressey pada tahun 1953. Ada 3 faktor yang menyebabkan kecurangan yaitu Tekanan (*Pressure*), Kesempatan (*Opportunity*), dan Rasionalisasi (*Rationalization*). *Pressure* diprosikan dengan variabel keadilan organisasi dan gaya

kepemimpinan. *Opportunity* diproksikan dengan adanya variabel efektivitas sistem pengendalian internal dan penegakan hukum. *Rationalization* diproksikan dengan variabel kesesuaian kompensasi.

Kecurangan di Sektor Pemerintahan

Menurut Pristyanti (2012), kecurangan yang paling sering terjadi pada sektor pemerintahan adalah korupsi. Korupsi berasal dari bahasa latin *corruptus* yang artinya berubah dari kondisi adil, benar, dan jujur menjadi kondisi yang sebaliknya. Korupsi merupakan tindakan yang mengakibatkan kerugian dengan jumlah yang besar. Kerugian tersebut diantaranya yaitu kerugian dari segi ekonomi, finansial, politik dan budaya. Sumber dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2004) yang dikutip oleh Saputro (2016), tindak kecurangan bisa dari segi pengeluaran dan penerimaan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Kecurangan yang terjadi di instansi pemerintah akan berimbas pada pengelolaan sumberdaya ekonomi yang tidak tepat

Kecenderungan Kecurangan

Menurut Arthur W. Holmes dan David C. Burns dalam Zulkarnain (2013), tindak kecurangan (*fraud*) adalah salah saji yang bersifat material yang disajikan dengan mengabaikan prinsip-prinsip kebenaran dengan tujuan untuk melakukan penipuan terhadap pihak lain. *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengklasifikasikan *fraud* yang ada dalam bagan yang kemudian dikenal dengan istilah “*fraud tree*” ke dalam 3 (tiga) jenis atau tipe berdasarkan perbuatan, yaitu Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*), Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*), dan Korupsi (*Corruption*).

Penegakan Hukum

Menurut Asshiddiqie (2008), penegakan hukum adalah upaya untuk menegakkan atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman dalam berperilaku atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal, yaitu semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) Perda dibentuk dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dan tugas pembantuan serta merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan ciri khas daerah masing-masing.

Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathias dan Jackson, 2000 dalam Dito, 2010). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai

individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Wilopo (2006) memperoleh hasil bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan ternyata tidak sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan, serta hasil yang diperoleh dari perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi lebih besar dibanding kompensasi yang diterimanya.

Efektifitas Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2008:180) Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi. Menurut PP No. 8 Tahun 2006 dalam Saputro (2016) Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan. Berdasarkan PP SPIP nomor 60 tahun 2008 tersebut, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur, yaitu Lingkungan pengendalian, Penilaian resiko, Kegiatan pengendalian, Informasi dan komunikasi, serta Pemantauan.

Keadilan Organisasi

Menurut Khatri *et al* (1999) dalam Saputro (2016), keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan yang diterima oleh karyawan di tempat kerja, bagaimana karyawan menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil/sama dalam organisasinya. Keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan terpenuhi. Endah (2004) dalam Saputro (2016) menggolongkan keadilan organisasi ke dalam tiga komponen, antara lain: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Gaya Kepemimpinan

Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives (Terry, 1961 dalam Yudanto, 2016). Menurut Fiedler (1967) dalam Yudanto (2016) kepemimpinan merupakan suatu pola hubungan keterkaitan antar individu dalam sebuah kelompok yang menggunakan pendekatan wewenang dan pengaruhnya pada kelompok tersebut agar individu dalam kelompok tersebut mau bekerja secara bersama-sama. Gaya kepemimpinan merupakan teknik yang digunakan pimpinan dalam

mempengaruhi orang lain atau bawahannya supaya mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai sasaran organisasi (Luthans, 2006).

Sopiah (2008) menjelaskan bahwa perilaku pemimpin pada setiap organisasi itu berbeda-beda tergantung dari situasi dan kebutuhan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperhatikan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Pengaruh Penegakan Hukum terhadap Kecenderungan Kecurangan

Penegakan hukum merupakan proses yang dilakukan untuk menegakkan norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman dalam berperilaku agar berjalan sebagaimana semestinya. Jika proses operasional organisasi tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ada, maka akan memungkinkan terjadinya kecurangan dalam kegiatan operasional tersebut, baik dilakukan oleh orang yang terlibat langsung maupun yang tidak terlibat langsung. Jadi, semakin baik sistem penegakan hukum, maka tingkat kecurangan semakin rendah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro (2016) dan Najahningrum (2013) menyatakan bahwa penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan di sektor pemerintah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) dan Wulandari (2015) yang memperoleh hasil bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintah. Semakin baik penegakan hukum dalam suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan.

Berdasarkan uraian mengenai penegakan hukum dan hubungannya dengan kecenderungan kecurangan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Kecurangan akuntansi didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Suryaningtyas (2016), dan Meliany dan Hernawati (2013) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Adinda dan Ikhsan (2015), Anastasia dan Sparta (2014), Kusumastuti (2012) dan Rahmawati (2012) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan di sektor pemerintahan.

Berdasarkan uraian mengenai kesesuaian kompensasi dan hubungannya dengan kecenderungan kecurangan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Keefektifan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan mampu mencegah dan mendeteksi terjadinya perilaku yang tidak etis dan praktik-praktik kecurangan. Jadi, semakin baik dan efektif sistem pengendalian internal yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang terjadi.

Penelitian terdahulu oleh Suryaningtyas (2016), Adelin dan Fauzihardani (2013) dan Adinda dan Ikhsan (2015) menunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2015) dan Anastasia dan Sparta (2014). Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Lingkungan pengendalian yang baik, sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan aktivitas pengendalian yang efektif akan mampu mengurangi kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai efektivitas sistem pengendalian internal dan hubungannya terhadap kecenderungan kecurangan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Lawler (1991) dalam Suhartini (2005) mengungkapkan bahwa seseorang yang mendapatkan perlakuan yang tidak adil/sama di lingkungan kerja mereka maka akan menyebabkan kecemburuan antar karyawan yang berdampak pada kecurangan. Jadi, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2016) dan Herman (2013) menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Paramitha (2014) memperoleh hasil yang sama bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap motivasi melakukan

kecurangan. Dari penelitian tersebut dapat diartikan bahwa keadilan organisasi yang baik, akan berpengaruh terhadap tingkat terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan uraian mengenai keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Tuanakota (2010) menyatakan bahwa contoh yang diberikan atasan telah terbukti merupakan unsur pencegah *fraud* yang penting. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari atasan maka tingkat *fraud* di instansi pemerintahan menjadi berkurang. Penelitian yang dilakukan Pramudita (2013), Zulkarnain (2013), dan Faisal (2013) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni penelitian yang menjelaskan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel-variabel melalui suatu pengujian hipotesis yang diajukan peneliti (Singarimbun dan Effendi, 1989:5). Penelitian ini menjelaskan sifat hubungan tertentu antar faktor-faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2011:162). Peneliti bertujuan mempergunakan pengetahuan ilmiah dan teori yang ada untuk menjawab rumusan permasalahan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan data yang peneliti peroleh langsung dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, terdapat 46 SKPD di Kabupaten Sidoarjo. Peneliti menentukan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*, dengan metode *judgment sampling*. *Judgment sampling* merupakan *purposive sampling* dengan kriteria berupa suatu pertimbangan tertentu (Jogiyanto, 2016:98). Dari 46 SKPD di Kabupaten Sidoarjo, hanya 11 SKPD yang memberikan ijin penelitian karena keterbatasan waktu penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey. Metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai alternatif jawaban yang telah disediakan. Responden dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda *checklist* (V) pada jawaban yang disediakan.

Metode Analisis Data

Pengujian pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran terhadap sampel sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan *software SmartPLS*.

Persamaan Struktural

Pengujian dengan menggunakan model spesifikasi PLS pada penelitian ini memiliki dua tipe hubungan, yakni model pengukuran (*outer model*) dan struktural model (*inner model*). Persamaan inner model dalam penelitian ini adalah:

$$\eta = \beta_1 \xi_1 + \beta_2 \xi_2 + \beta_3 \xi_3 + \beta_4 \xi_4 + \beta_5 \xi_5 + \ell$$

Keterangan:

= variabel laten endogen (kecenderungan kecurangan)

1 = koefisien Penegakan Hukum

1 = konstruk Penegakan Hukum

2 = koefisien Kesesuaian Kompensasi

2 = konstruk Kesesuaian Kompensasi

3 = koefisien Efektivitas Pengendalian Internal

3 = konstruk Efektivitas Pengendalian Internal

4 = koefisien Keadilan Organisasi

4 = konstruk Keadilan Organisasi

5 = koefisien Gaya Kepemimpinan

5 = konstruk Gaya Kepemimpinan

= error pengukuran

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat dua variabel dalam penelitian yang berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, yaitu variabel penegakan hukum dan kesesuaian kompensasi. Ketiga variabel yang lain, yaitu efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil pengujian smartPLS dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Tabel Bootstrapping

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics ((O/STERR))</i>	Keterangan
X1 -> Y	-0,21440	-0,21997	0,08105	0,08105	2,64532	Didukung
X2 -> Y	-0,31035	-0,31946	0,08022	0,08022	3,86894	Didukung
X3 -> Y	-0,17545	-0,18056	0,12061	0,12061	1,45470	Tidak Didukung
X4 -> Y	-0,11782	-0,12957	0,09701	0,09701	1,21449	Tidak Didukung
X5 -> Y	-0,13691	-0,12892	0,08943	0,08943	1,53096	Tidak Didukung

Hasil analisis hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Variabel Penegakan Hukum memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,64 atau lebih dari sama dengan 1,64. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah ada bahwa semakin baik penegakan hukum di suatu organisasi, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya tindak kecurangan yang merugikan suatu instansi.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2016), Najahningrum (2013), Mustikasari (2013) Hasil penelitian tersebut mendukung teori fraud triangle dimana semakin tinggi persepsi pegawai tentang penegakan hukum/ peraturan dalam suatu instansi maka akan mengurangi tindakan *fraud*.

Hasil analisis hipotesis kedua, menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,87 atau lebih dari sama dengan 1,64. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah ada bahwa semakin sesuai atau semakin tingginya kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya tindak kecurangan yang merugikan suatu instansi. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa persepsi pegawai di SKPD Kabupaten Sidoarjo, dengan memiliki seorang pimpinan yang mempertimbangkan kesejahteraan pegawai dengan baik, akan memotivasi pegawai lainnya untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula. Temuan dari penelitian ini memperkuat

hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryaningtyas (2016), Zilmi (2013) dan Zainal (2013) dan Meliany dan Hernawati (2013).

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan, karena nilai *t-statistic* sebesar 1,45 atau kurang dari sama dengan 1,64. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa dengan adanya pengawasan internal dalam suatu instansi tidak membuat tingkat kecenderungan kecurangan akan berkurang. Sistem pengendalian internal di Sidoarjo sudah berjalan dengan baik namun masih belum mampu mengurangi terjadinya kecurangan dan belum mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Temuan dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasia dan Sparta (2014), dan Kusumastuti (2012)

Hasil analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan, karena nilai *t-statistic* sebesar 1,21 atau kurang dari sama dengan 1,64. Pada penelitian di SKPD Kabupaten Sidoarjo ini didapatkan hasil bahwa keadilan organisasi sudah diterapkan dalam beberapa instansi di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, namun tidak dapat mencegah pegawai melakukan tindak kecurangan yang merugikan instansi tempat mereka bekerja. Karena persepsi adil antara pegawai satu dengan pegawai yang lain. Para pegawai yang merasa bahwa keputusan organisasi dan tindakan pimpinan dianggap tidak adil, maka pegawai akan merasa kecewa dan memungkinkan pegawai untuk mencari cara yang menguntungkan dirinya sendiri. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian Saputro (2016), Herman (2013) dan Paramitha (2014).

Hasil analisis hipotesis sebelumnya, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan, karena nilai *t-statistic* sebesar 1,53 atau kurang dari sama dengan 1,64. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan pada instansi di Pemkab Sidoarjo tidak dapat mempengaruhi pegawai untuk menekan kecenderungan kecurangan. Meskipun suatu instansi memiliki seorang pimpinan yang selalu menghargai hasil kerja pegawai, responsif, dan perhatian, tidak membuat seorang pegawai untuk mengurungkan niatnya dalam melakukan tindak kecurangan. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2013), Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) dimana hasil dari penelitian mereka menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan yaitu penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penegakan hukum dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Diantara kedua variabel yang berpengaruh tersebut, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan adalah kesesuaian kompensasi.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa jika penegakan hukum dan kesesuaian kompensasi yang diterapkan dengan baik maka akan mengurangi kecurangan yang terjadi pada SKPD di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan adalah efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena efektivitas pengendalian internal dan keadilan organisasi yang sudah diterapkan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo belum mampu mengurangi kecenderungan kecurangan yang terjadi.

Begitu juga dengan gaya kepemimpinan seorang pimpinan instansi. Meskipun suatu instansi memiliki seorang pimpinan yang selalu menghargai hasil kerja pegawai, responsif, dan perhatian, tidak membuat pegawai mengurangi kecenderungan kecurangan dalam instansinya. Selain itu pegawai masih memprioritaskan nilai dan keyakinan yang berasal dari diri mereka sendiri, sehingga keadilan, pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan yang sudah diciptakan dalam organisasi dianggap tidak dijalankan dengan baik.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu kurangnya sampel yang diambil dalam penelitian ini, karena banyak SKPD yang belum memberikan izin penelitian, sehingga hanya 11 SKPD saja yang bisa peneliti jangkau. Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adelin, V., & Fauzihardani, E. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *Wahana Riset Akuntansi* Vol.1 No.2.
- Adinda, Y. M., & Ikhsan, Sukardi. 2015. Faktor yang Mempengaruhi terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal* Vol 4 Vol 3.
- Anastasia & Sparta. 2014. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Ultima Accounting* Vol 6. No.1.
- Anonim. 2015. Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester 1 Tahun 2015. Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2016. *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. Austin: ACFE
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2016. Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester Tahun 2012-2016. Online. <http://www.bpk.go.id>. Diakses pada 18 Oktober 2016
- Cressey, Donald. 1953. Other people's money, dalam: "The Internal Auditor as Fraud buster". *Managerial Auditing Journal*, MCB University Press.
- IAI. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Jogiyanto. 2008. *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Jogiyanto. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman* (Edisi 6). Yogyakarta: BPFE.
- Kusumastuti, N, R. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manurung, Daniel, Agatha Rinta Suhartadi, and Nugraha Saefudin. 2015. The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211: 1064-1072.
- Meliany, L., & Hernawati, E. 2013. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Artikel*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. Persepsi Pegawai Dinas se-Kabupaten Batang tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Tuanakotta, Theodorus. 2007. "Akuntansi Forensik & Audit Investigatif" Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Pradnyani, Ni Luh Putu Normadewi. 2014. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Asimetri Informasi pada Akuntabilitas Organisasi dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Bali). *Tesis*. Universitas Udayana Bali.
- Pramudita, Aditya. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai pada Dinas Se-Kota Salatiga). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Puspasari, N., & Suwardi, E. 2012. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintahan Daerah. *Artikel*. Universitas Gadjah Mada.
- Rahmawati, A, P. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Saputro. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, dan Penegakan Hukum terhadap Kecenderungan Kecurangan. *Skripsi*. Universitas Brawijaya
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley, New York
- Sekretariat Transparency International Indonesia. 2015. *Laporan Tahunan 2015. Transparency International Indonesia*. Jakarta: Transparency International Indonesia. E-book
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryaningtyas, Rani. 2016. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Asimetri Informasi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Artikel*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 9*. IAI. Padang
- Wilopo. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura* Vol. 11 No. 1
- Wulandari, Susi. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan (Persepsi pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB). *Skripsi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- _____. Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Diakses dari http://www.gitews.org/tsunami-kit/en/E6/further_resources/national_level/undang_undang/UU%2010-2004_Pembentukan%20Peraturan%20Perundang-Undangan.pdf
- _____. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Diakses dari http://www.kpu.go.id/dmdocuments/UU_32_2004_Pemerintahan%20Daerah.pdf
- _____. Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Diakses dari <http://www.djpk.depkeu.go.id/attach/post-pp-no-71-tahun-2010-tentang-standar-akuntansi-pemerintahan/PP71.pdf>
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Diakses dari http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sakd/files/PP60Tahun2008_SPIP.pdf
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan. Diakses dari <http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sakd/files/pp%208%20tahun%202006.pdf>
- _____. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Diakses dari <http://www.menpan.go.id/jdih/perundang-undangan/perpres/file/4308-perpres2014-no-029>