

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menguji dan menganalisa pengaruh tunjangan kinerja, sistem pengendalian internal, kultur organisasi terhadap *fraud* dan bentuk – bentuk *fraud* yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Objek penelitian adalah karyawan Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kementerian Perhubungan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuestioner dengan jumlah sampel sebesar 51 ( lima puluh satu ) orang. Perhitungan jumlah sampel menggunakan *stratified random sampling*. Untuk uji validitas dan reliabilitas serta analisa data digunakan metode SEM ( *Structural Equation Modeling* ) dengan menggunakan program Warp PLS.

Hasil Penelitian untuk uji validitas dan reliabilitas diperoleh nilai loading  $> 0.70$ , nilai  $p$  value  $< 0.05$  dan VIF  $< 3.3$  dan nilai *Composite reliability dan Cronbach Alpha* diatas 0.70. Sedangkan untuk konstruk model masing-masing Lv mempunyai nilai  $p$ -value  $< 0.05$  dan VIF  $< 3.3$  yang mana berarti bahwa nilainya signifikan dan tidak ada multikolinearitas. Untuk analisa data dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara tunjangan kinerja dengan *fraud*, tidak terdapat hubungan antara sistem pengendalian internal dengan *fraud* dan terdapat hubungan negatif antara kultur organisasi dengan *fraud*. Bentuk *fraud* yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil beragam jenisnya dan yang sering dilakukan adalah pemalsuan kuitansi atau stempel.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian di atas adalah variabel tunjangan kinerja dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Besaran tunjangan kinerja harus sesuai dengan kinerja, level / grade dan yang paling penting adalah senioritas yang terkait lama kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Selain itu sistem pengendalian internal yang dihapuskan sedangkan menurut *world bank*, indikator tersebut merupakan faktor penting dalam menurunkan tingkat *fraud* yaitu indikator pemisahan fungsi dan pembatasan akses sumber daya. Penerapan pengawasan dan pengendalian internal yang belum efektif sehingga memperbesar peluang terjadinya *fraud* juga merupakan salah satu faktor yang membuat hasil pengukuran tidak signifikan dan hipotesa ditolak.

Variabel kultur organisasi mempunyai nilai yang signifikan dan pengaruh negatif terhadap *fraud* dengan *effect size* skala medium. Hal ini berarti kultur organisasi merupakan salah satu cara untuk mengurangi *fraud* jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik dengan menerapkan *good governance*. Terkait dengan hal tersebut, dari data di atas ada faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kultur organisasi dalam mengurangi *fraud* yaitu melakukan sosialisasi *punishment* secara berkala dan terus menerus, meningkatkan nilai kepemimpinan yang mendukung, mengarahkan dan berorientasi terhadap hasil. Mempertahankan dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas juga diperlukan dalam pelaksanaannya. Untuk indikator *punishment* dan *reward* perlu diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Sistem Pengendalian Internal, Kultur Organisasi, *Fraud*.**

### Abstract

*This study aims to determine the effect of test and analyze the performance benefits, the system of internal control, the organization's culture against fraud and the form of fraud committed by civil servants. The object of research is the employee Directorate of Traffic and Transportation Ministry of Transportation. Data collection techniques that used in this study is questioner with the number of samples for 51 (fifty one). The calculation of the number of samples using stratified random sampling. To test the validity and reliability as well as the data analysis method used SEM (Structural Equation Modeling) using PLS Warp programs.*

*Results for test validity and reliability values obtained loading  $> 0.70$ ,  $p$  value  $< 0.05$ , and  $VIF < 3.3$  and the value of Composite reliability and Cronbach Alpha above  $0.70$ . While constructing a model of each Lv have  $p$ -value  $< 0.05$ , and  $VIF < 3.3$  which means that the value is significant and there is no multicollinearity. For an analysis of the data obtained in this study that there is a positive relationship between performance benefits by fraud, there is no relationship between the internal control system with fraud and there is a negative relationship between organizational culture with fraud. Forms of fraud committed civil servants of various types and are often done forgery receipt or stamp.*

*The conclusion that can be drawn from the above results is variable performance benefits and internal control system does not affect the fraud. The amount of performance benefits must be in accordance with the performance, the level / grade and the most important is related to the old seniority working as a civil servant. In addition, the internal control system which eliminated while according to the world bank, the indicator is an important factor in lowering the level of fraud that is the indicator function of the separation and restriction of access to resources. The application of supervision and internal controls have not been effective, thus increasing the chances of fraud is also one of the factors that makes the measurement results are not significant and the hypothesis is rejected.*

*Variable organizational culture has a significant value and a negative influence on fraud with a medium effect size scale. This means that organizational culture is one way to reduce fraud if developed and implemented properly by applying good governance. Related to the above, from the above data there are important factors that need to be improved to enhance the organizational culture in reducing fraud punishment is to socialize regularly and continuously, increase the value of leadership support, direct and oriented towards results. Maintaining and improving transparency and accountability is also needed in the implementation. For indicators of punishment and reward needs to be applied in accordance with applicable regulations*

**Keywords : Performance Benefit, System of Internal Control, Organization's Culture and Fraud**