

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Fraud* (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)

Muhammad Ichsan Siregar¹⁾, Mufid Hamdani²⁾

¹⁾Program Studi Akuntansi Universitas Indo Global Mandiri

²⁾Program Pasca Ilmu Akuntansi Universitas Lampung

¹⁾Jalan Jendral Sudirman No. 629 KM 4 Palembang Kode Pos 30129

²⁾Jalan Professor Dokter Ir. Sumantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung Kode Pos 35145

Email : ichsan@uigm.ac.id¹⁾, mufidhamdani@gmail.com²⁾

Abstract

The purpose of this research is to get empirical evidence about the influence of compensation suitability, effectiveness of internal control system, organizational culture, and competence to fraud. This research was conducted on Vertical Work Unit of Ministry of Finance at Lampung Province. Sampling technique used is purposive sampling. This research is included in quantitative research. Source of data in this research is primary data. Data were collected using questionnaires distributed to respondents. In this study, there are five variables consisting of four independent variables, namely compensation suitability, effectiveness of internal control system, organizational culture, and competence and dependent variable, namely fraud. Data analysis method using Structural Equation Model (SEM) with smartPLS data processing tool version 3.2.6. The results of this research indicate that the effectiveness of internal control system and organizational culture has a negative effect on fraud. While the suitability of compensation and competence has no effect on fraud.

Keywords: *compensation, internal control, organizational culture, competence, and fraud.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap fraud. Penelitian ini dilakukan pada satuan kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data diambil menggunakan kuisioner yang didistribusikan kepada responden. Pada penelitian ini, ada lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas, yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi serta variabel terikat, yaitu fraud. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan alat olah data smartPLS versi 3.2.6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud. Sedangkan kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap fraud.

Kata kunci: *kompensasi, pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi, dan fraud.*

1. Pendahuluan

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan (Alison, 2006).

Kementerian Keuangan selaku Kementerian Negara/Lembaga dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangannya diberi kuasa oleh Presiden atas kekuasaan Bendahara Umum Negara (BUN) sebagaimana tertuang pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara. Selain itu, Menteri Keuangan juga diberi kuasa oleh Presiden sebagai Pengguna Anggaran/Pengguna Barang atas Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinya.

Kementerian Keuangan dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang keuangan negara juga tidak luput dari adanya tindakan *fraud*. Sebagai BUN, terdapat beberapa kasus *fraud* yang terjadi, diantaranya: Kasus operasi tangkap tangan (OTT) KPK pada November 2016 atas penyuaipan di Ditjen Pajak sebesar USD148.500 atau senilai Rp1,9 miliar (www.detiknews.com). Dan Korupsi penjualan dan penyewaan aset negara eks. PT. Perusahaan Pengelolaan Aset di Kanwil DJKN DKI Jakarta. (www.detiknews.com).

Selain itu, selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang, *fraud* Kementerian Keuangan juga terjadi dan terindikasi atas beberapa kasus yang dilakukan oleh pejabat maupun pegawai Kementerian Keuangan, seperti kasus korupsi lift GKN I Semarang (<http://infokorupsi.com>), kasus korupsi pembangunan GKN Sulawesi Barat di Mamuju (<http://makasar.antaranews.com>), dugaan perjalanan dinas fiktif di Kementerian Keuangan (www.tribunnews.com), dan temuan BPK atas adanya dugaan pemborosan anggaran pengadaan belanja modal di Kementerian Keuangan (<http://nasional.inilah.com>).

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kecenderungan kecurangan/*fraud* dapat diidentifikasi melalui elemen-elemen yang terkandung dalam *Fraud Diamond Theory* yang meliputi empat elemen penyebab *fraud* yaitu: *incentive/pressure* (tekanan) yang diproksikan sebagai variabel kesesuaian kompensasi, *opportunity* (kesempatan) yang diproksikan sebagai variabel keefektifan sistem pengendalian internal, *rationalization* (rasionalisasi) yang diproksikan sebagai variabel budaya organisasi, dan *capability* (kemampuan) yang diproksikan sebagai variabel kompetensi. Dengan mendasarkan pada konsep *fraud diamond theory* tersebut, penulis berusaha untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan seseorang memiliki kecenderungan *fraud* di Kementerian Keuangan khususnya pada provinsi Lampung.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh banyak peneliti, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan/*fraud* baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi sektor privat. Diantaranya Zulkarnain (2013) yang meneliti faktor-

faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada Dinas di Kota Surakarta dan penelitian Najahningrum (2013) pada Dinas yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam kedua penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap *fraud*.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis pada perusahaan swasta dan badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi. Namun kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang muncul atas tindakan *fraud* pada Kementerian Keuangan, dengan memperhatikan adanya gap penelitian dan perbedaan lokasi penelitian pada penelitian terdahulu, serta penggunaan variabel yang berbedamendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang *fraud* yang berjudul "Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap *Fraud*"

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori tentang *Fraud*

Dalam bidang akuntansi dan keuangan, *fraud* merupakan istilah yang umum digunakan yang diartikan sebagai penipuan atau kecurangan. Hall (2007:135) mendefinisikan *fraud* sebagai kebohongan yang disengaja, ketidakbenaran dalam melaporkan aktiva perusahaan atau manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak yang melakukan manipulasi tersebut.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2014) juga mengklasifikasi kecurangan/*fraud* dalam tiga kategori berdasarkan jenis perbuatannya, yaitu:

- Corruption* (korupsi)
- Assets misappropriation* (penyalahgunaan/penggelapan aset)
- Fraudulent statement* (pernyataan palsu atau salah pernyataan)

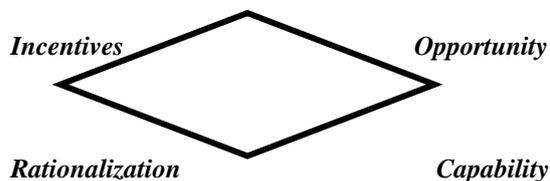
Standar Pemeriksaan Akuntan Publik (SPAP) juga memberikan panduan terhadap pertimbangan atas kecurangan dalam audit laporan keuangan (SA Seksi 316 IAI, 2001). Menurut SA Seksi 316 IAI (2001) ada dua tipe salah saji yang relevan dengan pertimbangan auditor tentang kecurangan yaitu:

- Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Kecurangan dalam bentuk ini berupa manipulasi;

1. Penghilangan informasi yang signifikan dari laporan keuangan;
 2. Salah penerapan dengan sengaja prinsip akuntansi.
- b. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan). Kecurangan dalam bentuk ini berupa:
1. Penggelapan aktiva atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar harga barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas;
 2. Pemalsuan dokumen atau catatan yang menyesatkan.

a. *Fraud Diamond Theory*

Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* sebagai landasan teori utama. Teori ini dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), merupakan hasil modifikasi dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Cressey (1953), yaitu tekanan (*incentives/pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi. Pada *fraud diamond theory*, Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan satu elemen lagi yakni kemampuan (*capability*) sehingga menjadi empat elemen.



Gambar 1. *Fraud Diamond Theory* oleh Wolfe dan Hermanson (2004)

b. Kesesuaian Kompensasi

Teori keagenan (Jensen and Meckling, 1976) menyatakan bahwa untuk meminimalisasi masalah yang muncul antara agen (manajer) dan prinsipal (pemilik) adalah dengan memberikan biaya keagenan, yang diantaranya adalah biaya monitoring, yang mencakup bagian dari upaya prinsipal untuk melakukan kontrol atas perilaku agen melalui kebijakan kompensasi, pembatasan anggaran, aturan operasi, dan lain-lain. Kebijakan pemberian insentif/kompensasi yang sesuai kepada agen (manajer) adalah bertujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen. Oleh sebab itu kesesuaian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tindakan *fraud*.

Menurut Gibson (2012:177) bahwa kompensasi berupa *reward*/penghargaan diklasifikasi dalam 2 kategori, yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*).
Merupakan penghargaan yang berasal dari eksternal pekerjaan atas kinerja yang diberikan karyawan. Kompensasi dapat berupa finansial, pengakuan (*interpersonal reward*), promosi, dan tunjangan/fasilitas (*fringe benefits*).
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*).

Merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. *Intrinsic reward* juga disebut penghargaan psikis yang bersifat *self-granted* yang memperoleh kesenangan dari pekerjaan atau pengalaman merasa kompeten, menentukan diri sendiri dikatakan termotivasi secara intrinsik. Penghargaan dapat berupa penyelesaian tugas (*completion*), pencapaian prestasi (*achievement*), bebas melakukan yang terbaik (*autonomy*), pengembangan pribadi (*personal growth*).

c. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Arens (2003:396) suatu sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Menurut *Comitee of Sponsoring Organization* (COSO, 2013), sistem pengendalian internal meliputi lima unsur-unsur yang saling terkait, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)
2. Penilaian risiko (*risk Assessment*)
3. Kegiatan pengendalian (*control activities*)
4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*)
5. Pemantauan (*monitoring*)

Adanya sistem pengendalian internal yang baik akan mempersempit atau mengurangi peluang dan kesempatan yang ada untuk melakukan *fraud*.

d. Budaya Organisasi

Robins (2013:524), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya.

Robbins (2013:525) menyatakan bahwa adanya budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya. Jika suatu budaya itu kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja/karyawan.

Menurut Robins (2013:526) bahwa dalam membentuk budaya organisasi yang etis, dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Menjadi model peran yang *visible* (*be a visible role model*)
2. Komunikasi harapan-harapan etis. (*communicate ethical expectations*).
3. Mengadakan Pelatihan etis (*provide ethical training*).
4. Memberikan imbalan dan hukuman terhadap tindakan etis (*visibly reward ethical acts and punish unethical ones*)
5. Mengadakan mekanisme perlindungan etika (*provide protective mechanisms*).

e. Kompetensi

Menurut Mathis dan Jackson (2001), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan pencapaian kinerja individu dan tim, terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*capability*).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kemampuan (*capability*) merupakan bagian dari kompetensi. Model *fraud diamond theory* yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) menggambarkan kemampuan (*capability*) dalam enam komponen, yaitu: (1) posisi atau fungsi dalam organisasi (*position/function*), (2) kecerdasan/keahlian (*brains*), (3) keyakinan/ego (*confidence/ego*), (4) kemampuan untuk memaksa orang lain (*coercion skills*), (5) kemampuan untuk berbohong (*effective lying*), dan (6) kemampuan untuk mengelola stres (*immunity to stress*).

Selanjutnya Spencer and Spencer (1993) menyusun kelompok kompetensi dalam enam *cluster*, yaitu: (1) kompetensi berprestasi dan tindakan (*achievement and action*); (2) kompetensi melayani (*helping human service*); (3) kompetensi memimpin (*influence*); (4) kompetensi mengelola (*managerial*); (5) kompetensi berfikir (*cognitive*); dan (6) kompetensi kepribadian efektif (*personal effectiveness*).

B. Pengembangan Hipotesis

Dari teori di atas, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.
 H2: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*.
 H3: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.
 H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap *fraud*.

C. Metodologi Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung, terdiri dari 23 satuan kerja meliputi satuan kerja Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara, Ditjen Perbendaharaan, dan Ditjen Pajak, Kantor-Kantor Pelayanan (KPKNL, KPPN, KPP, dan KPPBC), serta Kantor-Kantor Penyuluhan Pajak (KP2KP).

Metode pengambilan sampel yaitu dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan keuangan dan pengadaan barang dan jasa dan memiliki peluang untuk melakukan *fraud*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survey yang dikumpulkan melalui pengiriman kuisioner pada responden. Skala pengukuran kuisioner menggunakan 5 skala likert, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *fraud*. Indikator-indikator yang digunakan sebagai alat uji variabel dependen ini, mengacu pada lima item pertanyaan yang dikembangkan dari SPAP, seksi 316 IAI (2001) yaitu: manipulasi, pemalsuan dokumen, penghilangan informasi, penggelapan aktiva, dan pelanggaran terhadap prinsip akuntansi.

b. Variabel Independen

1. Kesesuaian Kompensasi

Indikator kesesuaian kompensasi terdiri dari empat item pertanyaan yang dikembangkan Gibson *et al.* (2012) dan satu item pertanyaan yang dikembangkan Colquitt (2001) yaitu: kompensasi keuangan, pengakuan atas keberhasilan dalam pekerjaan, promosi, fasilitas pekerjaan, dan Prosedur kompensasi yang mengekspresikan pandangan dan perasaan.

2. Keefektifan pengendalian internal

Instrumen keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan dari SPAP Seksi 319 IAI (2001), dengan indikatornya diadopsi dari COSO (2013) yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

3. Budaya organisasi

Indikator budaya organisasi terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Robbins (2013), yaitu: model peran yang visible, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, dan mekanisme perlindungan etika.

4. Kompetensi

Indikator kompetensi terdiri dari tiga item pertanyaan dimensi kompetensi yang digunakan oleh Spencer and Spencer (1993) yaitu kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi berfikir, dan tiga item pertanyaan dari elemen *capability* yang digambarkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) yaitu *position/function*, *confidence/ego*, dan *immunity to stress*.

D. Metode Analisis

Data yang berasal dari kuisioner diolah dengan metode *Struktural Equation Model* (SEM), menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS* 3.0. Dalam PLS atau *component based SEM*, hubungan linear yang optimal antar variabel laten dihitung dan diinterpretasikan sebagai hubungan prediktif terbaik yang tersedia dengan segala keterbatasan yang ada, sehingga kejadian yang ada tidak dapat dikendalikan secara penuh (Ghozali, 2008:6).

2. Pembahasan

Data primer berupa kuesioner yang disebar sebanyak untuk 181 responden, jumlah yang kembali sebanyak 148 responden atau 81,76%. Namun kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 146 atau 80,66%, sedangkan sisanya sebanyak 2 kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak diisi lengkap.

A. Analisis Statistik Deskriptif

Seluruh jawaban responden dinilai berdasarkan skala jawaban responden dalam tabel 4.1, yang diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Mean	Modus	Theoretical Range
Kesesuaian Kompensasi (KK)	4,036	4	1-5
Keefektifan SPI (SPI)	4,071	4	1-5
Budaya Organisasi (BO)	4,256	4	1-5
Kompetensi (KOM)	3,672	4	1-5
Fraud (F)	1,801	2	1-5

Sumber: Data kuesioner diolah (2017)

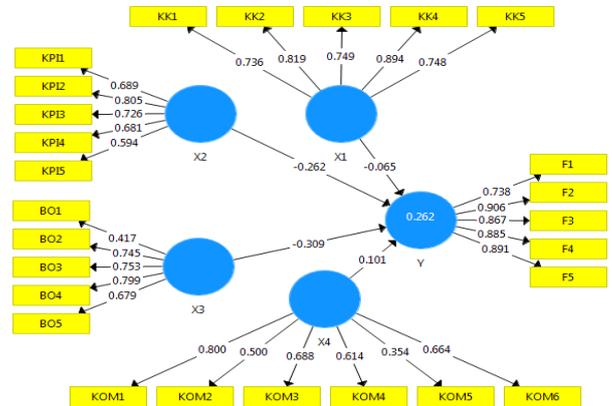
Berdasarkan data di atas, rata-rata responden menjawab Setuju (skala likert 4) pada seluruh variabel independen, dan menjawab Tidak Setuju (skala likert 2) pada variabel dependen *Fraud*. Artinya bahwa tingkat kesesuaian kompensasi, keefektifan SPI, Budaya Organisasi yang diterapkan kepada pejabat pengelola keuangan dan pejabat pengadaan serta kompetensi yang dimiliki pegawai satker vertikal Kementerian Keuangan provinsi Lampung adalah cukup baik. Sedangkan rata-rata tidak setuju pada variabel *Fraud*, artinya bahwa semakin tidak setuju jawaban yang dituangkan responden, maka tingkat kecenderungan kecurangan pada pejabat pengelola keuangan dan pejabat pengadaan satker vertikal Kementerian Keuangan provinsi Lampung semakin rendah.

B. Analisis Data

Tahap pertama dalam analisis data adalah melakukan penilaian/uji atas *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat validitas dan kelayakan data yang ada. Selanjutnya melakukan uji atas *inner model* atau model struktural untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian dengan besar koefisien jalur strukturalnya, serta pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dengan uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Evaluasi Outer Model

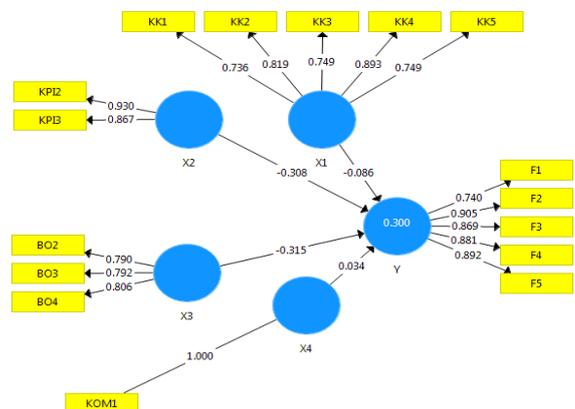
Evaluasi *outer model* untuk menentukan model penelitian yang baik, yang selanjutnya akan digunakan sebagai analisis hipotesis penulis. Hasil estimasi indikator konstruk dengan aplikasi *SmartPLS* pada model awal.



Gambar 2. Estimasi Model Awal penelitian

Menurut Hartman (2008) bahwa model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dan ukuran reflektif indikator tersebut dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Atas pertimbangan tersebut, penulis menghilangkan indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,700 untuk dapat memperoleh nilai uji reliabilitas dan validitas yang baik.

Dengan demikian, *outer model* awal yang berjumlah 26 item indikator direduksi menjadi 16 item, sehingga model akhir penelitian.



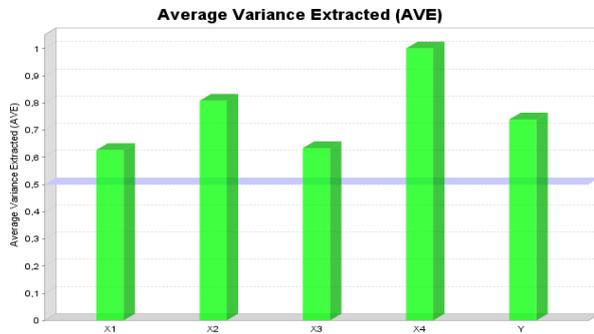
Gambar 3. Perubahan Outer Model Re-estimasi

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan dan kecermatan data agar hasil penelitian tidak mengandung bias yang terbagi atas uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat *outer loading*. Pada Gambar 4.2 dapat dilihat nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk cukup tinggi, sedangkan kriteria untuk menilai

validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 sehingga model dapat diterima.

Selain itu untuk uji validitas diskriminan dengan melihat rata-rata varian atau *Average Variance Extracted (AVE)* model. Konstruk dikatakan memiliki nilai validitas yang baik, jika *AVE* memiliki nilai lebih besar 0,5 ($AVE > 0,5$). Dari hasil *SmartPLS 3.2.6* didapat kurva $AVE > 0,5$ yang menunjukkan validitas yang baik.



Gambar 4. Kurva *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain uji validitas diperlukan pula uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi *outer model* dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria, yaitu: *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Berikut hasil *output* dari *smartPLS* dalam tabel 4.2.

Tabel 2. *Quality Criteria (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)*

	Cronbach's Alpha	Standard Reliability	Composite Reliability	Standard Reliability	Ket
X1	0,860	0,7	0,893	0,7	Reliable
X2	0,767	0,7	0,894	0,7	Reliable
X3	0,716	0,7	0,838	0,7	Reliable
X4	1,000	0,7	1,000	0,7	Reliable
Y	0,910	0,7	0,934	0,7	Reliable

Sumber: data diolah *SmartPLS* (2017)

Suatu konstruk dinyatakan memenuhi reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ dan nilai *composite reliability* $> 0,7$, ini menunjukkan ketepatan, keakuratan, kekonsistenan suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Neuman, 2006). Dari tabel diatas, semua konstruk memiliki nilai diatas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga konstruk dikatakan akurat dan responden cukup konsisten dalam menjawab item pertanyaan pada kuesioner atau instrumen.

E. Uji Struktural Model (*Inner Model*)

Analisis selanjutnya adalah melihat *R-Square* (R^2) dari konstruk-construct endogen. Pada tabel 4.3 dapat dilihat *R-square* konstruk berdasarkan hasil estimasi didapat bahwa variabel kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi dapat menjelaskan *R-Square* (R^2) sebesar 30% varian pada pengukuran keseluruhan *Fraud*, sedangkan sisanya 70% *fraud* dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

Tabel 3. *Inner Model - R-Square (R²)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fraud (Y)	0,300	0,340	0,063	4,766	0,000

Sumber: data diolah *SmartPLS* (2017)

1. Path Coefficients

Melalui aplikasi *SmartPLS 3.2.6*, dihasilkan *Path Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)*

Var	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
X1 -> Y	0,086	0,102	0,110	0,786	0,432	Tidak Signifikan
X2 -> Y	0,308	0,314	0,096	3,195	0,001	Signifikan
X3 -> Y	0,315	0,316	0,092	3,412	0,001	Signifikan
X4 -> Y	0,034	0,049	0,097	0,351	0,725	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah *SmartPLS* (2017)

Tabel 4 digunakan peneliti untuk mengukur keterdukungan hipotesis. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk. Penerimaan pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai *T-Statistics* dari hubungan antar variabel laten. Jika nilai *T-Statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-Table*, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha 5$ persen) maka penulis memakai nilai *T-Table* untuk hipotesis adalah 1,96.

2. Pengujian Hipotesis

H1: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Fraud.

Pada tabel 4 hipotesis tidak terdukung, berarti variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Artinya kompensasi yang disesuaikan tinggi maupun rendah kepada pegawai Kementerian Keuangan di provinsi Lampung, tidak mempengaruhi pegawai tersebut untuk melakukan *fraud*.

H2: Keefektifan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Fraud.

Pada tabel 4 hipotesis diterima, berarti variabel keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Dalam kondisi ini, semakin efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan kepada pegawai Kementerian Keuangan di provinsi Lampung, maka akan mempengaruhi penurunan terjadinya *fraud* pada organisasi tersebut.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Fraud.

Pada tabel 4.4 hipotesis diterima, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Dalam kondisi ini, semakin tinggi nilai budaya etis yang diterapkan pada lingkungan kerja Kementerian Keuangan di provinsi Lampung, maka akan mempengaruhi penurunan terjadinya *fraud* pada organisasi tersebut.

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Fraud.

Pada tabel 4.4 hipotesis tidak didukung, berarti variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Artinya rendah maupun tingginya kompetensi yang dimiliki para pegawai Kementerian Keuangan di provinsi Lampung, tidak mempengaruhi pegawai tersebut untuk melakukan *fraud*.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan provinsi Lampung, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu: kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*, keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagian responden memandang bahwa kasus *fraud* merupakan *issue* yang sensitif untuk diteliti. Beberapa hasil wawancara peneliti kepada responden menunjukkan bahwa persepsi yang dituangkan responden dalam kuesioner bukan merupakan cerminan keadaan yang sebenarnya.

Saran

1. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis di sektor pemerintahan dalam mengurangi terjadinya *fraud* maupun korupsi. Diharapkan unit satuan kerja vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung dapat meningkatkan zona anti korupsi dengan meningkatkan sistem pengawasan dan pengendalian internal, pelaksanaan nilai-nilai Kementerian Keuangan serta mentaati kode etik pegawai Kementerian Keuangan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar sehingga dapat memberikan hasil dan gambaran penelitian yang lebih baik dan dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Alison. 2006. *Fraud Auditing (Bagian Pertama Dari Dua Tulisan)*. Retrieved from <http://www.reindo.co.id>
- AntaraneWS. 2013. *kejari-mamuju-siapkan-penetapan-tersangka-kasus-gkn*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://makassar.antaraneWS.com/berita/51275/kejari-mamuju-siapkan-penetapan-tersangka-kasus-gkn>
- Arens, A. A., dan Loebbecke, James K. 2003. *Auditing; An Integrated Approach*, 8th edition, Englewood Cliff, New Jersey, Prentice Hall.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2012. *What is Fraud*. Retrieved from <http://www.acfe.com/fraud-101.aspx>
- Association of Certified Fraud Examiners. 2012. *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, TX: ACFE
- Colquitt, Jason A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 386-400
- COSO. 2013. *Internal Control – Integrated Framework, Executive Summary*, The American Institute of Certified Public Accountant (AICPA).
- Cressey, D. 1953. *Other People's Money: a Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Glencoe, IL: Free Press.
- Detiknews. 2016, *Kejagung tahan 2 tersangka kasus korupsi di Ditjen Kekayaan Negara*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <https://news.detik.com/berita/d-3257754/kejagung-tahan-2-tersangka-kasus-korupsi-di-ditjen-kekayaan-negara>
- Detiknews. 2016, *OTT kasubdit Ditjen Pajak, Sri Mulyani minta KPK usut tuntas*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <https://news.detik.com/berita/d-3351757/ott-kasubdit-ditjen-pajak-sri-mulyani-minta-kpk-usut-tuntas>

- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Partial Least Square PLS*. Edisi kedua, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L, Ivancevich, John.M, Donnelly, Jr, & Konopaske, R. 2012. *Organisations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. McGrawhill. New York
- Hall, J. A. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi ketiga. Diterjemahkan oleh: Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat
- Hartman, Frank and Sergeja Slapincar. 2008. How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers. *Accounting, organizations, and society*. 34. 2009:722-737
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 316. Pertimbangan atas Kecurangan dalam Audit Laporan Keuangan
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 319. Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan
- Infokorupsi. 2011. *Terdakwa kasus korupsi proyek lift di GKN Semarang dituntut 8 tahun penjara*. diakses tanggal 6 Februari 2017 <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=8850&l=terdakwa-kasus-korupsi-proyek-lift-di-gkn-semarang-dituntut-8-tahun-penjara>
- Inilah.com. 2016. *Kejagung siap tindak dugaan pemborosan di kemenkeu*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://nasional.inilah.com/read/detail/2305503/kejagung-siap-tindak-dugaan-pemborosan-di-kemenkeu>
- Ivancevich, John. M., Konopaske, R., & Matteson, Michael M. 2006. *"Perilaku dan Manajemen Organisasi"*. Alih bahasa: Gina Gania. Jakarta : Erlangga
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure*. Journal of Financial Economics
- Mathis, R. L., dan Jacson, J. H. 2002. *Human Resource Management*, alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Najahningrum, A. F. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. Universitas Negeri Semarang: *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765.
- Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi 7. Penerjemah: Edina T. Sofia. Jakarta: PT. Indeks.
- Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Robins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. (2013). *Organizational Behavior*: Fifteenth Edition. Prentice Hall Pearson Educational International, United States of America
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer. (1993). *Competency work, Model for Superior Perform*. Jhon Wiley and Son. Inc.
- Tribunnews. 2014, *Fitra: ada dugaan perjalanan dinas fiktif di Kemenkeu*. diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://www.tribunnews.com/nasional/2014/02/27/fitra-ada-dugaan-perjalanan-dinas-fiktif-di-kemenkeu>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi..
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia vol.9*
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. 2004. The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38-42.
- Zulkarnain, R. M. 2013. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Universitas Negeri Semarang: Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765.