

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*): PERSEPSI PEGAWAI PEMERINTAHAN KABUPATEN KUDUS

Feranika Ainun Munyati¹, Jaeni²

Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank
Semarang, Indonesia

e-mail: feranikaainun60@gmail.com, jaeni@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud). Sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 117 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa bahwa keadilan prosedural dan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Akan tetapi keadilan distribusi, penegakan peraturan, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Kata kunci : Fraud, Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi

Abstract

This study aims to analyze and examine the influence of the factors that influence the tendency of fraud. The sample in this study amounted to 117 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study explain that procedural justice and organizational culture have a significant negative effect on the tendency of fraud, while information asymmetry has a significant positive effect on the tendency of fraud. However, distribution justice, rule enforcement, internal control system and organizational commitment have no effect on the tendency of fraud.

Keywords : *Fraud, Procedural Justice, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Fraud adalah sebuah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Fraud* dalam sektor pemerintahan tidak hanya terbatas pada korupsi, melainkan harus ditandai sebagai tindakan pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri, serta pihak lain yang terlibat dalam tindakan itu yang secara tidak wajar dan tidak legal menyalahgunakan kepercayaan public yang dikuasakan pada mereka untuk mendapatkan keuntungan sepihak (Fitrawansyah, 2014).

Berdasarkan fenomena yang ada pada Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 29 kabupaten dan 6 kota berpotensi besar terjadinya korupsi. Terdapat 43 kasus korupsi salah satunya adalah kasus korupsi penerimaan suap dan gratifikasi dari pelaksana Tugas Sekretaris Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (DPPKAD) yang terjadi di Kabupaten Kudus tersangka yaitu mantan Bupati Kudus. Contoh dari kasus lainnya yaitu kasus Sistem Informasi Pemerintahan Desa di Cilacap senilai Rp 6,8 miliar tersangka yaitu Bupati Cilacap. Kemudian, kasus penyalahgunaan dana penyertaan modal PT RBJS (Rebang Bangkit Sejahtera Jaya) dari APBD 2006 dan 2007 senilai Rp 5,2 miliar tersangka Bupati Rebang dan direktur PT RBJS. Kasus pengadaan buku paket Balai Pustaka tahun 2003 dan 2004 di Kabupaten Boyolali senilai Rp 8,7 miliar dengan tersangka mantan Bupati Kudus. Kasus pengadaan buku di Surakarta senilai Rp 3,7 miliar tersangka mantan walikota Surakarta.

Menurut Crissey (1953) bahwa *Fraud Triangle Theory* adalah salah satu teori yang menjelaskan penyebab seseorang melakukan tindakan *fraud* yaitu bermacam-macam. Ada 3 komponen dari *Fraud Triangle Theory*: *Pressure* (tekanan), *Opportunity* (peluang), dan *Rationalization* (pembenaran). Dalam penelitian ini cenderung menggunakan teori *Fraud Triangle* karena variable yang

digunakan merupakan proksi dari adanya tekanan, peluang serta pembenaran. *Pressure* (tekanan) merupakan dorongan keuangan yang menyebabkan individu melakukan *fraud*. Pada pegawai yang sedang bekerja di organisasi, tekanan keuangan berkaitan dengan kompensasi yang dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural (Najahningrum, 2013).

Variabel proksi *Pressure* yang pertama adalah keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana penghargaan/kompensasi didistribusikan dalam organisasi. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa semakin adil keadilan distributif maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud* (Najahnigrum, 2013; Pramudita, 2013; Zulkarnain, 2013; Didi dan Kusuma, 2018; Adinda, 2015). Temuan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Pristiyanti (2012) dan Faisal (2013) yang menemukan bahwa walaupun kompensasi telah didistribusikan secara adil, hal ini tidak dapat menekan pegawai untuk melakukan *fraud*.

Variabel proksi *Pressure* yang kedua adalah keadilan prosedural, yang berkaitan bagaimana cara yang digunakan untuk menentukan penghargaan atau kompensasi. Hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Adinda (2015), dan Najahningrum (2013) menemukan bahwa semakin adil keadilan prosedural dalam suatu instansi, maka semakin rendah kecenderungan *fraud* yang mungkin terjadi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Mustikasari (2013) dan Prityanti (2012), yang menemukan bahwa keadilan prosedural tidak dapat menekan pegawai melakukan *fraud*.

Sementara itu, dimensi *opportunity* atau peluang merupakan dorongan seseorang untuk melakukan *fraud* setelah melihat kemampuan yang dimiliki serta situasi yang ada. Variabel proksi *opportunity* yang pertama adalah pengendalian internal. Sampai saat ini, Pengendalian Internal merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk menekan terjadinya *fraud*. Hal itu

dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afsari (2017), Najahningrum (2013), Kartika (2017), Pramudita (2013), Didi dan Kusuma (2018), Adinda (2015), Chandra (2015), Mustikasari (2013), Faisal (2013), Zulkarnain (2013), Pristiyanti (2012) yang menemukan bahwa pengendalian internal yang diimplementasikan oleh organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*.

Berkaitan dengan penegakan peraturan hasil penelitian dari Didi dan Kusuma (2018), Adni (2017), Najahningrum (2017), Mustikasari (2017), Kartika (2017) yang menemukan bahwa penegakan peraturan dapat mempersempit peluang bagi pegawai untuk melakukan *fraud*. Hal itu bertolak belakang dengan hasil penelitian Adinda (2015), Afsari (2017), Pramudita (2013), Zulkarnain (2013) yang menemukan bahwa semakin tinggi persepsi penegakan peraturan di pemerintahan, maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan, Sementara itu hanya penelitian Chandra (2015) yang menemukan bahwa semakin tinggi persepsi penegakan peraturan, maka tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* disektor pemerintahan.

Retionalization (pembenaran) merupakan faktor pemicu *fraud* yang paling sulit dipahami karena berkaitan dengan penalaran subjektif seorang yang dipengaruhi oleh faktor internal serta external. Variabel proksi *retionalization* yang pertama adalah komitmen organisasi, Komitmen organisasi menggambarkan kesetiaan anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang disertai dengan penerimaan seseorang terhadap nilai dan tujuan organisasi. Menurut Afsari (2017) dan Najahningrum (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi anggota dapat menekan terjadinya *fraud*. Bertolak belakang dengan penelitian Didi dan Kusuma (2018), Adinda (2015), Adni (2017), Pramudita (2013), Pristiyanti (2012) yang menemukan bahwa walaupun komitmen organisasi pegawai pemerintahan tinggi, tetapi hal ini tidak dapat menekan terjadinya *fraud*. Sementara itu penelitian Chandra (2015) dan Mustikasari (2013)

menemukan bahwa komitmen organisasi yang diimplementasikan oleh organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*.

Variabel proksi *Retionalization* yang kedua adalah budaya organisasi, yang berkaitan sistem tata nilai yang disepakati bersama oleh anggota organisasi. Menurut Didi dan Kusuma (2018), Chandra (2015), Pramudita (2013), Pristiyanti (2012) menemukan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi dikarenakan budaya organisasi yang tidak baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai rasa ikut memiliki dan rasa bangga Pristiyanti (2012). Walaupun demikian hasil penelitian itu bertolak belakang dengan temuan hasil penelitian yang menemukan budaya organisasi tidak dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan (Afsari, 2017; Najahningrum, 2013; Zulkarnain, 2013; Faisal, 2013; Chandra, 2015; Mustikasari, 2017).

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan

Keadilan distributif adalah persepsi dari seseorang untuk keadilan terkait bagaimana penghargaan dan hasil mampu bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi disebut (Moorhead dan Griffin, 2013). Pada Praktiknya, Suatu keadilan distributif memiliki keterkaitan dengan kesesuaian kompensasi. Apabila persepsi pegawai semakin tinggi, maka hal ini dapat menekan terjadiya suatu *fraud*. Teori yang digunakan yaitu *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) yang dikenalkan didalam literatur profesioanl pada SAS No. 99 dengan salah satu faktornya yaitu *pressure*. Dalam teori ini didukung oleh hasil penelitian yang mengatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dari (Didi dan Kusuma, 2018; Adinda, 2015; Adni 2017; Najahningrum, 2013; Pramudita, 2013).

H1: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan

Persepsi suatu individu terkait keadilan dalam menentukan berbagai hasil disebut Keadilan Prosedural (Moorhead dan Griffin, 2013). Pada praktiknya, keadilan prosedural mempunyai keterkaitan dengan suatu persepsi sistem penilaian untuk dasar penentuan kompensasi. Apabila semakin tinggi suatu persepsi pegawai pada keadilan prosedural, hal ini dapat menekan terjadinya *fraud*. Teori ini didukung oleh faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *pressure* dengan didukung penelitian Didi dan Kusuma (2018), Najahningrum (2013), dan Adinda (2015) mendukung teori ini mengemukakan bahwa suatu keadilan prosedural tidak berpengaruh negatif pada *fraud*. Apabila seseorang mempersepsikan bahwa prosedur pemberian gaji atau kompensasi lain dapat dilakukan secara tidak adil dan akan timbul tekanan dalam dirinya, Dalam perasaan, akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai tersebut sehingga akan menimbulkan pegawai melakukan apa saja karena dirinya merasa tertekan termasuk dengan kecurangan.

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Suatu proses yang integral pada tindakan serta kegiatan yang harus dilakukan secara terus menerus oleh seorang pimpinan dan seluruh pegawai guna memberikan keyakinan memadai atas tercapainya suatu tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif serta efisien, suatu kendalan pelopon keuangan, pengamanan aset negara, dan didukung dengan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) disebut Pengendalian Internal. Di suatu sektor pemerintahan, pengendalian internal sebagai salah satu upaya pencegahan penyimpangan yang

telah di atur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan yang wajib untuk di implementasikan oleh suatu instansi pemerintahan dari pusat hingga daerah.

Teori ini didukung oleh faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *pressure* suatu peluang yang dapat memungkinkan untuk terjadinya *fraud* disebut Peluang (*Opportunity*). Sebelum dapat memanfaatkan peluang yang ada, *fraudster* harus mampu memastikan bahwa dalam aktifitas *fraud* tidak akan dapat terdeteksi oleh suatu organisasi (Priantara, 2013). Tidak dapat terdeteksi suatu *fraud* disebabkan oleh lemahnya pada sistem pengendalian internal yang tersedia serta kurangnya penegakan peraturan sehingga tidak dapat menimbulkan efek jera. Dari suatu dimensi, peneliti dapat memproksikan *opportunity* ke dua variabel dapat sebagai pemicu terjadinya *opportunity*, adalah : Sistem pengendalian internal pemerintah dan penegakan peraturan.

Apabila semakin tinggi suatu persepsi pegawai terhadap pengendalian internal, maka mampu menekan terjadinya suatu *fraud*. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Didi dan Kusuma (2018), Adinda (2015), Chandra (2015), Maula (2017), Mustikasari (2013), Faisal (2013), Zulkarnain, (2013), Pristiyanti (2012), Wijayanti (2019) yang mengemukakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

H3: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Suatu kegiatan yang dapat mensekresikan dalam hubungan nilai-nilai yang dapat terjabarkan di kaedah yang mantap dan penguji-jawantahan dari suatu sikap maupun tindakan untuk penjabaran nilai akhir (Soekanto, 2011). Untuk kejahatan yang berhubungan dengan orang, *fraud* ini tidak dapat dihilangkan

serta selalu terjadi menurut kadar dan proporsi yang telah ditentukan. Dalam menjaga kestabilan, perlu dilakukan penegakan peraturan yang konsisten serta tegas bagi pelanggar peraturan yang memiliki tujuan agar pelanggaran itu tidak terulang kembali dan sekaligus memberikan efek jera. Apabila semain tinggi persepsi pegawai kepada penegakan peraturan, maka mampu menekan akan terjadinya suatu *fraud*.

Teori ini didukung oleh faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *rationalization*. Suatu sikap dari seseorang sebelum atau setelah dalam melakukan *fraud* disebut Pembenaan (*rationalization*). *Rationalization* dapat berkaitan dengan sebuah penalaran *fraudster* untuk membenarkan segala aktivitas yang berkaitan dengan *fraud* (Priantara, 2013). Dalam teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Didi dan Kusuma, 2018; Adni 2017; Najahningrum, 2013; Mustikasari, 2013; Kartika, 2017). Pada umumnya mereka telah mengemukakan bahwa suatu penegakan peraturan tidak dapat menekan terjadinya *fraud* hal ini disebabkan oleh para pejabat cepat serta tanggap dalam menangani suatu pelanggaran pada instansi sehingga penanganan pelanggaran tersebut dapat tepat pada waktunya (Zulkarnain, 2013).

H4: Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Suatu keputusan dari sebagian anggota agar tetap menjadi suatu anggota didalam organisasi disebut dengan Komitmen Organisasi (Colquitt et al, 2009). Suatu pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi cenderung memiliki kepedulian dengan kelangsungan hidup suatu organisasi rasa ikut memiliki organisasi serta rasa bangga sebagai bagian dari organisasi. Dalam teori tersebut didukung oleh penelitian yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* oleh (Didi dan Kusuma, 2018;

Adinda, 2015; Adni, 2017; Pramudita, 2013; Pristiyanti, 2012).

H5: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Suatu sistem tata nilai bersama yang dapat diwujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya suatu motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama di bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat disebut dengan Budaya Organisasi (Sembiring, 2012). Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi mampu menekan terjadinya *fraud*. Teori yang digunakan yang digunakan dalam pengembangan hipotesis ini menggunakan segitiga kecurangan (*fraud triangle*), dimana terdapat 3 faktor yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*. Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* oleh (Didi dan Kusuma, 2018; Adinda, 2015; Chandra, 2015; Pramudita, 2013; Pristiyanti, 2012).

H6: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

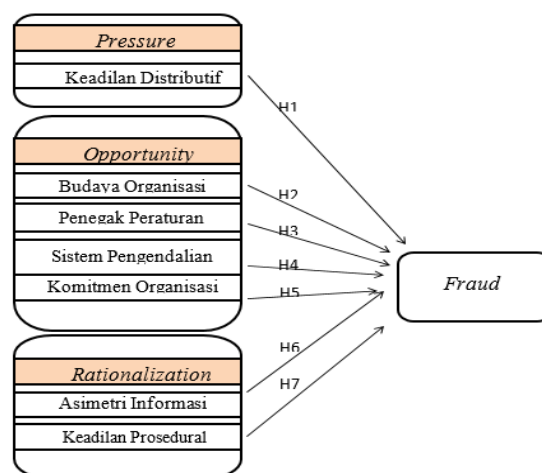
Dimana kondisi pihak dalam atau dari luar pengelola perusahaan mengetahui informasi yang jauh lebih baik dibanding dengan pihak luar ataupun pihak pemakai informasi selain pengelola. Apabila terjadi asimetri informasi, suatu manajemen perusahaan membuat bias atau memanipulasi suatu laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi manajemen, serta ratio pada keuangan perusahaan disebut dengan Asimetri Informasi (Scott, 2003:13 dalam Wilopo, 2006). Teori yang digunakan yaitu teori keagenan (Jensen dan Meckling, 1976) yang sering digunakan dalam menjelaskan

kecurangan akuntansi. Teori keagenan yang dimaksud dapat memecahkan dua problem yang terjadi didalam hubungan keagenan. Apabila keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen bertentangan itu merupakan salah satu faktor problem yang muncul.

Jika terjadi asimetri informasi, manajemen suatu perusahaan membuat manipulasi atau bias laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi suatu manajemen, serta ratio keuangan perbankan di perusahaan

(Scott, 2003:13 dalam Wilopo, 2006). Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan oleh Mustikasari (2013) Najahningrum (2013) yang mengemukakan bahwa asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan. Maka dapat disimpulkan semakin terdapat situasi asimetri informasi pada suatu perusahaan atau instansi. H7: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan OPD, pimpinan OPD dan pejabat pelaksana teknis kegiatan yang terlibat dalam penggunaan anggaran Kabupaten Kudus yang terdiri dari kepala dinas, kepala badan, kepala kantor, sekretaris daerah, sekretaris dewan, inspektur dan camat.

Pemilihan sampel pegawai pada bagian keuangan didasarkan atas pertimbangan, karena pada bagian keuangan memiliki potensi terjadinya *fraud* dalam bentuk manipulasi pencatatan, laporan keuangan dan pencatatan manipulasi aset. Sementara itu, dalam pemilihan sampel pimpinan organisasi dapat didasarkan atas suatu pertimbangan bahwa korupsi cenderung dilakukan oleh seorang pimpinan yang memiliki

kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data Primer merupakan suatu sumber data yang didapatkan secara langsung dari sumber responden (tanpa perantara) (Ghozali, 2018). Sumber dari data primer ini yaitu dari hasil jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang sudah dibagikan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Federal Bureau of Investigation (FBI) dalam Jatiningtyas (2011) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan-tindakan illegal yang ditandai dengan penipuan, penyembunyian, atau pelanggaran kepercayaan. Beberapa

indikator variabel *fraud* sebagai berikut:

- a. Pencatatan lebih besar dari sewajarnya
- b. Pencatatan bukti transaksi tanpa otoritas
- c. Pembelian dicatat lebih tinggi dari semestinya
- d. Menggunakan kuitansi kosong atas pembelian
- e. ATK yang dibeli tidak sesuai
- f. Sisa dari anggaran sebagai bonus
- g. Pengeluaran tanpa dokumen pendukung
- h. Memasukkan kebutuhan yang tidak sesuai kedalam anggaran

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah Suatu keadilan yang dikemukakan terkait bagaimana penghargaan serta sumber daya didistribusikan diseluruh organisasi (Ivancevich *et al*, 2006:161). Berikut beberapa indikator yang digunakan :

- a. Kompensasi menggambarkan suatu usaha yang dilakukan
- b. Kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada suatu perusahaan
- c. Kompensasi sesuai dengan kinerja

3. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural mengukur persepsi karyawan mengenai keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan pihak manajemen untuk menentukan kesempatan dalam pekerjaan (Faryandi 2017). Pengukuran menggunakan dua belas pertanyaan dengan enam indikator yaitu:

- a. Konsisten
- b. Menghindari Bias
- c. Keakuratan
- d. Representasi dari seluruh bidang
- e. Koreksi dan Etika yang digunakan

4. Sistem Pengendalian Internal

Dalam mengukur keefektifan suatu pengendalian internal ini digunakan sebagai instrumennya terdapat lima jenis pertanyaan yang dikemukakan dari PP 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. indikator variabel sebagai berikut :

- a. Pengendalian lingkungan

- b. Risiko yang dinilai
- c. Pengendalian pada kegiatan
- d. Komunikasi serta informasi
- e. Pengendalian internal yang dipantau

5. Penegak Peraturan

Di setiap instansi yang memiliki pengelolaan daerah, pada saat melaksanakan tugas harus taat kepada peraturan daerah disusun berdasarkan tujuan daerah tersebut. Dalam mengukur instrumen penegakan terdiri dari 4 macam pertanyaan yang dikembangkan (zulkarnain, 2013), sebagai berikut :

- a. Hukum yang ditaati
- b. Penegakan peraturan yang sedang proses
- c. Organisasi yang diatur
- d. Kerja disiplin
- e. Tanggung jawab

6. Komitmen Organisasi

Seseorang menerima nilai serta tujuan menunjukkan komitmen organisasi. Pencapaian dari tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen dari pegawai kepada organisasinya ini berkaitan dengan sikap. Menurut Luthans (2006) dalam Pristiyani (2012) Indikator variabel diukur :

- a. Target dalam bekerja
- b. Organisasi dibanggakan ke orang lain
- c. Semua tugas diterima
- d. Nilai yang memiliki kesamaan
- e. Bangga karena menjadi bagian dari organisasi
- f. Nasib dari organisasi dipedulikan
- g. Bekerja dengan gembira di organisasi
- h. Inspirasi berasal dari organisasi

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu suatu nilai serta norma yang mengarahkan tingkah laku individu organisasi dan menjadi dasar aturan perilaku suatu organisasi. Indikator variabel kultur organisasi dapat diukur dengan :

- a. Seluruh kemampuan dicurahkan
- b. Ramah
- c. Inisiatif (Prakasa)
- d. Tepat waktu dalam rapat atau pertemuan
- e. Biaya yang diperhatikan

8. Asimetri Informasi

Menurut Wilopo (2006) Dimana situasi ketidakselarasan terjadi antara pihak yang memiliki dengan menyediakan informasi dan pihak yang membutuhkan informasi disebut dengan asimetri informasi. Indikator variabel diukur :

- Informasi yang dimiliki pihak intern yang menjadi tanggung jawabnya terkait aktivitas lebih baik dibanding dengan pihak luar instansi.
- Pihak intern lebih mengetahui hubungan inputoutput didalam tanggung jawabnya dibanding pihak luar instansi.
- Pihak intern lebih mengetahui potensi kinerja didalam tanggung jawabnya dibanding pihak luar instansi.
- Pihak intern lebih mengetahui teknis pekerjaan didalam tanggung jawabnya dibanding pihak luar instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang

digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai KMO untuk masing-masing variabel $> 0,50$ dan memiliki nilai *loading factor* $> 0,40$ sehingga masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat reliabilitas indikator dari variabel (Ghozali, 2018). Seluruh variabel yang digunakan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang berarti seluruh variabel yang digunakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44144330
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,039
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, sehingga sampel tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Model dan Uji Hipotesis

Uji Model pada penelitian ini menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi (*Adj R2*), sedangkan uji hipotesis yaitu menggunakan uji t.

Tabel 2. Hasil Uji Model dan Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		13,554	,001
Keadilan Distributif (X1)	,098	,988	,325
Keadilan Prosedural (X2)	-,074	-,771	,013
Sistem Pengendalian Internal (X3)	,031	,324	,747
Penegakan Peraturan (X4)	,032	,333	,739

Komitmen Organisasi (X5)	,044	,456	,649
Budaya Organisasi (X6)	-,217	-2,248	,027
Asimetri Informasi (X7)	,006	,057	,004
Uji F			,002
Uji Koefisien Determinasi (<i>Adj R2</i>)			,327

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan table 2, menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak.

Koefisien Determinasi (*Adj R2*) menunjukkan nilai sebesar 0,327 atau 32,7% yang berarti bahwa variabel Keadilan Distributif (X1), Keadilan Prosedural (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3), Peraturan Pemerintah (X4), Komitmen Organisasi (X5), Budaya Organisasi (X6), Komitmen Organisasi (X7) mempengaruhi kecenderungan kecurangan (Y) sebesar 32,7% dan sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar 0,098 dan nilai sig sebesar $0,325 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*), **ditolak**.

Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia justru para koruptor itu sebagian besar mempunyai jabatan yang tinggi dan pastinya bergaji besar. Tindakan fraud tersebut tetap saja dapat terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu (Bologna, 1993) dalam (Soedarmo, dkk 2008) dan juga di miliki oleh pegawai di instansi pemerintahan. Adanya persepsi bahwa manusia tidak pernah merasa puas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak suatu keadilan distributif yang berkaitan dengan besarnya gaji yang diterima pegawai di suatu instansi pemerintahan, pegawai akan

tetap dapat melakukan tindakan fraud. Sehingga keadilan distributif yang diukur dengan keadilan penggajian bukanlah menjadi alasan bagi para koruptor untuk melakukan tindakan kecurangan. Dan dengan adanya keadilan distributif yang tinggi tidak menjadi jaminan untuk dapat mencegah terjadinya fraud di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang digunakan yaitu *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) yang dikenalkan didalam literatur profesioanl pada SAS No. 99 dengan salah satu faktornya yaitu *pressure*. Teori ini menyatakan bahwa Keadilan distritributif adalah persepsi dari seseorang untuk keadilan terkait bagaimana penghargaan dan hasil mampu bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi disebut (Moorhead dan Griffin, 2013). Pada Praktiknya, Suatu keadilan distributif memiliki keterkaitan dengan kesesuaian kompensasi. Apabila persepsi pegawai semakin tinggi, maka hal ini dapat menekan terjadiya suatu *fraud*. Hasil penelitian ini didukung oleh Pristiyanti (2012) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif (X1) tidak berpengaruh dengan Kecenderungan Kecurangan (Y).

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar -0,074 dan nilai sig sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh negatif signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan, **diterima**.

Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi diketahui bahwa nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KP6 dengan persepsi bahwa "Prosedur

penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja memungkinkan saya memberi masukan dan koreksi". Menurut persepsi responden, semua kebijakan yang berkaitan dengan kebijakan prosedur penggajian dan pemberian kompensasi murni dilakukan oleh pejabat yang memiliki wewenang tinggi saja, sementara pegawai tidak diberi kesempatan untuk menentukan kebijakan mengenai prosedur tersebut. Atau dengan kata lain, penentuan mengenai penetapan prosedur pemberian gaji atau kompensasi lain menggunakan sistem *topdown*. Pihak bawahan hanya dapat mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *pressure*. Teori ini menyatakan bahwa persepsi suatu individu terkait keadilan dalam menentukan berbagai hasil disebut Keadilan Prosedural (Moorhead dan Griffin, 2013). Pada praktiknya, keadilan prosedural mempunyai keterkaitan dengan suatu persepsi sistem penilaian untuk dasar penentuan kompensasi. Apabila semakin tinggi suatu persepsi pegawai pada keadilan prosedural, hal ini dapat menekan terjadinya *fraud*. Hasil penelitian ini didukung oleh yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural (X2) berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y) oleh (Didi dan Kusuma, 2018; Adinda, 2015; Najahningrum, 2013).

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar 0,031 dan nilai sig sebesar $0,747 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan, **ditolak**.

Hal ini dikarenakan fenomena instansi Kabupaten Kudus memiliki lingkungan pengendalian, sistem informasi dan komunikasi yang baik, dan aktivitas

pengendalian yang efektif. Selain itu, instansi Kabupaten Kudus memiliki sumber daya manusia yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika, pimpinan dan pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *pressure* suatu peluang yang dapat memungkinkan untuk terjadinya *fraud* disebut Peluang (*Opportunity*). Sebelum dapat memanfaatkan peluang yang ada, *fraudster* harus mampu memastikan bahwa dalam aktifitas *fraud* tidak akan dapat terdeteksi oleh suatu organisasi (Priantara, 2013). Pada praktiknya, Suatu proses yang integral pada tindakan serta kegiatan yang harus dilakukan secara terus menerus oleh seorang pimpinan dan seluruh pegawai guna memberikan keyakinan memadai atas tercapainya suatu tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif serta efisien, suatu kendalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan didukung dengan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) disebut Pengendalian Internal.

Di suatu sektor pemerintahan, pengendalian internal sebagai salah satu upaya pencegahan penyimpangan yang telah di atur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan yang wajib untuk di implementasikan oleh suatu instansi pemerintahan dari pusat hingga daerah. Hasil penelitian ini didukung dengan menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal (X3) tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y) oleh (Afsari, 2017; Zulkarnain 2013)

Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar 0,032 dan nilai sig sebesar $0,739 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Penegakan Peraturan tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis keempat (H4) yang

menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan, **ditolak**.

Hal ini dikarenakan fenomena kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum dan kesadaran masyarakat terhadap hukum berjalan dengan semestinya. Penegakan Peraturan di suatu instansi memiliki harapan untuk mengurangi kecenderungan kecurangan. Namun tidak berpengaruh karena pejabat di instansi diberikan kesempatan untuk menjabat kembali setelah terkena kasus kecenderungan kecurangan dan mengulangi kasus yang sama kembali di masa jabatannya, hal ini menyatakan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil ini tidak sejalan dengan teori ini didukung oleh faktor dari *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey yaitu *rationalization*. Pada praktiknya suatu kegiatan yang dapat mensekankan dalam hubungan nilai-nilai yang dapat terjebak di kaedah yang mantap dan penguasaan dari suatu sikap maupun tindakan untuk penjabaran nilai akhir (Soekanto, 2011). Untuk kejahatan yang berhubungan dengan orang, *fraud* ini tidak dapat dihilangkan serta selalu terjadi menurut kadar dan proporsi yang telah ditentukan.

Dalam menjaga kestabilan, perlu dilakukan penegakan peraturan yang konsisten serta tegas bagi pelanggar peraturan yang memiliki tujuan agar pelanggaran itu tidak terulang kembali dan sekaligus memberikan efek jera. Apabila semakin tinggi persepsi pegawai kepada penegakan peraturan, maka mampu menekan akan terjadinya suatu *fraud*. Hasil penelitian ini didukung oleh Adinda (2015) yang menyatakan bahwa Penegakan Peraturan (X4) tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar 0,044 dan nilai sig sebesar $0,649 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan, **ditolak**.

Hal ini dikarenakan fenomena komitmen organisasi suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun kesadaran dari karyawan sangatlah kurang yang berarti semakin adil prosedur yang ditetapkan tidak dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang digunakan yaitu *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) yang dikenalkan didalam literatur profesional pada SAS No. 99 dengan salah satu faktornya yaitu *opportunity*. Pada praktiknya Suatu keputusan dari sebagian anggota agar tetap menjadi suatu anggota didalam organisasi disebut dengan Komitmen Organisasi (Colquitt et al, 2009). Suatu pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi cenderung memiliki kepedulian dengan kelangsungan hidup suatu organisasi rasa ikut memiliki organisasi serta rasa bangga sebagai bagian dari organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan menyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X5) tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y) oleh (Adinda, 2015; Afsari, 2017; Chandra, 2015; Mustikasari 2013)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar $-0,217$ dan nilai sig sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan, **diterima**.

Hal ini dikarenakan fenomena belum adanya standar dan ukuran jelas yang mengatur sistem tata nilai bersama yang menjadi acuan dari instansi pemerintahan dalam penjabaran visi dan pencapaian misi instansi. Hal ini berakibat pada rendahnya standar etika yang dimiliki individu dan kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yang digunakan dalam pengembangan hipotesis ini menggunakan segitiga kecurangan (*fraud triangle*), dimana terdapat 3 faktor yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*. Pada praktiknya Suatu sistem tata nilai bersama yang dapat diwujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya suatu motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama di bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat disebut dengan Budaya Organisasi (Sembiring, 2012). Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi mampu menekan terjadinya *fraud*. Hasil penelitian ini didukung dengan menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X6) berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y) oleh (Adinda, 2015 ;Afsari, 2017; Chandra, 2015; Mustikasari 2013).

Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan koefisien beta sebesar 0,006 dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Asimetri Informasi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Kecurangan, sehingga hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa Asimetri Informasi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*), **diterima**.

Hal ini dikarenakan fenomena terjadi asimetri informasi, manajemen suatu perusahaan membuat manipulasi atau bias laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi suatu manajemen, serta ratio keuangan perbankan di perusahaan (Scott, 2003:13 dalam Wilopo, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Teori yang digunakan yaitu teori keagenan Jense dan Meckling (1976) yang sering digunakan dalam menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan yang dimaksud dapat memecahkan dua problem yang terjadi didalam hubungan keagenan. Apabila keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen bertentangan itu merupakan salah satu faktor problem yang muncul. Pada praktiknya, Dimana kondisi pihak dalam atau dari luar pengelola perusahaan mengetahui informasi yang jauh lebih baik dibanding dengan pihak luar ataupun pihak pemakai informasi selain pengelola.

Apabila terjadi asimetri informasi, suatu manajemen perusahaan membuat bias atau memanipulasi suatu laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi manajemen, serta ratio pada keuangan perusahaan disebut dengan Asimetri Informasi (Scott, 2003:13 dalam Wilopo, 2006). Teori yang digunakan yaitu teori keagenan Jense dan Meckling (1976) yang sering digunakan dalam menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan yang dimaksud dapat memecahkan dua problem yang terjadi didalam hubungan keagenan. Apabila keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen bertentangan itu merupakan salah satu faktor problem yang muncul. Hasil penelitian ini didukung dengan menyatakan bahwa Asimetri Informasi (X7) berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y) (Mustikasari, 2013; Najahningrum, 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pemerintahan di kabupaten kudas, maka dihasilkan bahwa keadilan prosedural dan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Akan tetapi keadilan distribusi, penegakan peraturan, sistem pengendalian internal dan komitmen

organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dari keseluruhan jumlah penyelenggara di Kabupaten Kudus sebanyak 45, namun pada penelitian ini hanya mampu mengumpulkan responden dari 20 penyelenggara saja dan dari ke tujuh variabel yang diteliti hanya tiga yang memiliki pengaruh yaitu sebesar 32,7% dan sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dengan mengembangkan variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti dan dapat menggunakan metode metode pengumpulan data yang lebih akurat seperti wawancara sehingga responden dapat memahami pertanyaan yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, M. Y. (2015, April). Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (fraud) di Sektor Pemerintah Kabupaten Klaten. *Accounting Audit Journal*, Vol. 4(No. 3).
- Adni, L. Z. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Semarang." Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Afsari, S. F. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori Fraud Triangle:Persepsi Pegawai Pemerintahan (Studi Pada SKPD Di Kabupaten Jember) ." Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.
- Apriadi, Rangga Nur (2013) Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Arthana, I. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Kecamatan Amabi Oefeto Timur. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusa Cendana.
- Chandra, D. P. (2015). "Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan." Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Cressey Donald R.1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.
- Didi, & Kusuma, i. c. (2018, juni). FaktorFaktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia, Vol. 15*(No.1), Hlm. 1-20.
- Faisal, M. (2013). Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), Hlm. 67-73.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriastuti, D. E. (2016). Analisis Pengaruh Asimetri Informasi, Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Infestasi*, Vol. 12 No.2.
- Indonesia Corruption Watch (ICW) (2021).
- Jatiningtyas, N. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Pengadaan Barang/Jasa Pada Lingkungan Instansi Pemerintah di Wilayah Semarang. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Javier, F. (2021)."ICW : Angka Penindakan Kasus Korupsi Semester 12021 Naik Jika Dibandingkan Tahun Sebelumnya" : Data.Tempo
- Kartika, (2017) . Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal*

- Keuangan dan Perbankan, Vol 14 No. 1 Desember 2017: 37-44*
- Kusumastuti, N. R., & Meiranto, W. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 1 No.1.
- Maula, K. A. (2017). "Analisis Pengaruh Faktor- Faktor Pendorong Tindak Kecurangan Terhadap Kecenderungan Aparatur Pemerintah Melakukan Fraud (Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Banyumas)." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Merlin A. B. (2017) Faktor-Faktor Psikologis Dan Promosi Yang Dipertimbangkan Konsumen Dalam Memilih Fifgroup Cabang Tulungagung. Institut Agama Islam Negeri, Tulungagung.
- Mudrajat kuncoro, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, (Jakarta : Erlangga ; 2009) hal.263
- Mulyadi. 2001 . "Auditing". Jakarta : Salemba Empat.
- Mustikasari, D. P. (2013). " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang." *Accounting Analysis Journal*.
- Najahningrum, A. F. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud : Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*, 2 (3), 259 - 267
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), 37-43
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), Hlm. 1-13.
- Purbaya, A.A. (2021). "Bupati Kudus M Thamzil Divonis 8 Tahun Bui dan Ganti Rugi Negara Rp 2 M". Jawa Tengah : news detik
- Purwitasari, A. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Dalam Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang. Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama.
- Rahmawati, a. p., & Soetikno, I. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmi. F. dan Sovia. A. (2017) Dampak Sistem Pengendalian Internal, Prilaku Tidak Etis, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, Edisi 13 Volume I.
- Sari, D. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* pada Sektor Pemerintahan Kota Bandar Lampung: Persepsi Pegawai Pemerintahan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung.
- Tuannakotta, T. (2007). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Wijayanti, P., & Nashruah, U. N. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan *Fraud* Akuntansi, *Jurnal Akuntansi Indonesia*, hal 141-153
- Zulkarnain, R. M. 2013. Analisis Faltor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud* pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2 (2), 125-131.