

**KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan PROSEDURAL,  
SISTEM PENGENDALIAN INTERN, PENEGAKAN  
PERATURAN, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KESESUAIAN KOMPENSASI  
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:  
**Reyan Ade Pratama**  
15.0102.0100

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan Prosedural,  
Sistem Pengendalian Intern, Penegakan  
Peraturan, Komitmen Organisasi, Budaya  
Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi  
Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*FRAUD*)  
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:

**Reyan Ade Pratama**

NIM: 15.0102.0100

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2020**

# SKRIPSI

**Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Sistem Pengendalian Intern,  
Penegakan Peraturan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan  
Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud)**  
(Studi Empiris Pada OPD di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

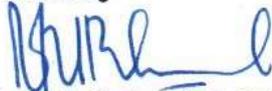
**Reyan Ade Pratama**

NPM **15.0102.0100**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **20 Februari 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



**Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak.**

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



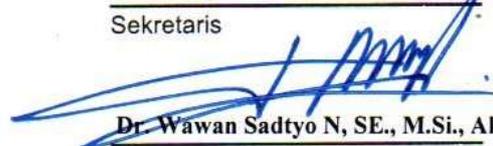
**Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak.**

Ketua



**Siti Noot Khikmah, S.E., M.Si., Ak.**

Sekretaris



**Dr. Wawan Sadtyo N, SE., M.Si., Ak., CA**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

**21 APR 2020**



**Dra. Marlina Kurnia, M.M**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Reyan Ade Pratama  
NIM : 15.0102.0100  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan PROSEDURAL,  
SISTEM PENGENDALIAN INTERN, PENEGAKAN  
PERATURAN, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KESESUAIAN KOMPENSASI  
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 17 Januari 2020  
Pembuat Pernyataan



Reyan Ade Pratama  
NIM 15.0102.0100

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Reyan Ade Pratama  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 07 Desember 1995  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Perum PUJT 14/28 RT 05 RW 1 Wates Beningan Kecamatan Magelang Utara  
**Alamat Email** : adepratamareyan@gmail.com

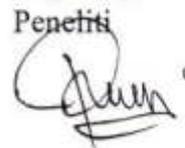
**Pendidikan Formal :**

**Sekolah Dasar (2002-2008)** : SD Negeri Wates 1 Kota Magelang  
**SMP (2008-2011)** : SMP Negeri 11 Kota Magelang  
**SMA (2011-2014)** : SMA 1 Muhammadiyah Kota Magelang  
**Perguruan Tinggi (2015-2020)** : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

**Pendidikan Non Formal:**

- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, 17 Januari 2020

Peneliti  


Reyan Ade Pratama  
NIM 15.0102.0100

## **MOTTO**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyrah ayat 5)

“kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

(Lessing)

“Siapa yang kalah dengan senyum, dialah pemenangnya”

(A.Hubard)

“Jadilah kaya, bukan terlihat kaya”

(Reyan Ade )

## KATA PENGANTAR

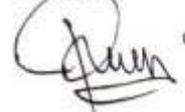
Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Sistem Pengendalian Intern, Penegakan Peraturan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Wawan Sadtyo Nugroho, S.E., M.Sc., Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi
2. Ibu Nur Laila Yuliani, SE, M.Sc yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan nasehatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Orang tua tercinta Ibu Retno Hersusanti yang telah memberikan segalanya untuk kesuksesan putra tercintanya dan nenek saya tercinta Sri Murti Kadarwati dan Kakek saya tercinta Soeparmantur dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan selama penyelesaian skripsi.
5. Para perangkat OPD Kabupaten Magelang atas kesediaannya sebagai responden dalam penulisan skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Magelang, 17 Januari 2020

Peneliti



Reyan Ade Pratama

NIM 15.0102.0100

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I LATAR BELAKANG.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tinjauan Penelitian.....	7
D. Kontribusi penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	10
A. Telaah Teori .....	10
1. Teori <i>Fraud Triangle</i> .....	10
2. Kecenderungan Kecurangan .....	13
3. Keadilan Distributif.....	14
4. Keadilan Prosedural .....	15
5. Sistem Pengendalian Internal .....	16
6. Penegakan Peraturan .....	20
7. Komitmen Organisasi.....	21
8. Budaya Organisasi .....	22
9. Kesesuaian Kompensasi.....	23
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Perumusan Hipotesis .....	26

D. Model Penelitian .....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Populasi dan sampel .....	35
B. Data Penelitian .....	36
C. Alat Analisis Data .....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Statistik Deskriptif Data .....	46
B. Statistik Deskriptif Responden.....	46
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
D. Uji Kualitas Data .....	48
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
F. Uji Hipotesis.....	52
G. Pembahasan .....	58
BAB V KESIMPULAN .....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Keterbatasan Penelitian .....	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN .....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 2	Definisi dan Pengukuran Variabel.....	36
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner Kantor Dinas Kabupaten Magelang .....	46
Tabel 4.2	Profil Responden .....	47
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4.4	<i>Cross Loading</i> .....	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.7	Koefisien Determinasi .....	52
Tabel 4.9	Uji t.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Segitiga Kecurangan .....	11
Gambar 2.2	Model Penelitian .....	34
Gambar 3.1	Penerimaan Uji F .....	44
Gambar 3.2	Penerimaan Hipotesis Negatif .....	45
Gambar 4.1	Uji F .....	53
Gambar 4.2	Kurva penerimaan Uji t variabel KD .....	54
Gambar 4.3	Kurva penerimaan Uji t variabel KP .....	55
Gambar 4.4	Kurva penerimaan Uji t variabel SPI .....	55
Gambar 4.5	Kurva penerimaan Uji t variabel PP .....	56
Gambar 4.6	Kurva penerimaan Uji t variabel KO .....	56
Gambar 4.7	Kurva penerimaan Uji t Variabel BO .....	57
Gambar 4.8	Kurva penerimaan Uji t variabel KK .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Daftar Sampel di Dinas Kabupaten Magelang .....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner (Data Mentah).....	84
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner (Data yang Diolah) .....	99
Lampiran 5 Statistik deskriptif.....	115
Lampiran 6 Tabel <i>Cross Loading</i> .....	116
Lampiran 7 Uji Validitas.....	118
Lampiran 8 Uji Reliabilitas .....	125
Lampiran 9 Analisis Regresi .....	127
Lampiran 10 Bukti Penerimaan dan Pengambilan Kuesioner .....	129

## ABSTRAK

### **KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan PROSEDURAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, PENEGAKAN PERATURAN, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

**Oleh:  
Reyan Ade Pratama**

Kecurangan merupakan suatu kesalahan yang dilakukan seseorang dengan sengaja atau tidak sengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan dapat merugikan orang lain. Kecurangan yang sering terjadi di sektor pemerintahan meliputi kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kecurangan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 23 OPD di Kabupaten Magelang. Kuesioner yang disebar berjumlah 90 eksemplar, kuesioner yang kembali dan memenuhi kriteria sebanyak 71 eksemplar. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling dengan kriteria responden yaitu kepala OPD, kasubbag Keuangan, serta bendahara atau pegawai bagian keuangan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian intern, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**Kata kunci:** *keadilan ditributif, keadilan procedural, sistem pengendalian intern, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi*

# BAB I

## LATAR BELAKANG

### A. Latar Belakang Masalah

Tindakan kecurangan sudah sering terjadi pada lembaga swasta ataupun lembaga pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Pemerintahan yang baik (*good governance*), merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk memnuhi aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk mewujudkan *Good Governance* diperlukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkualitas dan berkompeten. OPD merupakan sebuah instansi pada pemerintahan daerah yang menerima dan menggunakan anggaran untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Laporan Keuangan pemerintah daerah merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dari pemerintah daerah kepada pemerintah pusat mengenai aktivitas keuangan di pemerintahan daerah. kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan yang terdapat pada laporan keuangan yang berupa salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan pada laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan (IAI, 2008).

Kecurangan (*fraud*) akuntansi telah mendapatkan banyak perhatian media sebagai suatu tindakan yang sering terjadi. Terdapat opini bahwa *fraud* dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi dan terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari pengungkapan fakta-fakta menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan kepercayaan

(Soepardi, 2010). Adapun *Associations of Certified Fraud Examination* (ACFE, 2014) mengklasifikasikan kecurangan akuntansi dalam tiga kategori utama yaitu kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) dan korupsi (*corruption*). Kasus *fraud* yang banyak terjadi dari kecurangan akuntansi lebih banyak mengarah kepada kasus korupsi karena kasus korupsi tidak hanya melibatkan orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi tetapi juga orang-orang yang ada dibawahnya, baik di lingkungan pemerintah pusat maupun lingkungan pemerintah daerah. Tindakan korupsi yang sering dilakukan adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan perekonomian negara. Indikator praktik *fraud* di Indonesia dapat dilihat dari hasil berbagai survei, baik yang dilakukan oleh institusi internasional maupun nasional. Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat korupsi yang tinggi di dunia. Berdasarkan pengukuran *Corruption Perception Index* (CPI) yang dirilis KPK dalam (KPK.ac.id), untuk tahun 2017 tingkat korupsi Indonesia menempati posisi 118 dari 182 negara yang diukur. Skor Indonesia berada pada peringkat keempat di Asia Tenggara setelah Singapura, Malaysia, dan Thailand (*International Transparency*, 2017).

Fakta-fakta mengenai kecurangan akuntansi di Indonesia menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi sudah demikian mengkhawatirkan karena merugikan negara dalam jumlah besar. Data Komite Penyelidikan dan Pemberantasan, Kolusi dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa Tengah tahun 2017 menunjukkan dari 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, hanya ada 2 kabupaten

yang dinyatakan bersih dari korupsi, yaitu Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Blora. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Magelang termasuk diantara Kabupaten yang belum bebas dari tindakan korupsi. Kurun waktu 2011-2015 kasus korupsi di Kabupaten Magelang terungkap tindakan korupsi lebih banyak di banding di wilayah lain di wilayah Kedu. Pada periode yang sama, kasus korupsi yang terungkap di Kabupaten Magelang sejumlah 4 Kasus, sedangkan kabupaten Temanggung, Wonosobo, Purworejo masing-masing terungkap 3 kasus ([obsessionnews.com](http://obsessionnews.com)).

Kabupaten Magelang pada tahun 2015 kasus yang terjadi adalah masalah aset yang tidak terdeteksi sebesar Rp219 Miliar. Sedangkan pada tahun 2016 terindikasi adanya permainan antara pihak kontraktor dengan pengawas di lapangan terkait dengan OPD tersebut, terindikasi telah membuat Rincian Anggaran Belanja (RAB) ganda untuk sekolah-sekolah dan dugaan korupsi pengadaan pupuk dan bibit terkait dengan OPD Kabupaten Magelang sebesar Rp869 Miliar, dan terdapat kasus korupsi tentang aset yang tidak diungkapkan pada OPD sebesar Rp215 Miliar, serta kasus korupsi terbaru yaitu kasus pembangunan jembatan Sibangkong tahap satu yang merugikan negara Rp. 90,6 juta pada tahun 2018. (*Sumber: dari BPK, 2018*).

Beberapa penelitian mengenai kecenderungan kecurangan pernah dilakukan oleh Zulkamain (2013) menemukan bahwa semakin baik keadilan distributif maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud*. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Wilopo (2006), Pristiyanti (2012), dan Faisal (2013) yang menemukan bahwa kompensasi

telah didistribusikan secara baik, hal ini tidak dapat menekan pegawai untuk melakukan *fraud*.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*) yaitu keadilan prosedural. Dalam sebuah instansi maupun organisasi jika keadilan prosedural tersebut baik maka kecenderungan kecurangan akuntansi dalam sebuah instansi semakin rendah. Hasil penelitian Najahningrum (2013) menemukan bahwa semakin baik keadilan prosedural dalam suatu instansi, maka semakin rendah kecenderungan *fraud* yang mungkin terjadi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Pristiyanti, (2012) yaitu menemukan bahwa keadilan prosedural tidak dapat menekan pegawai untuk melakukan *fraud*, karena di Indonesia, perusahaan maupun pemerintahan tidak memiliki sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi, dan kegagalan yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sistem pengendalian internal juga memiliki peran terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil penelitian dari Udayani dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal dan moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Begitupula hasil penelitian Putu, *et al.* (2017) juga menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi, Adapun penelitian dari Downida dan Riharjo (2017) tentang analisis faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada SKPD Kota Kediri menyatakan

bahwa pengendalian internal dan ketaatan pada aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penegakan peraturan memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, apabila dalam suatu instansi atau organisasi benar-benar menegakkan peraturan maka potensi kecenderungan kecurangan akuntansi dapat lebih diminimalisir. Hasil penelitian Najahningrum (2013) menemukan bahwa penegakan peraturan dapat mempersempit peluang bagi pegawai untuk melakukan *fraud*. Hal ini, bertolak belakang dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarmain (2013) yang menemukan bahwa semakin tinggi persepsi penegakan peraturan di pemerintahan, maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Komitmen organisasi juga menjadi satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Putu, *et al.* (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi.

Beberapa penelitian mengenai kecurangan akuntansi diantaranya Penelitian Azmi (2017) tentang ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi, sedangkan ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini di dukung penelitian Permatasari (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, penegakan hukum, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis berpengaruh positif

terhadap kecurangan akuntansi dan kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal serta asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Didi dan Kusuma (2018) dengan persamaan menggunakan semua variabel yang ada. Sedangkan perbedaannya yaitu **pertama**, menambahkan variabel kesesuaian kompensasi karena kesesuaian kompensasi merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Apabila seorang pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan/instansi maka akan mendorong seorang pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) demi mendapatkan keuntungan (Cassey dalam Mustikasari, 2013). Semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan oleh prispipal (Pemerintah Pusat), maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

**Kedua**, objek penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di pemerintahan Kabupaten Magelang. Karena masih terdapat kasus kecurangan yang melibatkan Pemerintah Daerah (Pemda). Seperti kasus masalah aset yang tidak terdeteksi, terindikasi adanya permainan antara pihak kontraktor dengan pengawas di lapangan terkait dengan Dinas PUPR, terindikasi telah membuat Rincian Anggaran Belanja (RAB) ganda untuk sekolah-sekolah terkait dengan Dinas Pendidikan, dan dugaan korupsi pengadaan pupuk dan bibit terkait dengan OPD Kabupaten Magelang.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
3. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
4. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
7. Apakah Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?

## **C. Tinjauan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan

#### **D. Kontribusi penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat dan bagi peneliti terhadap bukti empiris dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* akuntansi di pemerintah daerah.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pemerintah penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata untuk mencegah tindakan *fraud* di dalam pemerintahan, sehingga dapat terwujud *good government*.
- b. Bagi pemerintah Kabupaten Magelang, penelitian ini dapat digunakan referensi kepala Dinas untuk menghindari *fraud* akuntansi.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

BAB I Pendahuluan, menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, menjelaskan uraian landasan teori yang mendasari, keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III Metode Penelitian, berisi uraian mengenai populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, menjelaskan statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang didapat dari uji yang telah dilakukan.

BAB V Kesimpulan, menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

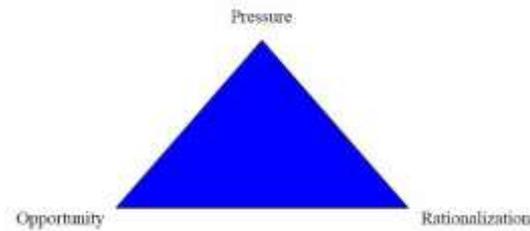
## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Teori

##### 1. Teori *Fraud Triangle*

Cressey (1950) mengemukakan mengenai *fraud triangle* untuk menjelaskan alasan mengapa orang melakukan *fraud*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menemukan bahwa orang melakukan *fraud* ketika mereka memiliki masalah keuangan yang tidak bisa diselesaikan bersama tersebut bisa diselesaikan secara diam-diam dengan jabatan/pekerjaan yang mereka miliki dan mengubah pola pikir dari konsep mereka sebagai orang yang dipercayai memegang aset menjadi konsep mereka sebagai pengguna dari aset yang dipercayakan kepada mereka. Teori ini juga mengemukakan bahwa banyak dari pelanggar kepercayaan ini mengetahui bahwa tindakan yang mereka lakukan merupakan tindakan yang ilegal, tetapi mereka berusaha memunculkan pemikiran bahwa apa yang mereka lakukan merupakan tindakan yang wajar. ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan *fraud*, yaitu *pressure* (dorongan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (rasionalisasi). Sebagaimana terlihat pada gambar 2.1:



**Gambar 2.1**  
**Segitiga Kecurangan**

a. *Pressure*

*Pressure* (tekanan) memiliki berbagai arti, diantaranya keadaan dimana kita merasa ditekan, kondisi yang berat saat kita menghadapi kesulitan, sesuatu yang dapat membuat kita meningkatkan perhatian dalam melakukan tindakan, meningkatkan ingatan dan kemampuan untuk mengingat. Dengan kata lain, *pressure* dapat meningkatkan kinerja, akan tetapi di lain pihak dapat menjadi salah satu sumber dari munculnya *fraud* dan akhirnya menjadi salah satu elemen dari *fraud triangle*. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan *pressure* adalah sebuah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan *fraud*. Contohnya hutang atau tagihan yang menumpuk, gaya hidup mewah, ketergantungan narkoba, dan lain-lain. Pada umumnya yang mendorong terjadinya *fraud* adalah kebutuhan atau masalah *financial*, tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan.

b. *Opportunity*

*Opportunity* adalah peluang/kesempatan yang dapat kita pahami sebagai situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Situasi dan kondisi tersebut memungkinkan seseorang bisa berbuat atau

melakukan kegiatan yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena internal kontrol suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan atau penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen *fraud triangle*, *opportunity* merupakan elemen yang paling mendasari terjadinya kecurangan. Peluang ini dapat muncul kapan saja, sehingga pengawasan dan kontrol internal perusahaan sangat diperlukan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya peluang seseorang melakukan kecurangan. Seseorang yang tanpa tekanan sekalipun dapat melakukan kecurangan dengan adanya peluang ini, meskipun pada awalnya tidak ada peluang untuk melakukan ini.

c. *Rationalization*

*Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* menyebutkan bahwa faktor ketiga terjadinya sebuah *fraud* adalah rasionalisasi. Secara garis besar rasionalisasi dapat diartikan sebagai tindakan yang mencari alasan pembenaran oleh orang-orang yang merasa dirinya terjebak dalam suatu keadaan yang buruk. Pelaku akan mencari alasan untuk membenarkan kejahatan untuk dirinya agar tindakan yang sudah dilakukannya dapat diterima oleh masyarakat. Menurut Spillane (2003) rasionalisasi adalah sebuah gaya hidup dalam masyarakat yang tidak sesuai dengan prinsip yang menyatukan. Secara tidak langsung rasionalisasi menyediakan cara untuk membenarkan tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada. Cara berasionalisasi yang sering terjadi adalah memindahkan kebenaran dasar sejajar dengan

prestasi yang tidak tepat, namun sebaliknya rasionalisasi ini hanya akan menghasilkan penghargaan diri yang palsu. Para pakar sosiolog merujuk pada proses di mana peningkatan jumlah tindakan *social* menjadi berdasarkan pertimbangan efisiensi perhitungan bukan pada motivasi yang berasal dari moralitas, emosi, kebiasaan atau tradisi.

d. Rasionalisasi

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya *fraud*, dimana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, misalnya: (a) bahwa tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya, (b) masa kerja pelaku cukup lama dan dia merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah dia dapatkan sekarang (posisi, gaji, promosi, dan lain-lain), (c) perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

**2. Kecenderungan Kecurangan**

Kecenderungan diartikan sebagai “lebih tertarik pada” (Daryanto dan Thoyibun (2009). Kecurangan sering sekali menyangkut pada suatu tekanan atau suatu dorongan untuk melakukan kecurangan dan suatu peluang yang disarankan ada untuk melaksanakan kecurangan Wilopo (2006). (IAI 2001), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan.

Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang, uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Fauwzi (2011) kecurangan adalah perbuatan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri yang menyebabkan kerugian. Khususnya terjadi *misrepresentation* (penyajian yang keliru) untuk merusak atau dengan maksud menahan data bahan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

### **3. Keadilan Distributif**

Keadilan distributif mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan atau dialokasikan di sebuah organisasi. Sebagai contoh karyawan membuat pertimbangan mengenai keadilan dan jumlah kenaikan gaji mereka.

Keadilan distributif adalah persepsi orang-orang terhadap keadilan mengenai bagaimana penghargaan dan hasil yang bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi (Moorhead dan Griffin 2013). Keadilan distributif berkenaan dengan hasil akhir sebagai ganjaran yang diterima individu secara adil berdasarkan aturan standar tertentu (Febriani, R. dan Nurtjahjanti, 2006). Keadilan distributif memfokuskan pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya hasil atau *outcome* yang mereka terima.

Pernyataan tersebut senada dengan (Faturochman, 2002) menyatakan bahwa secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Berdasarkan uraian tersebut keadilan distributif adalah tingkat kepercayaan karyawan terkait dengan apakah *reward* atau *outcome* yang diterima oleh karyawan sudah sepadan dengan tanggung jawab, tekanan dan ketegangan, pendidikan dan pelatihan, usaha-usaha, pengaruhnya, performanya, pengalaman, serta pekerjaan yang dihadapi. Dalam praktiknya, keadilan distributif berkaitan dengan persepsi kesesuaian kompensasi. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi, maka hal ini dapat menekan terjadinya *fraud*.

#### **4. Keadilan Prosedural**

Keadilan prosedural adalah persepsi individu mengenai keadilan untuk menentukan berbagai hasil (Moorhead, 2013). Keadilan prosedural menurut (Febriani, R. dan Nurtjahjanti, 2006) adalah adil atau tidaknya cara yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu, hal

tersebut berkenaan dengan persepsi adil atau tidaknya peraturan dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan. Berdasarkan uraian tersebut keadilan prosedural adalah adil atau tidaknya peraturan dan prosedur dalam hal membuat keputusan dan kebijakan yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu. Dalam praktiknya, keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi sistem penilaian sebagai dasar penentuan kompensasi. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural, maka hal tersebut dapat menekan terjadinya *fraud*.

#### **5. Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja, 1998). Menurut Mulyadi (2001) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

Sistem pengendalian internal berfungsi sebagai pengatur sumberdaya yang telah ada untuk dapat difungsikan secara maksimal guna

memperoleh pengembalian (*gains*) yang maksimal pula dengan pendekatan perancangan yang menggunakan asas *Cost-Benefit*. Tujuan penerapan SPI dalam perusahaan adalah untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya dan kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terutama manajemen berusaha untuk menghindari resiko dari adanya penerapan suatu sistem.

IAI mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan keuangan,
- b. Efektivitas dan efisiensi operasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (Mulyadi, 2001)

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang, diimplementasi dan dipelihara oleh manajemen dan karyawan lain untuk, memberikan asuransi yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensinya operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern memiliki lima komponen yang saling terkait satu sama lain. Kelima komponen tersebut adalah:

a. Lingkungan Pengendalian

Komponen lingkungan pengendalian mengharuskan pimpinan instansi pemerintah menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk menerapkan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dicapai melalui penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, serta perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.

b. Penilaian Risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Penilaian risiko merupakan identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat atau berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi serta menentukan cara untuk menangani risiko. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko yang terdiri dari identifikasi risiko dan analisis risiko. Pimpinan instansi pemerintah menerapkan tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan untuk memastikan bahwa tindakan untuk mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Kegiatan pengendalian mewajibkan pimpinan instansi pemerintah untuk menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian ini meliputi pengendalian pengolahan informasi, pemisahan tugas, pengendalian fisik, dan *review* atas kinerja.

d. Informasi dan Komunikasi

Komponen informasi dan komunikasi menjelaskan bahwa sistem informasi sangat penting bagi keberhasilan atau peningkatan mutu operasional organisasi. Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Informasi baik yang diperoleh dari eksternal maupun internal merupakan potensi strategis (*potential strategic*). Sistem informasi hendaknya terintegrasi/terpadu dan menjamin kebutuhan terhadap kualitas data. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau gambar. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif. Pimpinan instansi menyelenggarakan dan memanfaatkan

berbagai bentuk sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan, memperbaharui informasi secara terus-menerus.

e. Pemantauan

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti. Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya dapat segera ditindaklanjuti. Sistem pengendalian internal merupakan hal penting bagi organisasi karena dapat mencegah kecurangan pelaporan keuangan serta menyediakan keyakinan yang memadai atas suatu laporan keuangan (Boynton, William C., Raymon N. Johnson, 2003 : 372)

## 6. Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan adalah kegiatan menserasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan pengejawantahan dari sikap atau tindakan sebagai penjabaran nilai tahap akhir, untuk memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup (Soekanto 2011). Sebagai kejahatan yang berhubungan dengan orang, fraud tidak dapat dihilangkan dan selalu terjadi menurut kadar dan proporsi tertentu. Untuk menjaga kestabilan tersebut, perlu dilakukan penegakan peraturan secara konsisten dan tegas bagi pelanggar peraturan yang bertujuan agar pelanggaran tersebut tidak terulang sekaligus memberikan efek jera.

Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap penegakan peraturan, maka dapat menekan terjadinya fraud. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Najahningrum (2013). Namun, teori dan temuan tidak didukung dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan (Zulkarnain 2013). Umumnya, mereka mengemukakan bahwa penegakan peraturan tidak dapat menekan fraud yang disebabkan para pejabat cepat tanggap dalam menangani pelanggaran instansi sehingga penanganan pelanggaran instansi tepat pada waktunya (Zulkarnain 2013).

## **7. Komitmen Organisasi**

Menurut (Chandra, Devia Prapnalina, 2015) komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap instansi tempat bekerja. Komitmen organisasi dapat mengarahkan seorang pegawai dalam melakukan berbagai tindakan. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau instansinya, maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Menurut Natasya, *et.al* ( 2017) komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri.

Kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, 290) yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (2) kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi

## **8. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pemerintahan (*government organizational culture*) adalah sistem tata nilai bersama yang mewujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama dalam bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat (Sembiring, 2012) Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*.

## 9. Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Wayne, 2008:4). Kompensasi bias berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dihitung dan diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja. Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Hidayat, 2018). Pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat memajukan organisasi dan dapat menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Kompensasi yang sesuai dapat mendorong individu meningkatkan kinerjanya, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai mampu mendorong individu melakukan kecurangan. Adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai, mendukung terjadinya pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa uang, peralatan, serta persediaan barang (Waley dan Yuki, 2003). Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai 2 komponen, yaitu:

- a. Pembayaran langsung, meliputi upah, gaji, insentif, komisi dan bonus
- b. Pembayaran tidak langsung, meliputi asuransi, cuti dan pinjaman karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Pristiyanti, (2012)	Dependen: Pengaruh Kecurangan ( <i>fraud</i> ) Independen : Keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) di sektor pemerintahan.
2.	Faisal (2013)	Dependen: Kecurangan akuntansi Independen: Sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) di sektor pemerintahan.
3.	Najahningrum (2013)	Dependen: Kecurangan ( <i>fraud</i> ) Independen: Peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi, Asimetri Infomasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakkan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) di sektor pemerintahan, dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) di sektor pemerintahan.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**  
**(Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
4.	Zulkarnain (2013)	Dependen : pengaruh kecurangan ( <i>fraud</i> ) Independen : Pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian dan penegakan peraturan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal dan penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ) di sektor pemerintahan
5.	Gayatri <i>et al.</i> (2017)	Dependen : Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Independen: Kesesuaian kompensasi, Asimetri Informasi, dan Sistem Pengendalian internal.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.
6	Sumbayak (2017)	Dependen: Kecurangan ( <i>fraud</i> ). Independen: Keadilan organisasi berpengaruh, system pengendalian intern, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan.	Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan ( <i>fraud</i> ).
7	Putu, <i>et al.</i> (2017)	Dependen: <i>fraud</i> akuntansi Independen: Efektifitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> ) akuntansi

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**  
**(Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
8	Natasya <i>et al.</i> (2017)	Dependen : Kecurangan Akuntansi  Independen: Komitmen organisasi dan pengendalian internal.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh negatif secara simultan terhadap resiko kecurangan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan.
9	Didi dan Kusuma (2018)	Dependen: Kecenderungan kecurangan ( <i>fraud</i> )  Independent: Keadilan distributif, keadilan prosedural, Sistem pengendalian internal, Penegakan peraturan, Komitmen organisasi, dan Budaya organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadlian distributif, keadilan prosedural, Sistem pengendalian internal, Penegakan peraturan, Komitmen organisasi, dan Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan.

*Sumber : Diolah dari berbagai jurnal dan artikel, 2019.*

### C. Perumusan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan

Keadilan distributif adalah persepsi orang-orang terhadap keadilan mengenai bagaimana penghargaan dan hasil yang bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi (Moorhead dan Griffin 2013). Dalam praktiknya, keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi sistem penilaian sebagai dasar penentuan kompensasi. Semakin tinggi persepsi pegawai

terhadap keadilan prosedural, maka hal tersebut dapat menekan terjadinya *fraud*.

Keadilan distributif menurut teori *fraud triangle* menjelaskan tentang adanya tekanan yang dapat menimbulkan kompetensi pada karyawan sehingga memicu kecurangan. Keahlian karyawan untuk mengembangkan strategi untuk kemajuan organisasi sangatlah dibutuhkan. Sedangkan keadilan distributif yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan akan memunculkan tindakan yang dapat merugikan instansi.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Pramudita (2013), Najahningrum (2013) bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Faisal (2012) dan Pristiyanti (2012) keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

***H1. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

## **2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan**

Keadilan prosedural adalah persepsi individu mengenai keadilan untuk menentukan berbagai hasil (Moorhead dan Griffin 2013). Dalam praktiknya, keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi sistem penilaian sebagai dasar penentuan kompensasi. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural, maka hal tersebut dapat menekan terjadinya *fraud*. Keadilan prosedural menurut teori *fraud triangle* menimbulkan

kompetensi pada karyawan sehingga memicu kecurangan. Kompetensi yang diberikan karyawan apabila tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada instansi, akan menimbulkan kegagalan dengan hasil yang mereka terima terhadap apa yang dikerjakan sehingga memicu terjadinya kecurangan.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Najahningrum (2013) mengemukakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Namun, teori dan hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Pristiyanti (2012), yang mengemukakan bahwa keadilan prosedural tidak dapat menekan terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

***H2. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

### **3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan**

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja, 1998 dalam Fauwzi, 2011). Menurut Mulyadi (2001) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem pengendalian internal yang efektif dan efisien dalam suatu instansi diharapkan mampu meminimalisasikan tindakan menyimpang yang dilakukan oleh seseorang demi keuntungan pribadi.

Teori *fraud triangle* menjelaskan adanya dorongan dan peluang seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang. Secara singkat seorang pimpinan organisasi harus bisa memberikan keyakinan dan contoh kepada pegawai agar bertindak sesuai peraturan yang berlaku agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori ini di dukung dengan hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), dan Najahningrum (2013) mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sebagai konsep paling mungkin dikendalikan, tidak ada hasil penelitian yang tidak sesuai dengan teori ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

***H3. Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

#### **4. Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan**

Penegakan peraturan adalah kegiatan menserasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan pengejawantahan dari sikap atau tindakan sebagai penjabaran nilai tahap akhir, untuk memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup (Soekanto 2011). Sebagai kejahatan yang berhubungan dengan orang, *fraud* tidak dapat dihilangkan dan selalu terjadi menurut kadar dan proporsi tertentu.

Untuk menjaga kestabilan tersebut, perlu dilakukan penegakan peraturan secara konsisten dan tegas bagi pelanggar peraturan yang bertujuan agar pelanggaran tersebut tidak terulang sekaligus memberikan efek jera. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap penegakan peraturan, maka dapat menekan terjadinya *fraud*.

Teori *fraud triangle* menjelaskan adanya peluang/kesempatan, karena penegakan peraturan dapat mempersempit peluang bagi pegawai untuk melakukan *fraud*. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Najahningrum (2013) mengemukakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Namun, hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang mengemukakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

***H4. Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

**5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan**

Komitmen organisasi adalah keputusan dari sebagian anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt *et al.* 2009). Sedangkan menurut Mcshane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasi menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi

yang tinggi cenderung memiliki kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi yang dibarengi dengan rasa ikut memiliki organisasi serta rasa bangga sebagai bagian dari organisasi. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi dapat menekan terjadinya kecenderungan kecurangan. Dalam teori *fraud triangle* bahwa komitmen organisasi diprosikan oleh *Rationalization*. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Didi dan Kusuma(2018) Sumbayak (2017) dan Natasya, et al. (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, pegawai tersebut cenderung tidak akan melakukan hal-hal yang bisa saja menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka pegawai cenderung akan melakukan hal-hal yang menghambat tercapainya tujuan organisasi demi tujuan pribadinya sendiri, Putu, et al. (2017). Salah satu tindakan tersebut adalah kecurangan. Pegawai tersebut akan merasionalisasi tindakannya dikarenakan pegawai tersebut menerima tindakan yang baik atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

***H5. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

## 6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Budaya organisasi pemerintahan (*government organizational culture*) adalah sistem tata nilai bersama yang mewujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama dalam bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat (Sembiring 2012). Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*. Berdasarkan teori *fraud triangle*, menjelaskan tentang adanya rasionalisasi. Dimana rasionalisasi dapat diartikan sebagai tindakan yang mencari alasan pembenaran oleh orang-orang yang merasa dirinya terjebak dala suatu keadaan yang buruk.

Teori ini sesuai dengan hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Pristiyanti (2012) dan Pramudita (2013) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Namun, teori ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Faisal (2013), Najahningrum (2013), dan Zulkarnain (2013). Umumnya, mereka mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak dapat menekan *fraud* karena tidak adanya *sense of belonging* dan *sense of indentity* sehingga tidak ada kepedulian terhadap kelangsungan hidup instansi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

***H6: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

## **7. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan**

Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Hidayat, 2018). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkejakan dan mempertahankan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin rendah tingkat kecenderungan kecurangan.

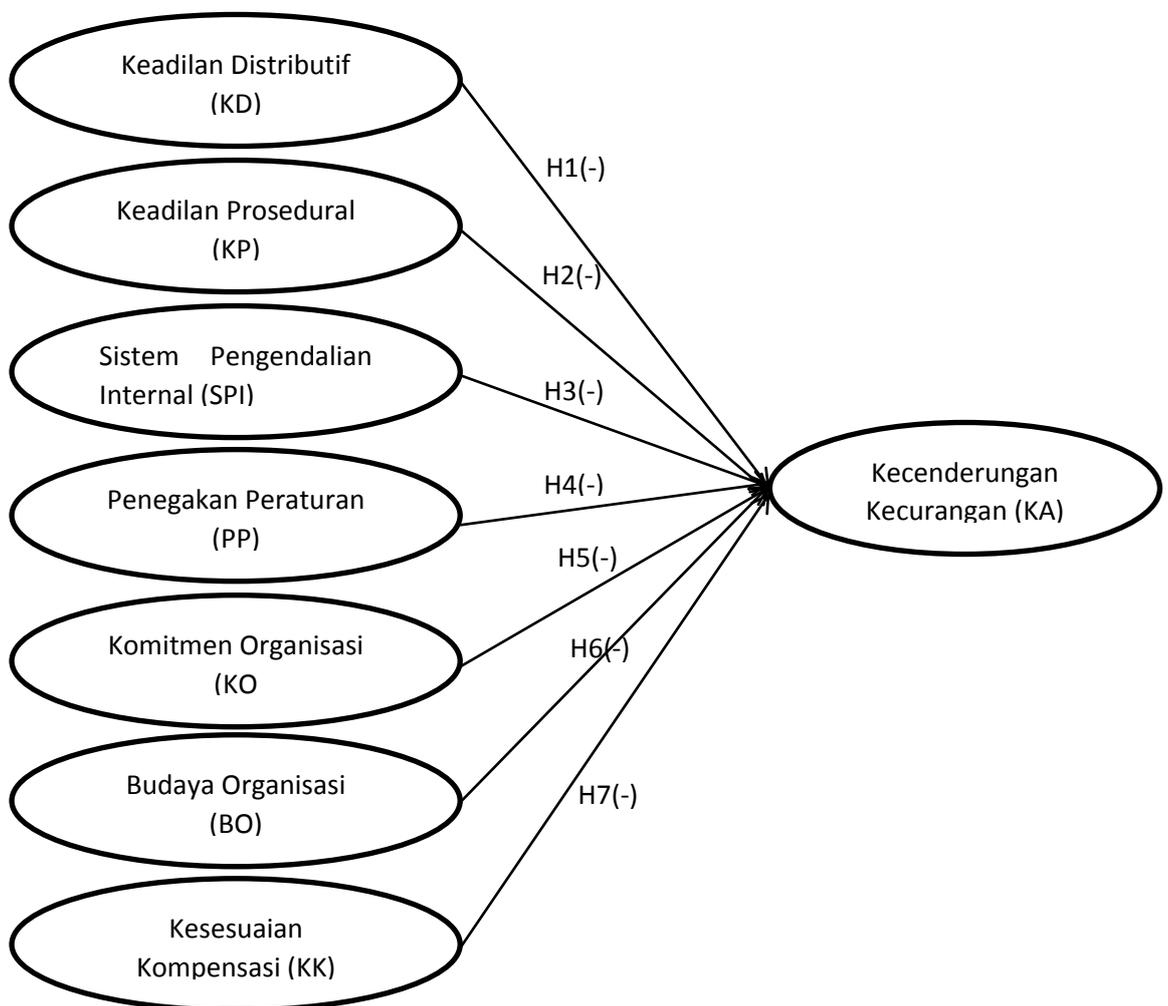
Kesesuaian kompensasi menurut teori *fraud triangle* menimbulkan tekanan pada karyawan sehingga memicu kecurangan. Kompensasi yang diterima karyawan apabila tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada instansi, akan menimbulkan tekanan dan kekecewaan dengan hasil yang mereka terima terhadap apa yang dikerjakan sehingga memicu terjadinya kecurangan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan tidak berbuat tindakan yang merugikan instansi. Sedangkan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan akan memunculkan tindakan kecurangan yang dapat merugikan instansi.

Penelitian yang dilakukan Gayatri et.al (2017), Zulkamain (2013), Zainal (2013) dan Virmayani (2017) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan

akuntansi, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai makan semakin rendah terjadinya *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan hipotesis sebagai berikut :

***H7. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan***

#### D. Model Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Model Penelitian**

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Populasi dan sampel**

Penelitian ini adalah penelitian primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden pada kantor OPD di Kabupaten Magelang dengan menyebarkan kuesioner kepada Kepala OPD, bendahara penerimaan atau pengeluaran, kepala bagian keuangan dan staf bagian keuangan pada OPD di Kabupaten Magelang.

Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat sama, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, sampel pada penelitian ini adalah kepala OPD selaku pengguna anggaran, kepala bagian keuangan dan staf bagian keuangan, bendahara pengeluaran atau bendahara penerimaan karena mereka memahami masalah akuntansi, selain itu pada umumnya mereka terlibat dengan kegiatan keuangan pada organisasi pemerintahan daerah dan Memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Karena dari setiap pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun dapat dikatakan jika pegawai tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

## B. Data Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data berupa jawaban responden atas kuisisioner yang dikumpulkan dari bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja di OPD Kabupaten Magelang.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan angket berisi pertanyaan-pertanyaan harus dijawab oleh responden. Kuisisioner dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan skala *likert* dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

### 3. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.

**Tabel 2**  
**Definisi dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Skala
Variabel Dependen a. Kecenderun gan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	Tindakan penipuan yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan ( <i>financial statement fraud</i> ), penyalahgunaan aset ( <i>asset misappropriation</i> ) dan korupsi ( <i>corruption</i> ). ( <i>Associations of Certified Fraud Examinations, 2014</i> )	Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan 10 pertanyaan yang diadopsi dari Wilopo dari SPAP, seksi 316 IAPI (2011)	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju

**Tabel 2**  
**Devinisi pengukuran Variabel**  
**(Lanjutan)**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Skala</b>
Variabel Independen b.Keadilan distributif (KD)	Persepsi orang-orang terhadap keadilan bagaimana penghargaan dan hasil yang bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi (Moorhead dan Griffin 2013).	Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner dengan menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Colquitt (2001) yang diukur menggunakan skala likert 1-5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju
c.Keadilan prosedural (KP)	Persepsi individu mengenai keadilan untuk menentukan berbagai hasil (Moorhead dan Griffin 2013).	Instrumen yang digunakan terdiri dari 7 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012). Dengan menggunakan Skala <i>likert</i> 1-5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju

**Tabel 2**  
**Definisi pengukuran Variabel**  
**(Lanjutan)**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Skala</b>
d.Sistem Pengendalian Internal	Proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja, 1998 dalam Fauwzi, 2011)	Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 5 pertanyaan yang dikembangkan dari Zulkarmain (2013) dan diukur menggunakan skala likert 1–5	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju
e.Penegakan Peraturan (PP)	Kegiatan mensesuaikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan pengejawantahan dari sikap atau tindakan sebagai penjabaran nilai tahap akhir, untuk memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup (Soekanto, 2011).	Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 5 pertanyaan yang dikembangkan dari Zulkarmain (2013) dan diukur menggunakan skala likert 1–5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju

**Tabel 2**  
**Definisi pengukuran Variabel**  
**(Lanjutan)**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Skala</b>
f.Komitmen Organisasi (KO)	Penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil oleh pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keputusan dari sebagian anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt et al. 2009).	Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner dengan 8 pertanyaan yang diadopsi dari Luthans (2006) yang diukur menggunakan skala likert 1–5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju
g.Budaya Organisasi (BO)	Sistem tata nilai bersama yang mewujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama dalam bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat (Sembiring 2012).	Instrumen yang digunakan menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti dari pendapat Sembiring (2012) dan diukur menggunakan skala likert 1-5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju

**Tabel 2**  
**Definisi pengukuran Variabel**  
**(Lanjutan)**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Skala</b>
h.Kesesuaian Kompensasi	Seberapa besar kompensasi yang diberikan organisasi dengan perasaan karyawan yang menerimanya, perasaan karyawan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang dialami orang lain, dan setiap karyawan berbeda keinginan terhadap kompensasi serta terhadap pentingnya perbedaan kompensasi yang diterimanya Gibson (1997).	Instrumen yang dikembangkan dari Wilopo (2006), terdiri dari 5 item pernyataan, yang diukur skala <i>likert</i> 1-5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju
g.Komitmen Organisasi (KO)	Penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil oleh pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keputusan dari sebagian anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt et al. 2009).	Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan 8 pertanyaan yang diadopsi dari Luthans (2006) yang diukur menggunakan skala likert 1–5.	skala likert 1–5. 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Netral 4= Setuju 5=Sangat Setuju

*Data Diolah tahun 2019*

## C. Alat Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah penyajian data yang dilakukan secara numeric. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui dan memaparkan karakteristik variabel penelitian dan kondisi dari responden. Penjelasan dalam analisis deskriptif hanya menjelaskan nilai maksimum, nilai minimum, varian, *mean*, dan standard deviasi (Ghozali, 2018).

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji validitas

Uji validitas merupakan alat ukur mengukur sah atau valid tidaknya kusioner (Ghozali, 2018). Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. *Confirmatory Factor Analisis* (CFA) digunakan untuk menguji validitas instrument kuisisioner dalam penelitian ini. CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi suatu variabel. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan indikator kedalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan indikator konstruk, selanjutnya akan mengelompokkan menjadi satu dengan faktor *loading* yang tinggi.

Analisis faktor dapat digunakan apabila data matrik memiliki kolerasi yang cukup. Uji *Barlett of Sphericity* merupakan uji statistic untuk menentukan ada tidaknya kolerasi antar variabel. Selain itu, *Kaiser*

*Meyer Olkin Measure of Smapling Adequasi* (KMO NSA) merupakan alat uji yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *interkolerasi* antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor. Nilai yang dikehendaki harus  $> 0,50$  dan *cross loading*  $> 0,50$  untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2018).

#### b. Uji Relibilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Kusioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Kusioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,7$  atau 70% (Ghozali, 2018).

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$KA = \alpha - \beta_1 KD - \beta_2 KP - \beta_3 SPI - \beta_4 PP - \beta_5 KO - \beta_6 BO - \beta_7 KK + e$$

Keterangan:

KA = Kecurangan Kecurangan Akuntansi

$\alpha$  = Nilai intersep (konstan)

$\beta_1$ - $\beta_7$  = Koefisien arah regresi

KD = Keadilan Distributif

KP = Keadilan Prosedural

SPI = Sistem Pengendalian Inernal

PP = Penegakan Peraturan

KO = Komitmen Organisasi

BO = Budaya Organisasi  
KK = Kesesuaian Kompensasi  
e = *error term*

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

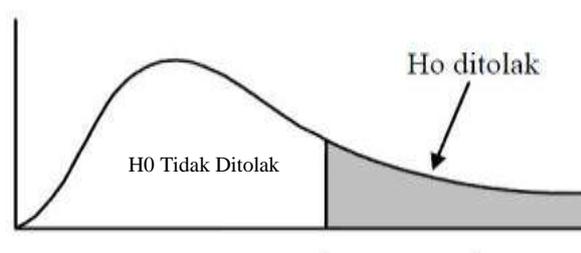
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji  $R^2$  menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kesesuaian kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kecurangan akuntansi. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel independen, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel independen (Ghozali, 2018).

##### b. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of Fit Test*). Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dan model dalam penelitian telah *fit* atau tidak. Pengujian yang dilakukan dengan distribusi F adalah membandingkan nilai F hasil

perhitungan dengan nilai F menurut tabel (Ghazali, 2018). Keputusan yang diambil:

- 1) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha = 5\%$ , maka model dalam penelitian layak atau *fit*.
- 2) Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha = 5\%$ , maka model dalam penelitian tidak layak atau tidak *fit*.



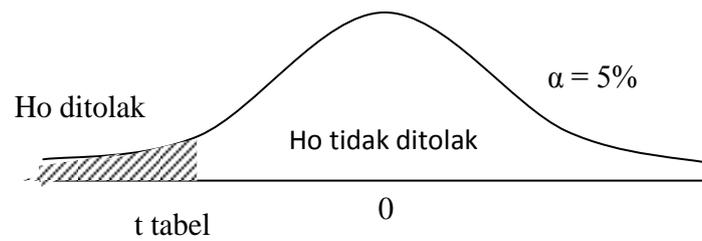
**Gambar 3.1**  
**Penerimaan Uji F**

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel ( nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$  (Ghozali, 2018).

- 1) Jika  $-t \text{ hitung} > \text{tabel}$ , atau  $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $-t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ,  $P \text{ value} > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.2**  
**Penerimaan Hipotesis Negatif**

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan procedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sampel yang diambil yaitu OPD Kabupaten Magelang sebanyak 23 kantor OPD, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 71 kuesioner yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif, keadilan procedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi penelitian ini.
2. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan sudah bagus.
3. Hasil uji T menunjukkan bahwa keadilan procedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. pada OPD Kabupaten Magelang hal tersebut dikarenakan OPD di Kabupaten

Magelang belum maksimal dalam menerapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi seperti kas dan persediaan. Kecurangan akuntansi tidak dipengaruhi oleh transparansi dalam penyediaan informasi kepada publik, mengenai kemudahan di dalam memperoleh informasi-informasi yang akurat dan memadai tentang kondisi keuangan organisasi perangkat daerah.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi para pegawai dan pimpinan pada OPD di Kabupaten Magelang sudah cukup baik. Mereka memiliki integrasi internal yang tinggi terhadap pekerjaan dan instansi tempat mereka bekerja. Budaya Organisasi tersebut dapat terwujud berupa ketaatan akan peraturan baik dalam hal waktu kerja, dan operasional kerja. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah tingkat kecenderungan kecurangan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan yang kurang sempurna karena sampel yang digunakan hanya di Dinas dan Badan OPD Kabupaten Magelang sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi di seluruh kabupaten lain.
2. Pengolahan data pada penelitian ini berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner yang disebar. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Serta

hasil penelitian ini hanya didasarkan pada data secara tertulis dari kuesioner.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi kecurangan akuntansi.

### **C. Saran**

1. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan Kecamatan agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbaiki terlebih dahulu kuesioner yang digunakan dalam penelitian sehingga kuesioner yang akan digunakan selanjutnya memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi
3. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kecurangan akuntansi seperti Integritas dan asimetri informasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Institute of Certified Public Accountant dan Association of Certified Fraud Examiners. 2009. *Managing The Business Risk of Fraud: A Practical Guide*.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, dan Marks S. Beasley. 2009. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi 12. Jakarta: Erlangga
- Adelin, Vani. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Skripsi. Padang; Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Agarwal, S. and K. R. T. (2001). "Perceived Value: Mediating Role of Perceived Risk,," *Journal of Marketing Theory and Practice*, 9, 1–14.
- Asshidiqie, J. (2009). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azmi, Nurul, 2017. Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Naskah Publikasi*. Universitas Negeri Padang.
- Boynton, William C., Raymon N. Johnson, dan Walter G. Kell. 2003. *Modern Auditing 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bartenputra, Adrian. 2016. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Akuntansi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi empiris pada SKPD Kota Bukittinggi)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang
- Colquit, Jason A. 2001. "On the Dimensionality of Organization Justice : a Construct Validation of Measure" *Journal of Applied psychology* 86 (3) : 386-400
- Chandra, Devia Prapnalia, and Sukardi Ikhsan. 2015. Determinasi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Pada Dinas Pemerintah SeKabupaten Grobogan. *Jurnal Analisis Akuntansi Unnes* 4(3): 1–9.
- Chairiri, Anis dan Ghozali, Imam. 2016. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Cressey, D. R. 1950. The Criminal Violation of Financial Trust. *American Sociological Review*. 15 (6); 738-743.

- Cropanzaro, R., D.E. Bowen, S.W. Gilliland. 2007. The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspective*. Volume 21, No. 4, (34-38)
- Didi , dan Kusuma 2018. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) : Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Juni 2018, Vol 15, No 1, hal 1-20
- Dwi, Made et al. 2017. Pengendalian Internal, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada KSP Kecamatan Buleleng). *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume VII
- Dewi, K., & Ratnadi, N. (2017). Pengaruh pengendalian Inernal dan Integrasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18, 917–941.
- Downida, Antok Noven, dan Riharjo, Ikhsan Budi. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kota Kediri. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume VI.
- Fauwzi,M.G, 2011. (n.d.). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal , Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
- Faisal, M. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2 (1), 67-73.
- Faturochman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar Dan Unit Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Febriani, R. dan Nurtjahjanti, H. (2006). Hubungan Keadilan Organisasi dalam Merit Pay dengan Semangat Kerja Karyawan PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Ahmad Yani Semarang. *Suksma*. Vol 3 No. 1. Hal 43-45
- Gayatri, Nurita dan Gede Adi Yuniarta. 2017. Pengaruh Kesesuaian kompensasi, Asimetri Informasi, Sitem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan terjadinya Kecurangan (*fraud*) dalam Organisasi. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* (Vol: 8 No: 2 Tahun 2017)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

http: [www.ti.or.id](http://www.ti.or.id)

[http: www.bpk.go.id](http://www.bpk.go.id)

[http: www.magelangkab.go.id](http://www.magelangkab.go.id)

Halim, A., dan S. Abdullah. 2006. Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintahan Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan*, 2 (1), 53-64.

Halim, Abdul dan Muhammad Syam Kusufi. 2013. Akuntansi Sektor Publik. Salemba Empat. Jakarta

Hartono, Jogiyanto. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Yogyakarta: BPF

Internasional Transparency. Indeks Korupsi Indonesia.(Online), (<http://www.Internasionaltransparansi.com>), diakses 22 April 2018.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 319. Pertimbangan Atas Pengendalian Intern Dalam Audit Laporan Keuangan.

Komisi Pemberantasan Korupsi. 2018. Penanganan Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi (<http://www.acch.kpk.go.id>), diakses pada 20 April 2018.

Mulyadi. 2001. Sistem Pengendalian Internal. Jakarta: Erlangga.

Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Organizational Behavior Managing Human Resources and Organizations, 9th edition*, diterjemahkan oleh D. Angelica “Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi”. Jakarta: Salemba Empat.

Moe, T. M. 1984. The New Economics of Organization. *American Journal of Political Science*, 28 (4), 739-777.

Nadya, Sri Damayanti, and Dionisia. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas. Jurnal nominal. Volume XVI

Novita, Puspasari, and Eko Suwardi. 2015. Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah. Skripsi. *Universitas Gajah Mada*; (1–30)

Natasya, Toisuta Noveni, Herman Karamoy, Robert Lambey, and Ratulangi. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.IV POLDA Sulut. *Jurnal Akuntansi, Universitas Sam Ratulangi*. Volume XII (2): 847–56

- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Journal Akuntansi, Universitas Negeri Semarang*. Volume II (3): 259–67.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016.
- Pramudita, A. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2 (1), 37-43.
- Priantara, D. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pristiyanti, I. R. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1 (1), 1-13.
- Putu, Ni, Sri Widiutami, Ni luh Gede Erni Sulindawati, and Anantawikrama Tungga Atmadja. 2017. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng). *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume VII;
- Permatasari, et al. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan kecurangan Akuntansi (*Fraud*) Di Sektor Pemerintah (studi Pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan dan Perbankan, Universitas Jember*. Volume 14 Nomor 1 (37-44).
- (1) \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- (2) \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual
- Robins, P Stephen. 2006. “Perilaku Organisasi Edisi 10”. *Prentice Hall Pearson Education International, PT Ideks*. Jakarta: Gramedia
- Sumbayak, Jelfani Saragih. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud). *JOM Fekon*. Volume IV.
- Sembiring, M. 2012. *Budaya & Kinerja: Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung: Fokus Media.
- Soekanto, S. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soepardi, E. M. 1999. *Pendekatan Komprehensif dalam Upaya Pencegahan dan*

- Pemberantasan Korupsi di Indonesia*. Paper dipresentasikan pada acara Pengukuhan Guru Besar Universitas Pakuan Bogor.
- Sudrajat, T. 2010. Aspirasi Reformasi Hukum dan Penegakan Hukum Progresif Melalui Media Hakim Perdamaian Desa. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10 (3), 291-300.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Primadamedia Group.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tika, Lilis Dyan. 2018. Determinan Kecurangan (*fraud*) Akuntansi Di Pemerintah Daerah. *FEB Beneficium: Prosding Business and Economic Conference In Utilizing of Modern Technology*. ISSN 2622-9404.
- Thoyibatun, Siti. 2012. “faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi”. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol: 16, No.2 Hal 245-260.
- Udayani, Anak agung K. Finty, and Maria M. Ratna Sari. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume XVII; (1774–99)
- Wayne, Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*. \ Jakarta: Erlangga
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang.
- Yadnya, Made Dwi kusuma, Ni Kadek Sinarwati, dan Gede Adi Yuniarta. 2017. Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Internal, dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus pada KSP Kecamatan Buleleng). E-Journal S1 Ak. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 7.
- Zulkarnain, R. M. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2 (2), 125-131.