

## **“Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) : Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Ponorogo”**

Mohammad Hanifah Syafii Mudhofir

[hanif12675@gmail.com](mailto:hanif12675@gmail.com)

Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Hendri Setiawan

[hendrisetiawan@unissula.ac.id](mailto:hendrisetiawan@unissula.ac.id)

Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### **ABSTRACT**

*Fraud is a intentionally fault which could harming many people. In government sector, fraud is harming for public. This study aims to identify and analyze the factors that influence the tendency of fraud in the government sector. Respondents in this study were Civil Servants (PNS) who worked in the Regional Work Unit (SKPD) in Ponorogo Regency. Pursuant to purposive sampling method, the total sample in this study was 60 respondents from 11 Regional Work Units (SKPD) in Ponorogo Regency. The hypothesis in this study using multiple linear regression analysis. These results indicate that distributive justice and the government's internal control system have an effect on the tendency of fraud (fraud). Meanwhile procedural justice, enforcement of regulations, organizational commitment and organizational culture have no effect against the tendency of fraud (fraud) in the government sector.*

*Keyword : the tendency to fraud (fraud), the government sector, distributive justice, procedural justice, government internal control systems, enforcement of regulations, organizational commitment, organizational culture.*

## PENDAHULUAN

*Fraud* dalam sektor pemerintahan tidak hanya terbatas pada korupsi, melainkan harus dipahami 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 publik yang dikuasakan pada mereka untuk mendapatkan keuntungan sepihak (Fitrawansyah, 2014 dalam Didi & Kusuma, 2018). Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan (*fraud*) merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas (Najahningrum, 2013).

Upaya pemerintah dalam memberantas kasus korupsi selama 20 tahun terakhir belum menunjukkan hasil yang maksimal terlepas dari krisis ekonomi tahun 1998 dituding sebagai dampak maraknya praktik-praktik *fraud* dalam pemerintahan. Hal tersebut mendorong desakan masyarakat luas untuk penyelenggaraan pemerintah yang transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi Di Indonesia (Didi dan Kusuma, 2018).

Berdasarkan data dari (Kominfo, 2019) Pemerintah Kabupaten Ponorogo sudah menerima opini wajar tanpa pengecualian (WTP) dari Badan

Pemeriksa Keuangan atau (BPK) sebanyak tujuh kali berturut-turut selama tujuh tahun. Oleh karena itu Kabupaten Ponorogo dikukuhkan sebagai wilayah yang patuh dan taat azas prinsip pengelola keuangan sesuai regulasi maupun akuntansi. Namun hal tersebut belum menjamin bahwa zona integritas wilayah bebas korupsi dilaksanakan di kabupaten ponorogo dan berdasarkan data dari Indonesia Corruption Watch (2018) Provinsi Jawa Timur menduduki peringkat pertama dari seluruh provinsi di Indonesia dengan jumlah 14 kepala daerah yang terjerat kasus korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Teori yang menjelaskan penyebab seseorang melakukan *fraud* relatif bermacam-macam. Salah satu teori yang sering digunakan adalah *fraud triangle theory* (Cressey, 1953 dalam Didi dan Kusuma, 2018). *Fraud triangle theory* terdiri atas tiga komponen yaitu : *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (pembenaran) (Cressey, 1953 dalam Didi dan Kusuma, 2018). Variabel *pressure* yang pertama adalah keadilan distributif. Keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana penghargaan/kompensasi didistribusi dalam organisasi (Moorhead, 2013 dalam Didi dan Indra, 2018). Hasil penelitian Didi dan Indra (2018) mengemukakan bahwa keadilan distributif tidak memiliki pengaruh terhadap terjadinya *fraud*,

Najahningrum (2013), Pramudita (2013) dan Yanita (2015) menemukan bahwa semakin adil keadilan distributif maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud*. Temuan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Faisal (2013) dan Pristiyanti (2012) yang menemukan bahwa walaupun kompensasi telah didistribusikan secara adil, hal ini tidak dapat menekan pegawai untuk melakukan *fraud*.

Sementara itu, variabel *pressure* yang kedua adalah keadilan prosedural, yang berkaitan dengan bagaimana cara yang digunakan untuk menentukan pegharagaan atau kompensasi (Moorhead, 2013) dalam Didi dan Indra, (2018). Hasil penelitian Didi dan Indra (2018) dan Apriliyanti (2018) menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, dimensi ini sepenuhnya dapat dikendalikan oleh instansi karena instansi mempunyai otorisasi mengeluarkan kebijakan untuk menekan peluang terjadinya *fraud* (Didi dan Indra, 2018). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ardiyanti (2016). Yang 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 dalam mengelola organisasi, serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan.

Variabel *opportunity* yang pertama adalah Sistem pengendalian Internal. Kepatuhan pengendalian internal adalah persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai bagaimana kepatuhan pegawai instansi terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan (COSO, 2004 dalam Pristiyanti, 2012). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), Najahningrum (2013), Pramudita (2013), dan Zulkarnain (2013), yang menemukan bahwa pengendalian internal yang diimplementasikan oleh organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*.

Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan Apriliyanti (2018) yang mengemukakan bahwa dalam sebuah instansi, ketika penerapan pengendalian terjalannya sangat baik dan dapat terlaksana sesuai struktur yang ada dalam suatu instansi, tidak menutup keinginan seseorang untuk berlaku curang.

Sementara itu, variabel *opportunity* yang kedua adalah penegakan peraturan. Penegakan peraturan adalah kegiatan menserasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan pengejawabantahan dari sikap atau

tindakan sebagai penjabaran nilai tahap akhir, untuk memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup (Soekanto, 2011 dalam Didi dan Indra, 2018)

Menurut Didi dan Indra (2018) semakin tinggi persepsi pegawai terhadap penegakan peraturan, maka dapat menekan terjadinya *fraud*. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Najahningrum (2013). Namun tidak didukung dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang menemukan bahwa semakin tinggi persepsi penegakan peraturan di pemerintah, maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. 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).

Varabel *rationalization* yang pertama adalah komitmen organisasi yaitu keputusan dari sebagian anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt et al, 2009 dalam Didi dan Indra, 2018). Komitmen organisasi menggambarkan kesetiaan anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang disertai dengan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Didi dan Indra, 2018). Semakin tinggi persepsi pegawai

terhadap komitmen organisasi, maka dapat menekan terjadinya *fraud* (Didi dan Indra, 2018). Teori ini sesuai dengan hasil penelitian Pristiyanti (2012) dan Najahningrum (2013). Namun teori ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Pramudita (2013), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menekan terjadinya *fraud*. Walaupun komitmen organisasi pegawai pemerintahan tinggi, tetapi hal ini tidak dapat menekan terjadinya *fraud* (Pramudita, 2013).

Sementara itu, variabel *rationalization* yang kedua adalah budaya organisasi yang berkaitan dengan sistem tata nilai yang disepakati bersama oleh anggota organisasi (Pristiyanti, 2012). Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi maka dapat menekan terjadinya *fraud* (Didi dan Indra, 2018). Teori ini sesuai dengan hasil penelitian Pramudita (2013) dan Apriliyanti (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi dikarenakan budaya organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* atau rasa ikut memiliki dan *sense of identity* atau rasa bangga.

Walaupun demikian, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Zulkarnain (2013) dan Chandra

(2015) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi pada penelitian ini lebih cenderung pada konsistensi dan duplikasi. Karena para pegawai menjadikan perilaku pimpinan sebagai panutan.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi dan unit analisis yang digunakan. Lokasi penelitian ini yaitu di lingkungan Pemerintah daerah Kabupaten Ponorogo dengan unit analisis SKPD Kabupaten Ponorogo yang terdiri atas : 7 kelurahan dan 3 kecamatan dengan menyertakan Kepala Kantor, Sekretaris, Bendahara dan Kepala Seksi.

## LANDASAN TEORI

### Teori *Fraud Triangle*

Motivasi seseorang melakukan *fraud* relatif bermacam-macam. Salah satu teori yang menjelaskan tentang motivasi seseorang melakukan *fraud* adalah *fraud triangle theory* yang dikemukakan psikolog Cressey (1953) dalam Didi dan Indra (2018). Menurutnya, terdapat tiga dimensi untuk menjelaskan mengapa seseorang melakukan *fraud*, yaitu: tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan pembenaran/justifikasi (*rationalization*). Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lain sehingga membentuk konsep yang *aggregate*

untuk menjelaskan faktor-faktor *fraud* secara komprehensif.

Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* yang disebabkan oleh adanya tekanan, baik tekanan keuangan maupun non keuangan, serta dapat disebabkan pula oleh tekanan pribadi maupun tekanan dari organisasi. Dijelaskan oleh beberapa penelitian, hal-hal yang terkait dengan tekanan antara lain, kebutuhan hidup yang mendesak, penghasilan kurang, tidak sesuai gaji dan persepsi keadilan organisatoris (Pristiyanti, 2012).

(Wexley & Yuki, 2005) dalam Pristiyanti (2012) mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa pencurian uang, peralatan, serta persediaan barang yang dilakukan oleh pekerja.

Peluang (*Opportunity*) adalah faktor penyebab korupsi yang disebabkan karena adanya kelemahan di dalam suatu sistem, di mana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan yang ada, sehingga ia dapat melakukan perbuatan curang. Peluang umumnya ditandai dengan aspek pengawasan, pengendalian internal yang lemah, dan kepatuhan terhadap pengendalian

internal yang rendah (Pristiyanti, 2012).

Dari berbagai konsep tersebut peneliti berasumsi bahwa suatu sistem pengendalian internal dan kepatuhan pegawai pada pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Sistem pengendalian internal yang rendah dan kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal yang juga rendah dapat menjadi pemicu terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan. Dan berarti pula bahwa semakin kuat sistem pengendalian internal, akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan. Dan semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di sektor pemerintahan.

Rasionalisasi (*rationalization*) adalah pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Menurut Lou et al (2009) dalam Pristiyanti (2012) rasionalisasi ini diproksikan dengan adanya kesenjangan integritas manajemen dan hubungan yang tidak baik antara manajer dan auditor. Diargumentasikan pula oleh Rae and Subramaniam (2008) dalam Pristiyanti (2012) bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara

moral dan bisa diterima. Pada penelitian ini penulis memproksikan rasionalisasi dengan budaya etis organisasi dan komitmen organisasi. Lingkungan etis dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi dan komitmen organisasi di dalamnya. Budaya etis organisasi dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan.

Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Jadi semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu pemerintahan, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

#### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS** **Pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).**

Menurut Najahningrum (2013) Persepsi mengenai keadilan distributif merupakan persepsi mengenai kesesuaian gaji atau kompensasi lain yang diterima oleh pegawai dibandingkan dengan apa yang telah diberikan kepada

organisasi. Persepsi mengenai keadilan ini dibandingkan dengan orang lain yang setara. Jika seseorang mempersepsikan bahwa terdapat ketidakadilan mengenai gaji atau kompensasi yang seharusnya didapatkan maka akan mendorong orang tersebut melakukan kecurangan. Akan terjadi tekanan dalam dirinya berkaitan dengan ketidakadilan yang dipersepsikan sehingga mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan kecurangan.

Dalam praktiknya, keadilan distributif berkaitan dengan persepsi kesesuaian kompensasi. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi, maka hal ini dapat menekan terjadinya *fraud* (Didi dan Indra, 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).**

Menurut Apriliyanti (2018) Setiap pegawai pasti menuntut adanya keadilan dari instansi tempat mereka bekerja. Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh pegawai mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya Apabila prosedur dijalankan dengan baik akan

menciptakan suatu keadilan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

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* (Didi dan Indra, 2018).

Sehingga Apabila prosedur dijalankan dengan baik akan menciptakan suatu keadilan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Hal itu dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Apriliyanti (2018) Sistem pengendalian intern merupakan salah satu bentuk pencegahan dini atas kecurangan atau *fraud* yang mungkin terjadi di suatu organisasi. Sistem ini akan berguna untuk mengatur jalannya operasi suatu organisasi sesuai dengan tujuan utama organisasi dan menghindari bentukbentuk penyelewengan ataupun kecurangan yang mungkin terjadi.

Menurut (Permatasari & Kurrohman, 2017) semakin tinggi efektivitas sistem pengendalian internal disuatu

organisasi, semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi, sebaliknya semakin rendah efektivitas sistem pengendalian internal maka hal itu akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* pada suatu organisasi tersebut. Sistem pengendalian internal Pemerintahan yang kurang baik akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*), hal tersebut sesuai dengan teori *Fraud Triangle* yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan peluang atau kesempatan bagi individu melakukan kecurangan (*fraud*) adalah sistem pengendalian internal yang lemah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

#### **Pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)**

Penegakan peraturan adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie, 2008) dalam Yanita (2015).

Maka, semua kegiatan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk meminimalisir pelanggaran atas peraturan yang berlaku, maka harus ada penegakan peraturan yang tegas dalam lingkungan organisasi tersebut. terhadap *fraud*, kultur organisasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Muhammad Faisal (2013) *Fraud*, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, Sistem pengendalian internal, penegakan hukum, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*, perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud*, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Dalam suatu instansi, apabila penegakan peraturan kurang efektif akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan pelanggaran peraturan yang bisa saja mengarah pada perilaku menyimpang, salah satunya dengan melakukan kecurangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tegak, penegakan peraturan dalam suatu instansi, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi juga akan semakin rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :



H4 : Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*).**

Menurut Kurniawan (2011) dalam Najahningrum (2013) 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.

Sedangkan Menurut (Komala, 2016) Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai tentang rasa kepercayaan, keterlibatan dan loyalitasnya terhadap organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi mengarahkan seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan. Apabila seorang pegawai mempunyai rasa memiliki dan dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan di organisasinya maka akan dapat menurunkan tingkat terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian yang diajukan adalah :

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**Pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*)**

Budaya etis organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya Apriliyanti (2018). Kepribadian yang baik dari pimpinan akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan dijadikan dasar teladan yang dapat dicontoh bagi seluruh pegawainya. Dengan demikian akan tercipta suatu etika perilaku dan struktur organisasi yang kuat. Penelitian Najahningrum (2013) dan Kurrohman (2017) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan.

Sedangkan menurut penelitian Pristiyanti (2012) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) di instansi pemerintahan. Sehingga Penerapan budaya atau kebiasaan manajemen yang sesuai dengan etika yang ditetapkan akan menurunkan

tingkat tindakan kecurangan (*fraud*). Maka berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

#### **METODE PENELITIAN POPULASI DAN SAMPEL Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seorang pegawai tetap atau pegawai negeri sipil (PNS) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan SKPD Kabupaten Ponorogo yang terdiri dari kepala badan, kepala kantor, sekretaris, pejabat pelaksana teknis dan kegiatan baik yang bekerja di kecamatan maupun kelurahan. Menurut Didi dan Indra (2018) Pemilihan sampel pegawai pada bagian keuangan didasarkan atas pertimbangan karena bagian keuangan memiliki potensi *fraud* dalam bentuk manipulasi pencatatan laporan keuangan dan pencatatan manipulasi aset.

#### **Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Apriliyanti (2018) Metode *purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel dimana tidak dilakukan generalisasi terhadap sampel yang diambil. Teknik *purposive sampling* lebih digunakan pada penelitian-penelitian yang lebih mengutamakan tujuan penelitian dari pada sifat populasi dalam menentukan sampel

penelitian berdasarkan beberapa kriteria pegawai keuangan minimal bekerja selama 1 tahun dan yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen, dan Bendahara.

Dari 21 Kecamatan dan 26 Kelurahan yang ada di wilayah Kabupaten Ponorogo terdapat 1 Kecamatan yaitu Kecamatan Babadan yang akan penulis jadikan sampel yang sekaligus mencakup 3 Kelurahan yaitu Kelurahan Kertosari, Patihan Wetan dan Kadipaten. Pemilihan 3 kelurahan yang dijadikan sampel berdasarkan pada akses yang mudah dijangkau. Alasan penulis memilih sampel diatas karena Kecamatan Babadan merupakan Kecamatan terdekat dengan Wilayah Paling luas di Kabupaten Ponorogo .

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya selama 1 tahun pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang bersangkutan.
2. Tidak sedang dipindahkan ke kantor lain atau tidak sedang dimutasi dari bagian keuangan ke bagian lain dalam 1 bulan terakhir.
3. Pegawai yang bekerja Sebagai Kepala Kantor, Sekretaris, Bendahara Kepala Seksi dan staf dari Setiap Bagian.

### TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif (*conclusive research design*). Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data diolah dengan bantuan SPSS yang digunakan untuk menguji data dan hipotesis.

### HASIL PENELITIAN

#### Data Demografi Responden

Berdasarkan tabel diatas dari 60 responden terdapat sebanyak 5 orang yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan presentase 8,3 %. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 43 orang dengan presentase 71,7%. 1 Orang responden memiliki pendidikan

terakhir D3 dengan presentase 1.7 % dan sisanya 11 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA dengan presentase 18.3 %. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat penguasaan pengetahuan yang tinggi sehingga diperoleh validitas yang cukup memadai. Responden paling banyak menduduki jenjang pendidikan S1 dan SMA yaitu sebanyak 43 orang dan 11 orang.

#### Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif memperoleh gambaran umum terhadap data yang digunakan pada penelitian. Di bawah ini adalah hasil dari statistik deskriptif data penelitian ini .

Descriptive Statistics

	N	Jumlah Indikator	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )	60	9	9	23	16,40	16	3,325
Keadilan Distributif	60	4	13	19	16,47	16	1,384
Keadilan Prosedural	60	7	26	33	29,17	29	1,638
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)	60	5	18	25	21,75	22	1,800
Penegakan Peraturan	60	5	17	25	21,48	22	1,855
Komitmen Organisasi	60	5	17	25	21,33	22	1,664
Budaya Organisasi	60	5	17	24	21,35	22	1,725

Dari tabel analisis statistic deskriptif diatas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 60 responden. Variabel Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) dengan nilai minimum 9 dan nilai maximum 23. Sedangkan nilai rata-rata (mean) 16,40 dan nilai standar deviasi sebesar 3,325. Variabel keadilan distributif bernilai minimum 13 dan nilai maximum 19. Nilai rata-rata (mean) 16,47 dan nilai standar deviasi 1,384. Variabel keadilan prosedural bernilai minimum 26 dan nilai maximum 33. Nilai rata-rata (mean) 29,17 dan nilai standar deviasi sebesar 1,638. Variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) bernilai minimum 18 dan nilai maksimum 25. Nilai rata-rata (mean) 21,75 dan nilai standar deviasi 1,800. Variabel penegakan peraturan bernilai minimum 17 dan nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata (mean) 21,48 dan nilai standar deviasi 1,855. Variabel komitmen organisasi bernilai minimum 17 dan maksimum 25 dengan rata-rata (mean) 21,33 dan nilai standar deviasi 1,644. Variable budaya organisasi bernilai minimum 17 dan nilai maksimum 24 dengan nilai rata-rata (mean) 21,25 dan nilai standar deviasi 1,725.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, semakin kecil standar deviasi maka data tersebut lebih bagus dari pada yang memiliki standar deviasi yang besar, apabila standar deviasi suatu data tersebut

kecil maka hal tersebut menunjukkan data-data tersebut berkumpul disekitar rata-rata hitungnya. Jika nilai standar deviasi jauh lebih besar dibandingkan nilai mean, maka nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Sedangkan jika nilai standar deviasi sangat kecil dibandingkan nilai mean, maka nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

### UJI NORMALITAS

		Unstandarized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.704537
	Absolute	.47
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.079
		-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila mempunyai distribusi data yang normal dengan kriteria yaitu jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* model Kolmogorov-Smirnov > 0,05 maka data variabel pengganggu dinyatakan memiliki distribusi yang normal.

Berdasarkan tabel dapat dinyatakan bahwa hasil uji normalitas mempunyai nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan tersebut berdistribusi dengan normal.

### UJI MULTIKOLINERITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keadilan Distributif	.849	1.177
Keadilan Prosedural	.933	1.072
SPIP	.643	1.555
Penegakan Peraturan	.745	1.341
Komitmen Organisasi	.830	1.204
Budaya Organisasi	.909	1.100

Uji multikolinearitas adalah

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Distributif	.849	1.177
Keadilan Prosedural	.933	1.072
SPIP	.643	1.555
Penegakan Peraturan	.745	1.341
Komitmen Organisasi	.830	1.204
Budaya Organisasi	.909	1.100

uji yang digunakan untuk menguji pada model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Kriteria pada uji multikolinearitas adalah apabila pada data besarnya nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$  maka data dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas menunjukkan

bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel keadilan distributif dengan nilai  $VIF 1,117 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,849 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Variabel keadilan prosedural mempunyai nilai  $VIF 1,072 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,933 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Variabel SPIP memiliki nilai  $VIF 1,555 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,643 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Variabel penegakan peraturan mempunyai nilai  $VIF 1,341 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,745 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai  $VIF 1,204 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,830 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $VIF 1,100 < 10$  dan nilai  $tolerance 0,909 > 0,10$  maka tidak ada multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian penelitian.

### UJI HETEROSKEDASTISITAS

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif mempunyai nilai  $sig 0,748 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel keadilan prosedural mempunyai nilai  $sig 0,389 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel SPIP mempunyai nilai  $sig 0,453 > 0,05$

artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel penegakan peraturan mempunyai nilai sig 0,259 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai sig 0,561 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai sig 0,971 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji *Glejser* tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05.

### HASIL UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,843	6	36,807	4,520	,001 <sup>b</sup>
	Residual	431,557	53	8,143		
	Total	652,400	59			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keadilan Prosedural, SPIP, Keadilan Distributif, Komitmen Organisasi, Penegakan Peraturan

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,520 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, SPIP, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

### UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 <sup>a</sup>	,339	,264	2,854	1,970

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keadilan Prosedural, SPIP, Keadilan Distributif, Komitmen Organisasi, Penegakan Peraturan

b. Dependent Variable: KK

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi memperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,264 atau 26,4 % yang artinya variabel independen (keadilan distributif, keadilan prosedural, SPIP, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kecenderungan kecurangan (*fraud*)) sebesar 26,4%.

### HASIL UJI HIPOTESIS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	48,353	10,812		4,432	,000		
	Keadilan Distributif	-,648	,291	-,286	-2,197	,032	,949	1,177
	Keadilan Prosedural	-,234	,235	-,115	-,866	,324	,803	1,072
	SPIP	-,857	,257	-,470	-3,371	,001	,943	1,555
	Penegakan Peraturan	,102	,232	,057	,441	,661	,745	1,341
	Komitmen Organisasi	,219	,245	,110	,895	,375	,800	1,284
	Budaya Organisasi	-,123	,226	-,064	-,544	,588	,809	1,180

a. Dependent Variable: KK

### PEMBAHASAN

**Pengaruh Keadilan Distributif dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar -2,197 dengan nilai signifikan sebesar  $0,032 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yaitu **diterima**.

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara statistik deskriptif dengan hipotesis penelitian dan hasil uji hipotesis sehingga keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini disebabkan karena di Indonesia baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan, dalam mengelola organisasi serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu juga dapat juga di dasari atas faktor keserakahan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018) dan Ardiyani (2016) yang mengemukakan bahwa adanya persepsi bahwa sistem penilaian pegawai hanya bersifat formalitas karena tidak memiliki standar dan ukuran yang jelas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak adilnya

keadilan prosedural, pegawai tetap saja akan melakukan *fraud*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Apriliyanti (2018) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai pemerintahan mengenai keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu organisasi pemerintah, maka hal ini akan memperkecil terjadinya *fraud*.  
**Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh keadilan prosedural terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar -0,996 dengan nilai signifikan sebesar  $0,324 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018) dan Ardiyani (2016) yang mengemukakan bahwa adanya persepsi bahwa sistem penilaian pegawai hanya bersifat formalitas karena tidak memiliki standar dan ukuran yang jelas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak adilnya keadilan prosedural, pegawai tetap saja akan melakukan *fraud*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Apriliyanti (2018) yang mengemukakan bahwa semakin

tinggi persepsi pegawai pemerintahan mengenai keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu organisasi pemerintah, maka hal ini akan memperkecil terjadinya *fraud*.

### **Pengaruh SPIP dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh SPIP terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar -3,371 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya SPIP berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yaitu **diterima**.

SPIP merupakan proses dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya sistem pengendalian yang efektif, maka kegiatan operasional juga dapat berjalan secara efektif dan juga efisien sehingga kemungkinan adanya penyimpangan dalam proses operasional instansi juga dapat diminimalisir. Dengan demikian, semakin efektif sistem pengendalian yang diterapkan dalam suatu entitas, maka semakin rendah kecenderungan

kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018), Najahningrum (2013) dan Pramudita (2013) yang mengemukakan bahwa semakin efektif sistem pengendalian internal dalam suatu instansi, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan dalam instansi tersebut. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Apriliyanti (2018) yang mengemukakan bahwa ketika penerapan pengendalian berjalan baik tidak menutup kemungkinan pegawai instansi untuk melakukan kecurangan.

### **Pengaruh Penegakan Peraturan dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar 0,441 dengan nilai signifikan sebesar  $0,661 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya penegakan peraturan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini yaitu **ditolak**.

Peraturan itu sendiri termasuk salah satu pengendalian dari pemerintah. Jika tidak dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku, akan memungkinkan terjadi kecurangan dari orang yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam



pengelolaan tersebut. Penegakan peraturan dalam instansi pemerintah lebih cenderung pada penetapan tata tertib/peraturan yang ada di instansi pemerintah. Seluruh pegawai instansi pemerintah datang, pulang sertadapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan para pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan serta tidak menyerahkan pekerjaan kepada rekan kerja yang tidak memiliki kewenangan dalam pekerjaan tersebut sehingga dalam konteks penegakan peraturan ini tidak bisa mendeteksi kemungkinan pegawai yang terlihat patuh hukum namun kenyataannya melakukan *fraud*.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) dan Zulkarnain (2013) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi penegakan peraturan di pemerintah, maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* dikarenakan para pejabat cepat tanggap dalam menangani pelanggaran instansi sehingga penanganan pelanggaran tepat pada waktunya. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Didi dan Indra (2018) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi penegakan peraturan maka hal ini akan dapat menekan terjadinya *fraud*.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar 0,895 dengan nilai signifikan sebesar  $0,375 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini yaitu ditolak.

Komitmen yang kurang dari seorang pegawai sehingga pegawai akan lebih senang jika bergabung dengan instansi lainnya. Adanya ketidakpuasan pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan aturan dan prosedur yang diterapkan dalam instansi akan mengakibatkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan pegawai kurang mendedikasikan dirinya untuk instansi tempat pegawai tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Indra (2018) dan Pramudita (2013) yang mengemukakan bahwa hasil ini menunjukkan hampir tidak adanya *turnover* baik karena pengunduran diri, pemecatan, maupun perampangan instansi pemerintah, memberikan asumsi rendah atau tingginya komitmen organisasi yang dimiliki, pegawai tetap saja akan berada dalam instansi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan

Najahningrum (2013) dan Ardiyani (2016) yang mengemukakan bahwa memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi berarti pegawai juga memiliki dedikasi yang tinggi terhadap instansi. Dengan demikian, pegawai akan cenderung bekerja dengan baik untuk kemajuan instansi tersebut maka hal ini akan dapat menekan terjadinya *fraud*.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar -0,544 dengan nilai signifikan sebesar  $0,589 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kesimpulannya adalah hipotesis keenam yang diajukan pada penelitian ini yaitu ditolak.

Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor eksternal berasal dari pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor individu. Perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh faktor eksternal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi saja tetapi juga faktor lingkungan di luar organisasi. Faktor-faktor eksternal

yang mempengaruhi perilaku individu yang berasal dari lingkungan antara lain pengaruh keluarga, pengaruh nilai, moral dan agama, pengalaman hidup serta pengaruh teman. Individu akan cenderung berperilaku mencontoh perilaku orang tuanya atau keluarga dekat atau berperilaku seperti yang disuruh keluarganya. Selain itu pengalaman juga akan mempengaruhi perilaku seseorang, pengalaman merupakan proses yang normal dalam kehidupan seseorang, bisa pengalaman baik atau buruk sehingga dari pengalaman tersebut dapat membentuk perilaku seseorang.

Di samping faktor eksternal di luar lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku individu, faktor internal juga sangat berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut. Salah satu contoh faktor internal tersebut adalah faktor moral individu itu sendiri. Walaupun budaya organisasi pada instansi sudah etis, namun apabila moral dari pegawai instansi kurang etis, bukan tidak mungkin dapat terjadi kecurangan (*fraud*) dalam instansi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Indra (2018) dan Najahningrum (2013) yang mengemukakan bahwa 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. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyanti (2018) dan Pristiyanti (2012) yang mengemukakan bahwa ketika budaya organisasi di suatu pemerintahan semakin baik maka akan semakin rendah persepsi pegawai mengenai tindak korupsi. Menjaga budaya etis melibatkan orang-orang jujur, menaati kebijakan dan kode etik, mempertahankan kebijakan yang jelas dan efektif untuk menangani *fraud* dan memastikan bahwa pimpinan juga melakukannya maka hal ini akan dapat menekan terjadinya *fraud*.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, SPIP, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pemerintah Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Keadilan Distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa semakin adil suatu keadilan distributif maka akan menekan terjadinya *Fraud*.

Keadilan Prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi keadilan prosedural dalam suatu instansi maka tidak menutup kemungkinan terjadinya *fraud*.

SPIP berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal pemerintah maka akan menekan terjadinya *fraud*.

Penegakan Peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa walaupun peraturan di sebuah instansi berjalan dengan baik namun tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya *fraud*.

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap instansi namun tidak menutup kemungkinan terjadinya *fraud*.

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menjelaskan bahwa walaupun budaya organisasi berjalan dengan baik namun tidak menutup kemungkinan untuk terjadi *fraud*.

#### **IMPLIKASI**

Diharapkan bagi Pemerintah untuk mengadakan seminar mengenai budaya etis organisasi dan penegakan

peraturan sehingga dapat diaplikasikan pada instansi nya masing-masing pada saat bekerja karena budaya organisasi merupakan norma yang dianut tetapi tidak tertulis. Bagi pegawai dinas diharapkan untuk meningkatkan komitmen terhadap instansi. Memahami bahwa pegawai bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadinya tetapi juga untuk kepentingan publik atau masyarakat.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Pengembalian hasil kuesioner dirasa kurang maksimal karena kesibukan para aparatur pemerintah daerah Disaat penyebaran kuesioner, terdapat beberapa responden yang tidak mengisi Akses dan perijinan beberapa instansi terkait dalam pengambilan hasil kuesioner dirasa kurang memadai. Terbatasnya waktu penyebaran kuesioner yang mengakibatkan kurang maksimalnya hasil penelitian yang diperoleh

#### **SARAN**

Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yaitu variabel asimetri informasi kondisi dimana salah satu pihak dari suatu transaksi memiliki informasi lebih banyak atau lebih baik dibanding pihak lainnya.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel penelitian, bukan

hanya Intansi di Kabupaten Ponorogo tetapi juga pada SKPD di Kota-Kota lainnya. Sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi lebih tinggi, dan juga hasil penelitian lebih mungkin disimpulkan secara umum.

Penelitian selanjutnya disarankan tidak hanya menyebarkan kuesioner tetapi juga melakukan wawancara/interview terhadap responden.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, M. R. K., Ardiyani, K., & Ardianingsih, A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (Fraud) pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan). *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 10, 1–10.
- Faturochman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Unit Penerbitan Fakultas Psikologi UGM dengan Pustaka Pelajar.
- Fitrawansyah. (2014). *Fraud & Auditing*. Mitrawacanamedia.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. In

- (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory Moorhead, R. W. G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Ikhsan, A. dan M. I. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Terjemahan: Krista. Salemba Empat.
- Kominfo. (2019). *Pemkab Ponorogo Raih Penghargaan Opini WTP Yang Ke Tujuh*. Www.Ponorogo.Go.Id. <https://ponorogo.go.id/2019/05/21/pemkab-ponorogo-raih-penghargaan-opini-wtp-yang-ke-tujuh/>
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 259–267.
- Permatasari, D. E., & Kurrohman, T. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan Perbankan*, 14(1), 37–44.
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.707>
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124. <https://doi.org/10.1108/02686900810839820>
- Rifqi Mirza Zulkarnain. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i2.2852>
- Safitri, D., Hasan, A., & Fachrunisa, A. (2015). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Skpd Kabupaten Kampar). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 33961.
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota

- Padang Panjang). *Accounting Analysis Journal*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Fokus Media.
- Sudrajat, T. (2010). Aspirasi Reformasi Hukum Dan Penegakan Hukum Progresif Melalui Media Hakim Perdamaian Desa. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(3).  
<https://doi.org/10.20884/1.jdh.2010.10.3.99>
- Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Primadamedia Group.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/2gsv9>
- Thoyibatun, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(2), 245.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i2.2324>
- Tuanakotta, T. M. (2010). Akuntansi Forensik & Audit Investigatif. In *Edisi 4*. Lembaga Penerbit FEUI.  
<https://doi.org/10.1016/j.clay.2015.06.031>
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT
- Bhineka Cipta.
- Yanita Maya Adinda. (2014). *Accounting Analysis Journal*. 3(4), 457–465.
- Yustinus Paat. (2018). *Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Baik*. Wwww.Beritasatu.Com.  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/02/22/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-jalan-ditempat>. Diakses Tanggal 05 Oktober 2018.