

Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecurangan (*Fraud*) pada Sektor Pemerintahan

Amanda Elsa Vionora Pitoyo¹, Dwi Suhartini^{2*}

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Pembangunan
Nasional “Veteran” Jawa Timur
dwisuhartini.ak@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of compensation alignment, the effectiveness of internal control, organizational culture, and organizational commitment on fraud based on the perceptions of government employees in the City of Kediri. The research was conducted across all sub-districts in the City of Kediri, resulting in 138 respondents responsible for managing the financial reports of the sub-districts, consisting of the Head of the Sub-District, the Sub-District Secretary, and the Sub-District Treasurer, based on predetermined sample characteristics. This quantitative study employs Structural SEM-PLS analysis technique using SmartPLS 4.0 as the analytical tool. The study's findings indicate that fraud can be suppressed through compensation alignment and effective internal management countermeasures. However, organizational culture and commitment did not show a significant effect on suppressing fraud in the government sector. These findings are expected to serve as a consideration for the government of the City of Kediri to detect and implement early preventive measures to minimize fraud in the public sector.

Keywords: *Fraud, Fraud Triangle Theory, Compensation Alignment, The Effectiveness Of Internal Control, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) berdasarkan persepsi pegawai Pemerintahan Kota Kediri. Penelitian ini dilakukan pada seluruh kelurahan yang berada di Kota Kediri, melalui karakteristik penentuan sampel yang telah ditetapkan maka diperoleh 138 responden penelitian yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan kelurahan yang terdiri dari Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, dan Bendahara Kelurahan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan alat analisis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya *fraud* pada sektor pemerintahan dapat ditekan dengan adanya faktor kesesuaian kompensasi dan keefektifan pengendalian internal, namun faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi belum mampu menekan terjadinya *fraud* pada sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Pemerintahan Kota Kediri agar dapat mendeteksi dan melakukan tindak pencegahan lebih dini untuk meminimalisir terjadinya *fraud* pada sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kecurangan (*Fraud*), *Fraud Triangle Theory*, Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Kecurangan atau yang disebut dengan *fraud* dalam dunia akuntansi dapat berlangsung baik pada sektor swasta maupun pada sektor pemerintahan. Secara umum, *fraud* dapat dipahami sebagai tindakan penipuan atau kecurangan dalam bidang keuangan yang dapat dilakukan melalui manipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, maupun *mark-up* yang merugikan perekonomian negara. Belakangan ini, kasus-kasus *fraud* dalam bidang keuangan menjadi sorotan publik dan media massa di Indonesia, khususnya tindakan *fraud* yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Pemerintah sebagai pengemban kepercayaan publik tentunya berkewajiban untuk menyelenggarakan tugasnya secara efektif dan efisien dengan memberikan kepastian bahwa keuangan negara telah diatur dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan (Arsad dkk., 2018). Walaupun begitu, semakin bertambahnya tahun, tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sektor pemerintahan Indonesia juga terus meningkat.

Berbagai bentuk kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada sektor pemerintahan ini umumnya sangat erat kaitannya dengan korupsi. Beberapa kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di pemerintahan, khususnya kasus korupsi ditemukan pada salah satu kota di Jawa Timur, yaitu Kota Kediri. Pada bulan Januari tahun 2022, terjadi kasus korupsi Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) sebesar Rp1,5 M yang dilakukan oleh mantan Kadinsos dan koordinator pendamping Dinsos (Dwi, 2022). Kejaksaan Negeri Kota Kediri pada bulan September 2022 kembali menetapkan tiga tersangka kasus korupsi pembangunan gedung serbaguna Ringin Anom Tahun 2019 yang dilakukan oleh Pejabat Pembuat Komitmen, Direktur CV, dan Tenaga K3, sehingga mengakibatkan kerugian negara sejumlah Rp900 juta (Mashudi, 2022). Selain itu, peneliti juga telah melakukan survei pendahuluan secara *sampling* dengan mengambil 15 responden pada salah satu kelurahan di Kecamatan Mojojoto. Hasil survei pendahuluan yang telah peneliti lakukan terhadap tindak kecurangan (*fraud*) tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1. Survei Pendahuluan

No.	Pertanyaan	Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pernah melakukan pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi/persetujuan dari pimpinan/pihak yang berwenang.	26,7%	73,3%
2	Pernah melakukan pembelian peralatan/perengkapan kantor; kemudian mencatat harga belinya dengan lebih tinggi.	40%	60%

3	Pernah memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan/perlengkapan kantor.	33,3%	66,7%
---	--	-------	-------

Sumber: Data Primer, diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan survei pendahuluan pada tabel 1 menunjukkan bahwa tidak sedikit aparatur pemerintah yang pernah melakukan tindakan kecurangan ketika melakukan tugasnya. Aparatur pemerintah mungkin menganggap remeh tindakan-tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi karena memiliki transaksi yang kecil, sehingga hal tersebut tidak terlalu menonjol. Namun, justru tindakan kecurangan yang dianggap remeh tersebut dapat memicu peluang tindakan *fraud* yang lebih besar. Segala bentuk kecurangan (*fraud*) yang terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor. Donald R. Cressey (1953) mengemukakan dalam *fraud triangle theory* bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memicu seseorang atau kelompok melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Cressey mengemukakan bahwa *fraud triangle theory* terbagi menjadi tiga komponen, yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (pembenaran) (Septiningsih & Anwar, 2021). Menurut Syahadat (2018) komponen dari *fraud triangle theory* tidak dapat diuji secara langsung, sehingga peneliti harus mengembangkan variabel dan proksi untuk mengukurnya.

Pressure atau tekanan merupakan salah satu faktor utama seseorang melakukan tindak kecurangan. Dalam penelitian ini *pressure* diproksikan dengan adanya pengaruh kesesuaian kompensasi. Kompensasi atau yang sering kali disebut dengan penghargaan, dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan apa pun kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada suatu organisasi (Luthfi dkk., 2018). Kesesuaian kompensasi yang diberikan secara adil dan benar dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai agar tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja pegawai, hal tersebut akan memunculkan tekanan emosional terhadap pekerjaan yang, sehingga dapat memicu tindakan kecurangan yang merugikan instansi.

Faktor selanjutnya yaitu faktor *opportunity* atau peluang yang diproksikan dengan adanya variabel keefektifan pengendalian internal. Terjadinya kecurangan dilandasi oleh tidak efektifnya sistem pengendalian internal, sehingga pegawai yang mempunyai kesempatan dapat memanfaatkan peluang dalam melakukan kecurangan. Sistem pengendalian internal yang berhasil tidak hanya bertumpu pada rancangan pengendalian yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi saja, melainkan juga kepada semua orang yang berada di dalam suatu organisasi tersebut (Febriani & Suryandari, 2019). Kecurangan dapat terjadi apabila terdapat peluang atau kesempatan, serta kemungkinan terungkapnya kecurangan tersebut kecil. Jika organisasi memiliki kualitas pengendalian yang buruk, maka hal itu akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan.

Faktor terakhir adalah *rationalization* atau pembenaran, dimana faktor *fraud* ini yang paling sulit dipahami karena mempunyai keterkaitan dengan penalaran subjektif seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun, pembenaran (*rationalization*) adalah sikap atau keyakinan dengan pertimbangan moral dari seseorang pegawai yang membenarkan suatu tindak kecurangan (Kurrohman & Widyayanti, 2018). Dalam penelitian ini, *rationalization* diproksikan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Variabel proksi *rationalization* yang pertama adalah budaya organisasi. Budaya organisasi ini memiliki keterkaitan dengan sistem tata nilai yang disetujui oleh anggota organisasi. Sementara itu, variabel proksi *rationalization* yang kedua adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan loyalitas yang dipertahankan anggota sebagai bagian dari organisasi mengingat penerimaan mereka terhadap nilai dan tujuan organisasi. Adanya rasionalisasi bagi pegawai terhadap tingkat komitmen organisasi yang rendah dapat menjadi faktor untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, tidak ada alasan bagi anggota organisasi untuk melakukan pembenaran terhadap aktivitas yang mengandung *fraud*.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *fraud* pada Sektor Pemerintahan Kota Kediri, khususnya pada seluruh kelurahan yang berada di Kota Kediri. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah yang bekerja pada seluruh kelurahan yang berada di Kota Kediri, dengan total 46 kelurahan pada 3 kecamatan. Jumlah populasi yang diperoleh sebanyak 660 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan kelurahan yang terdiri dari Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, dan Bendahara Kelurahan. Menurut Didi & Kusuma (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. Sementara itu, pemilihan sampel pimpinan organisasi didasarkan atas pertimbangan bahwa korupsi cenderung dilakukan oleh orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan untuk memengaruhi atau mengambil keputusan. Juga, pemilihan sampel sekretaris kelurahan karena mereka lebih memahami seluruh kegiatan kelurahan dan pada umumnya mereka terlibat dalam kegiatan keuangan pada kelurahan tersebut. Berdasarkan karakteristik penentuan sampel yang telah ditetapkan maka diperoleh 138 responden penelitian.

Peneliti memperoleh secara langsung data penelitian melalui pengisian kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada aparatur pemerintah pada masing-masing kelurahan yang berada di Kota Kediri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis program SmartPLS 4.0. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) pada model *Structure Equation Modeling* (SEM) dilakukan melalui tiga langkah, yaitu pengujian *outer model/measurement model*, pengujian *inner model/structural model*, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada model pengukuran, uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian data pada *outer model* terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading		Keterangan
		Awal	Modif	
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	0.683	0.697	Valid
	X1.2	0.713	0.707	Valid
	X1.3	0.780	0.798	Valid
	X1.4	0.467	Drop	Drop
	X1.5	0.636	0.618	Valid
	X1.6	0.667	0.678	Valid
Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	X2.1	0.496	Drop	Drop
	X2.10	0.696	0.726	Valid
	X2.2	0.482	Drop	Drop
	X2.3	0.687	0.649	Valid
	X2.4	0.732	0.731	Valid
	X2.5	0.723	0.729	Valid
	X2.6	0.836	0.845	Valid
	X2.7	0.820	0.852	Valid
	X2.8	0.809	0.800	Valid
	X2.9	0.769	0.789	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.418	Drop	Drop
	X3.2	0.829	0.840	Valid

	X3.3	0.616	0.613	Valid
	X3.4	0.895	0.891	Valid
	X3.5	0.726	0.735	Valid
Komitmen Organisasi (X4)	X4.1	0.536	0.534	Valid
	X4.2	0.692	0.691	Valid
	X4.3	0.660	0.660	Valid
	X4.4	0.779	0.779	Valid
	X4.5	0.703	0.704	Valid
	X4.6	0.720	0.720	Valid
	X4.7	0.760	0.760	Valid
	X4.8	0.626	0.627	Valid
	X4.9	0.790	0.790	Valid
Kecurangan (Fraud) (Y)	Y1.1	-0.064	Drop	Drop
	Y1.2	0.788	0.788	Valid
	Y1.3	0.559	0.551	Valid
	Y1.4	0.734	0.731	Valid
	Y1.5	0.714	0.711	Valid
	Y1.6	0.761	0.767	Valid
	Y1.7	0.677	0.680	Valid
	Y1.8	0.816	0.818	Valid
	Y1.9	0.674	0.675	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai dari tabel *outer loadings*. Batas *loading factor* yang ditentukan sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* >0,5 maka *convergent validity* dianggap terpenuhi, namun jika nilai *loading factor* <0,5 maka konstruk harus di drop dari analisis (Hair dkk., 2019: 112-113). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari hampir semua proksi lebih besar dari 0,5, sehingga penelitian ini dapat dikatakan layak untuk dijadikan indikator yang dapat mencerminkan masing-masing variabel.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

IND	KKO(X1)	KPI(X2)	BOR(X3)	KOR(X4)	KCF(Y)	Keterangan
X1.1	0.697	0.247	-0.094	0.106	0.323	VALID
X1.2	0.707	0.264	-0.055	0.101	0.350	VALID
X1.3	0.798	0.054	-0.193	-0.002	0.388	VALID
X1.5	0.618	0.050	-0.058	0.128	0.260	VALID
X1.6	0.678	0.241	-0.122	0.043	0.336	VALID

X2.10	0.248	0.726	-0.121	0.136	0.447	VALID
X2.3	0.044	0.649	-0.057	0.063	0.332	VALID
X2.4	0.198	0.731	-0.123	0.158	0.424	VALID
X2.5	0.200	0.729	0.001	0.104	0.535	VALID
X2.6	0.246	0.845	-0.056	0.184	0.520	VALID
X2.7	0.133	0.852	-0.036	0.178	0.521	VALID
X2.8	0.220	0.800	-0.029	0.225	0.522	VALID
X2.9	0.182	0.789	0.007	0.227	0.398	VALID
X3.2	-0.110	-0.096	0.840	-0.004	-0.193	VALID
X3.3	-0.092	0.038	0.613	0.056	-0.042	VALID
X3.4	-0.168	-0.022	0.891	0.040	-0.189	VALID
X3.5	-0.087	-0.073	0.735	-0.074	-0.079	VALID
X4.1	0.106	0.057	0.140	0.534	-0.001	VALID
X4.2	0.117	0.138	-0.026	0.691	0.108	VALID
X4.3	0.076	0.125	0.076	0.660	0.121	VALID
X4.4	0.099	0.212	-0.033	0.779	0.183	VALID
X4.5	0.071	0.093	0.027	0.704	0.070	VALID
X4.6	0.054	0.131	0.021	0.720	0.062	VALID
X4.7	0.061	0.082	-0.011	0.760	0.050	VALID
X4.8	0.046	0.120	-0.011	0.627	0.150	VALID
X4.9	0.041	0.194	0.026	0.790	0.154	VALID
Y2	0.383	0.454	-0.158	0.073	0.788	VALID
Y3	0.375	0.346	-0.138	0.148	0.551	VALID
Y4	0.367	0.402	-0.191	0.144	0.731	VALID
Y5	0.335	0.354	-0.106	0.106	0.711	VALID
Y6	0.376	0.544	-0.158	0.106	0.767	VALID
Y7	0.282	0.467	-0.112	0.145	0.680	VALID
Y8	0.294	0.476	-0.151	0.177	0.818	VALID
Y9	0.323	0.441	-0.100	0.155	0.675	VALID

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

Uji validitas diskriminan ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Indikator dapat dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* pada variabelnya memiliki nilai terbesar daripada variabel lainnya. Hasil nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih besar dibanding nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya.

Discriminant validity juga dapat diukur dengan membandingkan nilai *square root Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 atau memiliki nilai *p-value*

lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (Hair dkk., 2019: 114-115). Pengujian AVE pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali. Pada tahap pertama, nilai AVE X1 dan X4 tidak lebih besar dari 0,50, sehingga untuk meningkatkan nilai AVE menjadi lebih besar dari 0,50, maka nilai *outer loading* terkecil dari variabel Kesesuaian Kompensasi (X1) yaitu X1.5, dan Komitmen Organisasi (X4) yaitu X4.1 dihapuskan dari model karena dianggap memiliki tingkat validitas terkecil pada variabel tersebut. Setelah dilakukan *dropping* indikator yang tidak lolos uji berikut ini adalah luaran hasil uji tahap kedua:

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	AVE
1	Kesesuaian Kompensasi (X1)	0.543
2	Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	0.590
3	Budaya Organisasi (X3)	0.604
4	Komitmen Organisasi (X4)	0.516
5	Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	0.518

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* seluruh variabel telah memiliki nilai *discriminant validity* di atas 0,50. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah valid dan dapat memberikan keyakinan.

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

No.	Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
1	Kesesuaian Kompensasi (X1)	0.826	0.719
2	Keefektifan Pengendalian Internal (X2)	0.919	0.900
3	Budaya Organisasi (X3)	0.857	0.808
4	Komitmen Organisasi (X4)	0.895	0.870
5	Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	0.895	0.864

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam uji analisis lebih lanjut.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk mengukur hubungan keseluruhan variabel dalam penelitian. Menilai model PLS dilihat dari *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan dalam nilai *R-Square* ini digunakan untuk menilai

pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah telah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-square* terletak antara 0-1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik apabila nilai *R-square* semakin mendekati angka 1.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 6. Nilai *R-Square*

R-Square	
Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	0.495

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

R-square suatu model dapat diklasifikasikan sebagai kuat ($\leq 0,70$), menengah ($\leq 0,45$) dan lemah ($\leq 0,25$). Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-square* di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi (X1), Keefektifan Pengendalian Internal (X2), Budaya Organisasi (X3), serta Komitmen Organisasi (X4) yang mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) (Y) dalam model struktural memiliki nilai *R-square* sebesar 0,495 yang mengindikasikan bahwa kecocokan model moderat/menengah ($\leq 0,45$). Dengan demikian nilai kecocokan model yang dapat dijelaskan oleh hubungan terhadap variabel Kecurangan (*Fraud*) (Y) sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 50,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji kausalitas dan mediasi yang dikembangkan dalam model penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 6. Nilai Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
KKO(X1) -> KCF(Y)	-0.319	4.658	0.000	DITERIMA
KPI(X2) -> KCF(Y)	-0.510	5.432	0.000	DITERIMA
BOR(X3) -> KCF(Y)	0.112	1.418	0.156	TIDAK DITERIMA
KOR(X4) -> KCF(Y)	-0.050	0.808	0.419	TIDAK DITERIMA

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0 (2024)

Jika *p-value* <0,05 maka hipotesis dinyatakan signifikan atau diterima dan apabila *p-value* >0,05 maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan atau ditolak. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 maka diperoleh hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 6 adalah H1 dan H2 dapat diterima, sedangkan untuk H3 dan H4 ditolak.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien *path* sebesar -0,319. Berdasarkan hasil penelitian nilai negatif yang dihasilkan, menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai instansi, maka kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh pegawai instansi akan semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi tindakan *fraud*.

Pada *fraud triangle theory*, kesesuaian kompensasi diproksikan ke dalam *pressure* atau tekanan. Hasil penelitian ini memperkuat *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa *pressure* yang diproksikan sebagai kesesuaian kompensasi menjadi salah satu faktor yang penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan. Pentingnya kompensasi bagi pegawai sangat memengaruhi perilaku dan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai dapat mendatangkan kepuasan kerja dan motivasi pada pegawai, sehingga mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi instansinya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, pegawai dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kecurangan karena kesejahteraan pegawai telah tercukupi serta diperhatikan dengan baik oleh instansi. Oleh sebab itu, kesesuaian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai diharapkan pegawai akan merasa tercukupi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi kecurangan.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dan nilai koefisien *path* sebesar -0.510. Berdasarkan hasil penelitian nilai negatif yang dihasilkan, menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu instansi, maka dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan. Hal ini membuktikan bahwa keefektifan pengendalian internal adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi tindakan *fraud*.

Pada *fraud triangle theory*, keefektifan pengendalian internal diproksikan dalam *opportunity* atau peluang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), SPIP merupakan suatu proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh pimpinan dan seluruh pegawai yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai terhadap tercapainya tujuan instansi melalui

kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, keamanan aset negara dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini memperkuat *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa *opportunity* yang diprosikan sebagai keefektifan pengendalian internal menjadi salah satu faktor yang penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan. Pengendalian internal yang efektif akan dapat memajukan suatu instansi, seperti pada kelurahan-kelurahan yang berada di Kota Kediri. Pembagian wewenang dan tanggung jawab yang baik, pelaksanaan otorisasi dari pihak yang berwenang, termasuk bukti-bukti pendukung transaksi, pemeriksaan fisik aset yang baik, pencatatan setiap kegiatan operasional yang baik, serta pemantauan dan evaluasi kegiatan operasional akan mampu menurunkan tingkat kecurangan pada sektor pemerintahan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) dengan tingkat signifikan sebesar 0.156 dan nilai koefisien path sebesar 0.112. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi bukan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tindakan *fraud*.

Pada *fraud triangle theory*, budaya organisasi diprosikan dalam *rationalization* atau rasionalisasi. Rasionalisasi merupakan pembenaran atas tindakan *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Pemerintahan Kota Kediri, tindakan kecurangan (*fraud*) tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut persepsi pegawai instansi pada Kota Kediri, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*, karena pegawai merasa instansi belum cukup mengadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, sehingga pegawai belum dapat menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul. Temuan ini diperkuat dengan pendapat Didi & Kusuma (2018) yang menunjukkan 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, sehingga budaya organisasi tidak dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) dengan tingkat signifikan sebesar 0.419 dan nilai koefisien *path* sebesar -0.050. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan. Hal ini membuktikan bahwa

komitmen organisasi bukan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tindakan *fraud*.

Pada *fraud triangle theory*, komitmen organisasi diprosikan dalam *rationalization* atau rasionalisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Pemerintahan Kota Kediri, tindakan kecurangan (*fraud*) tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut persepsi pegawai instansi pada Kota Kediri, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* karena pegawai instansi merasa belum dapat memberikan banyak kontribusi bagi instansi tempatnya bekerja. Pegawai instansi merasa belum dapat memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi untuk memunculkan loyalitas pada organisasi. Temuan ini diperkuat dengan pendapat Mulyati & Jaeni (2022) yang menyatakan bahwa fenomena komitmen organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi sehingga pegawai tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi. Namun kesadaran dari organisasi sangatlah kurang, sehingga komitmen organisasi tidak dapat menekan terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi dan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan (*fraud*), sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Peneliti selanjutnya, didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi *fraud* adalah sebagai berikut: (a) Kesesuaian kompensasi, instansi diharapkan transparansi atas kompensasi langsung dan tidak langsung untuk mencegah timbulnya *fraud*. (b) Keefektifan pengendalian internal, instansi diharapkan memantau kebijakan sistem pengendalian internal yang berjalan dengan baik dan efektif untuk mengendalikan terjadinya tindakan *fraud*. (c) Budaya organisasi, lingkungan yang nyaman bisa mengendalikan terjadinya tindakan *fraud*. (d) Komitmen organisasi, instansi diharapkan dapat menghidupkan rasa loyalitas pegawai instansi terhadap instansi untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsad, I. K., Salle, A., & Sanggenafa, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) Di Pemerintah Kota Jayapura (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Jayapura Di Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 13(2), 1-12. <https://doi.org/10.52062/jakd.v13i2.1432>

- Didi, D., & Kusuma, I. C. (2018). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/10.21002/jaki.2018.01>
- Dwi, A. (2022). Eks Kadinsos Kediri Dituntut 8 Tahun Penjara di Kasus Korupsi BPNT Rp 1,5 M, diperoleh melalui situs internet: <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6229892/eks-kadinsos-kediri-dituntut-8-tahun-penjara-di-kasus-korupsi-bpnt-rp-15-m>.
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 33–46. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.1.33-46>
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nded.)*. Los Angeles: Sagepub.
- Kurrohman, T., & Widyayanti, P. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 245–254. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.945>
- Luthfi, M., Wijoyo, E., & Kusnadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 2(1), 19–31. <https://doi.org/10.51877/jiar.v2i1.60>
- Mashudi, D. (2022). Polda Jatim Limpahkan Tiga Tersangka Kasus Dugaan Korupsi Gedung Serbaguna Ringin Anom, diperoleh melalui situs internet: <https://mataraman.tribunnews.com/2022/09/16/polda-jatim-limpahkan-tiga-tersangka-kasus-dugaan-korupsi-gedung-serbagunaringin-anom>
- Munyadi, F. A., & Jaeni. (2022). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 13(2), 614–627.
- Septiningsih, D., & Anwar, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* Pemerintah Daerah: Peran Intervening Perilaku Tidak Etis. *Jurnal Wahana Akuntansi*, 16(1), 17–35. <https://doi.org/10.21009/wahana.16.012>
- Syahadat, E. F. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan *Fraud*. *Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat*, 8(1), 45–68. <https://doi.org/10.36915/jitu.v8i1.52>