

EKSPLORASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN *FRAUD*: PERSEPSI PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BANTUL

Iis Setyaningsih
Hari Purnama

Program Sarjana Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta
lissetyaningsih81@gmail.com

ABSTRACT: *This study aimed to explore the perceptions of employees in government agencies regarding how will the distributive justice, procedural justice, internal control system, information asymmetry, ethical culture organization, and organizational commitment to fraudulent tendencies in government sector. Samples used in this research as many as 40 civil employees (PNS) who work at the regional financial and assets institutions (BKAD) in Bantul. Sampling technique using saturated sampling. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression test with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed distributive justice has no negative effect with fraudulent tendencies, procedural justice has no negative effect with fraudulent tendencies, internal control system has negative effect with fraudulent tendencies, information asymmetry has no positive effect with fraudulent tendencies, ethical culture organization has no negative effect with fraudulent tendencies, and organization commitment has no negative effect with fraudulent tendencies.*

Keywords: *Perception, Fraud, Government Sector*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi pegawai di instansi pemerintahan mengenai pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, asimetri informasi, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan di sektor pemerintahan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai PNS Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, keadilan prosedural tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, asimetri informasi tidak berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*, budaya etis organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*.

Kata Kunci: *Persepsi, Fraud, Sektor Pemerintahan*

1. Pendahuluan

Praktik *fraud* yang terjadi sekarang ini tidak hanya terjadi pada perusahaan sektor privat namun terjadi pada lembaga-lembaga publik seperti pemerintahan dan lembaga lainnya (Apriliana and Budiarto, 2018). Berdasarkan survey *Transparency International*, pada tahun 2019, Indonesia memperoleh nilai 40 dari rentang nilai 0-100 dan menduduki urutan ke 85 dari keseluruhan total 180 negara yang berbuat curang (*fraud*). Nilai rendah menggambarkan bahwa suatu negara sangat korup atau banyak melakukan tindak kecurangan. Pada tahun 2019, sektor pemerintahan merupakan sektor yang masuk dalam kategori 10 besar sektor yang melakukan korupsi yaitu di peringkat 3 dengan nilai kerugian negara

mencapai 135,1 milyar. Pada tahun 2020 semester satu, sektor pemerintahan menduduki peringkat kedua setelah anggaran desa namun tidak menutup kemungkinan kasus korupsi di sektor pemerintahan semakin meningkat. Hal tersebut membuktikan bahwa korupsi di lingkup pemerintah membutuhkan perhatian khusus baik dari segi preventif atau pencegahan kasus dan upaya represif atau penindakan kasus.

Penggolongan atau jenis-jenis *fraud* yang diungkapkan oleh organisasi *ACFE* (*The Association of Certified Fraud Examiners*): *fraud* laporan keuangan, penyimpangan/penyalahgunaan aset serta korupsi. Teori *fraud triangle* adalah satu dari beberapa teori yang mengemukakan

mengenai dimensi/motivasi seseorang bertindak curang yang diciptakan oleh Donald Cressey. Tiga dimensi tersebut yaitu: (1) tekanan, (2) kesempatan/peluang, dan (3) rasionalisasi/pembenaran.

Penelitian-penelitian menguji faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) yang merupakan variabel proksi dari masing-masing faktor penyebab *fraud* terhadap kecenderungan *fraud* sudah dilakukan sebelumnya, tetapi masih terdapat inkonsistensi dari penelitian-penelitian terdahulu. Variabel proksi *pressure* (tekanan) yaitu variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural. Variabel proksi *opportunity* (kesempatan) terdiri dari SPI dan asimetri informasi serta variabel proksi *rationalization* (rasionalisasi) terdiri dari budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.

Riset tentang penyebab-penyebab yang dapat mempengaruhi kecenderungan *fraud* masih sangat menarik untuk dilakukan penelitian kembali dikarenakan fenomena kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia selama tahun 2019 yang berjumlah 30 kasus korupsi sektor pemerintahan. Teori *fraud triangle* akan menjadi dasar teori dalam penelitian ini untuk mengkaji ulang hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten dengan menguji faktor-faktor penyebab *fraud*. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menguji pengaruh variabel proksi tekanan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural, variabel proksi peluang yaitu SPI dan asimetri informasi serta variabel proksi rasionalisasi yaitu budaya etis organisasi dan komitmen organisasi pada PNS yang bekerja di BKAD Kabupaten Bantul.

2. Landasan Teori

Persepsi

Persepsi merupakan proses dalam diri individu yang digunakan dalam pengelolaan dan penginterpretasikan atau menafsirkan kesan indera untuk memberikan suatu makna kepada lingkungan (Robbins, 2003). Pengertian persepsi yang diungkapkan oleh Ikhsan dan Ishak (2005) merupakan bagaimana individu-individu menafsirkan mengenai kejadian, obyek dapat berupa benda, serta manusia yang lain.

Fraud

Menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia (2013) *fraud* merupakan tindakan

individu, pihak manajerial, atau pihak yang memiliki tanggungjawab terhadap tata kelola, pegawai, ataupun pihak ketiga yang disengaja melibatkan unsur penipuan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara melanggar hukum dan merugikan orang lain. Penggolongan *fraud* oleh ACFE terdiri dari: *fraud* laporan keuangan, penyimpangan/penyalahgunaan aset serta korupsi. *Fraud* terhadap aset yang dapat terjadi di sektor pemerintahan meliputi pencurian atau penyalahgunaan aset organisasi.

Agency Theory

Pada tahun 1976, Jensen dan Meckling mengungkapkan teori yang dikenal sebagai *agency theory* atau teori keagenan. Teori ini adalah teori yang mengkaji hubungan pemilik sumber daya atau disebut juga prinsipal dengan pengelola sumber daya atau yang disebut sebagai agen. Hubungan antara pengguna anggaran dengan pimpinan dan birokrat dengan perdana menteri merupakan contoh implementasi teori keagenan (Moe, 1984).

Fraud Triangle Theory

Fraud yang dilakukan individu didasari oleh motivasi yang berbeda-beda. *Fraud triangle theory* merupakan teori yang menerangkan tentang dimensi pemicu seseorang dapat berbuat curang (*fraud*). Donald Cressey mengungkapkan teori *fraud triangle* pada tahun 1953. Tiga dimensi penyebab mengapa individu melakukan perbuatan curang yaitu: (1) tekanan, (2) peluang, dan (3) pembenaran.

Faktor tekanan adalah desakan atau himpitan yang mendorong individu melakukan *fraud* misalnya tekanan keuangan atau tekanan individu dalam perusahaan. Tekanan keuangan berupa tuntutan ekonomi dan gaya hidup. Najahningrum (2013) mengungkapkan bahwa tekanan keuangan berkaitan dengan keadilan distributif (gaji/kompensasi) dan keadilan prosedural (prosedur pemberian kompensasi).

Dimensi *opportunity* adalah suatu situasi yang memberikan celah seseorang bisa berbuat atau bertindak curang. Di lingkup entitas pemerintahan, faktor-faktor kesempatan yang mendorong *fraud* terjadi di instansi antara lain: asimetri informasi, SPI, dan penegakan hukum/peraturan (Najahningrum, 2013).

Dimensi rasionalisasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat melakukan pembenaran terhadap apa yang dilakukan menurut pandangannya sendiri yang mana faktor internal dan faktor eksternal akan mempengaruhi pembenaran oleh masing-masing individu.

Teori Atribusi

Pada tahun 1958, Fritz Heider mengungkapkan sebuah teori yang disebut sebagai teori atribusi. Teori atribusi adalah teori yang menjabarkan tentang alasan atau sebab sikap/tingkah laku seseorang yang diinterpretasikan individu tersebut dan dipengaruhi oleh dua kekuatan, kekuatan internal dan kekuatan eksternal (Lestari & Supadmi, 2019). Kekuatan internal atau sering disebut dengan atribut personal misalnya karakter, sifat, kemampuan, dan usaha serta kekuatan eksternal atau atribut lingkungan berupa aturan dan situasi. Kekuatan internal dan kekuatan eksternal secara bersamaan menentukan perilaku manusia.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif kaitannya dengan pendistribusian sumber daya yang akan menentukan kesejahteraan individu yang menerimanya. Pendistribusian sumber daya berupa gaji, insentif, keuntungan yang bertujuan untuk kesejahteraan individu yang bekerja di instansi tersebut Deutsch (1998) dalam (Najahningrum, 2013). Menurut Faturochman (2002) dalam Najahningrum (2013) tiga tingkatan keadilan distributif yaitu 1) nilai, 2) aturan yang dirumuskan dari nilai-nilai, dan 3) pelaksanaan peraturan.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah penilaian individu tentang keadilan serangkaian langkah-langkah, proses atau sistem yang diterapkan perusahaan atau organisasi dalam pembuatan keputusan-keputusan distribusi sumber daya Ivancevich (2006) dalam (Najahningrum, 2013). Enam aturan pokok menurut Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012) tentang keadilan prosedural yaitu konsisten, terhindar bias, akurat, dapat dilakukan perbaikan, representatif, dan etis. Prosedur yang diterapkan organisasi dapat dikatakan adil apabila memenuhi semua aturan tersebut.

Sistem Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 menjabarkan pengertian Sistem Pengendalian Internal (SPI). SPI merupakan sistem integral pada aktivitas, dilakukan secara berkelanjutan, dilaksanakan oleh pihak-pihak manajerial dan semua lapisan pegawai, bertujuan untuk memberikan keyakinan/kepercayaan sepenuhnya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi dengan menerapkan aktivitas secara efektif dan efisien, kepercayaan/keandalan pelaporan keuangan, keamanan aset yang dimiliki negara serta kepatuhan hukum yang berlaku dan peraturan undang-undang. Mulyadi (2001) dalam Najahningrum (2013) mengungkapkan bahwa SPI mencakup struktur organisasi suatu instansi, prosedur-prosedur, tolak ukur yang diselaraskan dengan maksud mencapai keandalan data, efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan, ketaatan aturan, dan penjagaan sumber daya organisasi.

Unsur pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dengan mengadopsi dari (COSO) yang diterapkan di lingkungan pemerintah negara-negara di dunia meliputi: (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penilaian resiko, (3) Aktivitas pengendalian, (4) Informasi dan komunikasi, serta (5) pemantauan.

Asimetri Informasi

Pengertian asimetri informasi menurut Mustikasari (2013) merupakan ketidaksesuaian/kesenjangan informasi yang diketahui agen dan prinsipal. Asimetri informasi adalah kesenjangan informasi ketika kinerja agen tidak diketahui secara memadai oleh prinsipal dan agen memiliki banyak informasi tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Lestari, 2019).

Budaya Etis Organisasi

Budaya organisasi pemerintahan merupakan satu kesatuan komponen nilai bersama sehingga menciptakan penyesuaian unsur-unsur internal yang berbeda dan adaptasi eksternal yang menggerakkan terciptanya motivasi, tingkah laku dan kinerja pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, pengaturan, dan pelayanan kepada masyarakat (Sembiring, 2012). Budaya etis organisasi merupakan nilai-nilai berupa sikap, norma, dan tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi. Persepsi pegawai yang tinggi terhadap

budaya etis organisasi dapat menekan terjadinya *fraud*.

Komitmen Organisasi

Proses dalam diri individu dimana seorang individu akan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan instansi, peraturan, dan nilai-nilai organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Pramudita, 2013). Selanjutnya Valentine *et al* (2002) dalam Pristiyanti (2012) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berfokus pada perilaku dan perasaan pegawai yang dikaitkan dengan tata nilai dan bagaimana instansi tersebut melakukan aktivitas termasuk tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Keadilan distributif adalah keadilan tentang bagaimana hasil dan *reward* didistribusikan kepada para pegawai di instansi yang dipersepsikan oleh seseorang (Moorhead & Griffin, 2013). Keadilan distributif di organisasi pemerintahan berhubungan dengan persepsi kesesuaian gaji, insentif, dan kompensasi yang didapat oleh seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan Pristiyanti (2012), Didi (2018), Arsad (2018), Chandra (2015) menemukan keadilan distributif tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Temuan ini bertentangan dengan hasil riset dari Zulkarnain (2013), Pramudita (2013), Najahningrum (2013) yang mengungkapkan persepsi keadilan distributif yang semakin adil maka kecenderungan tindak kecurangan yang dilakukan pegawai akan semakin rendah. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H1: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

Keadilan prosedural merupakan suatu proses pembuatan keputusan pengalokasian sumber daya kepada karyawan-karyawan dalam organisasi. Keadilan prosedural berhubungan dengan prosedur-prosedur penilaian yang diterapkan sebagai dasar penentuan gaji/kompensasi yang dipersepsikan oleh pegawai. Persepsi pegawai yang tinggi terhadap keadilan prosedural dapat mengurangi kecenderungan kejadian *fraud*.

Penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan

fraud (Pristiyanti, 2012; Chandra, 2015; Mustikasari, 2013). Hal ini bertentangan dengan riset dari Najahningrum (2013) dengan temuan yang mengungkapkan jika keadilan prosedural semakin adil, maka pegawai yang cenderung berbuat curang (*fraud*) semakin rendah. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

Keefektifan SPI merupakan variabel proksi *opportunity* yang pertama. SPI yang semakin efektif bisa mencegah atau mengurangi kesempatan untuk berbuat curang (*fraud*). Tidak efektifnya SPI yang diterapkan instansi bisa memberikan peluang pegawai pemerintah untuk berbuat curang (*fraud*) (Adi *et al.*, 2016).

Penelitian oleh Kusumastuti (2012), Permatasari *et al* (2017), Rosliana (2018) menunjukkan bahwa SPI yang efektif tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Temuan ini bertentangan dengan riset oleh Najahningrum (2013), Pramudita (2013), Pristiyanti (2012), Calsia (2019) yang mengungkapkan bahwa penerapan SPI secara efektif memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H3: SPI berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

Asimetri informasi adalah ketidaksesuaian/kesenjangan informasi yang dibagikan oleh berbagai pihak yang mempunyai informasi/pihak penyedia informasi kepada pihak yang berkepentingan terhadap informasi (Wilopo, 2006). Ketidaksesuaian informasi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai pemerintah untuk berbuat curang (*fraud*).

Penelitian oleh Artini *et al* (2014) mengungkapkan tidak terdapat pengaruh asimetri informasi dengan kecenderungan *fraud*. Penelitian lain oleh Chandra (2015), Mustikasari (2013), Najahningrum (2013), Prawira *et al* (2014) mengungkapkan bahwa kecenderungan *fraud* dipengaruhi positif oleh asimetri informasi. Asimetri informasi tinggi diantara pimpinan dan karyawan akan berdampak tingginya *fraud* yang akan terjadi. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H4: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*

Penelitian oleh Rae dan Subramainiam (2008) menemukan pegawai akan cenderung menjalankan aturan-aturan yang ada pada organisasi dan menghindari berbuat curang didalam organisasi jika berada di suatu lingkungan yang etis. Komitmen organisasi serta budaya etis organisasi dapat menjadi tolak ukur lingkungan etis suatu organisasi. Suatu instansi yang memiliki budaya organisasi kurang baik akan memicu pegawai untuk melakukan perbuatan curang. Penerapan budaya etis organisasi yang semakin baik akan berdampak pada semakin rendahnya kecenderungan *fraud* yang dilakukan oleh pegawai.

Penelitian Najahningrum (2013) membuktikan budaya organisasi yang baik tidak dapat mengurangi kejadian *fraud*. Temuan ini bertentangan dengan riset dari Pramudita (2013), Artini *et al* (2014), Pristiyanti (2012), Noviriantini *et al* (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H5: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

Komitmen organisasi merupakan proses dalam diri seseorang individu untuk mengidentifikasikannya dengan tujuan instansi, peraturan, dan nilai-nilai organisasi (Pramudita 2013). Pegawai yang bekerja di suatu instansi harus menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tupoksi masing-masing sehingga komitmen tersebut bisa terwujud. Tingkat terjadinya kecurangan dapat berkurang apabila pegawai yang bekerja di instansi tersebut mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi/instansinya.

Penelitian oleh Pramudita (2013), Chandra (2015), Didi (2018), Febriani & Suryandari (2019) yang mengungkapkan komitmen organisasi pada seseorang tidak memiliki pengaruh pada kecenderungan *fraud*. Temuan ini bertentangan dengan hasil riset dari Najahningrum (2013), Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), Faisal (2013) yang membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif pada kecenderungan *fraud*. Berdasarkan beberapa temuan riset diatas, diajukan hipotesis:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Populasinya seluruh PNS yang bekerja di BKAD Kabupaten Bantul. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik sampling dimana yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 40 orang.

Pengukuran Variabel Variabel Dependen

Fraud merupakan penipuan yang disengaja seperti mencuri aset, merekayasa laporan keuangan, dan menggelapkan dana. *Fraud* merupakan perbuatan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara kelompok atau pribadi, dilakukan oleh pihak internal atau eksternal organisasi. Perbuatan *fraud* adalah tindakan melanggar hukum dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Diukur dengan 9 item pernyataan, skala likert 1-5, dikembangkan oleh ACFE mengenai macam-macam kecurangan (Najahningrum, 2013). Indikator pengukuran variabel *fraud*: kecurangan terhadap aset organisasi, kecurangan pada laporan keuangan serta korupsi.

Variabel Independen

1. Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah persepsi keadilan oleh pegawai tentang keadilan pendistribusian atau pembagian sumber daya seperti gaji dan kompensasi. Pengukuran variabel ini dengan empat item pernyataan, skala likert 1-5, mengadopsi dari riset Colquitt (2001) dalam (Pristiyanti, 2012). Persepsi mengenai keadilan distributif semakin tinggi apabila nilai yang ditunjukkan semakin tinggi. Pengukuran menggunakan empat indikator berdasarkan teori keadilan distributif terdiri atas:

- 1) Hasil yang didapat sepadan dengan upaya yang dilakukan
- 2) Hasil yang didapat sepadan dengan jenis pekerjaan
- 3) Hasil yang didapat sepadan dengan keikutsertaan/kontribusi
- 4) Hasil yang didapat sepadan dengan kinerja/kapasitas.

2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan prosedur-prosedur atau sistem yang diterapkan suatu instansi untuk mendistribusikan *reward* yang dipersepsikan oleh karyawannya. Pengukuran menggunakan enam indikator, skala likert 1-5, mengadopsi dari riset Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012) berdasarkan teori keadilan distributif terdiri atas: 1) Prosedur/sistem kompensasi menyatakan pandangan & perasaan, 2) Penetapan prosedur/sistem kompensasi mengikutsertakan pegawai & diterapkan konsisten, 3) Prosedur/sistem kompensasi tidak bias dan tidak ada benturan kepentingan tertentu, 4) Prosedur/sistem kompensasi berdasarkan informasi yang benar dan dapat dipercaya, 5) Prosedur/sistem kompensasi membolehkan adanya koreksi dan masukan, 6) Prosedur/sistem kompensasi pantas sesuai moral dan etika. Persepsi mengenai keadilan prosedural tinggi jika nilai yang ditunjukkan tinggi.

3. Sistem Pengendalian Internal

SPI adalah suatu kesatuan komponen terstruktur yang digunakan suatu organisasi/perusahaan yang bertujuan sebagai alat pengawasan atau pengendalian terhadap aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mencapai visi & misi yang diinginkan. Semakin efektif pengendalian internal akan mencegah tindakan penyimpangan (*fraud*) yang dilakukan oleh pegawai. Pengukuran menggunakan 5 item pertanyaan, skala likert 1-5, dikembangkan dari Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang SPI Pemerintah. Pengukuran menggunakan skala likert 1-5, pengendalian internal tidak efektif jika nilai yang ditunjukkan rendah. Indikator pengukurannya: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

4. Asimetri Informasi

Asimetri informasi merupakan ketidaksesuaian/kesenjangan informasi yang diketahui agen dan prinsipal. Variabel asimetri informasi diukur menggunakan 6 pertanyaan, skala likert 1-5, dikembangkan oleh Dunk (1993) dalam (Wilopo, 2006). Asimetri informasi rendah apabila nilai yang

dihasilkan rendah. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Kondisi dimana pihak internal instansi mempunyai informasi yang lebih baik mengenai kegiatan dan aktivitas yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal
- 2) Kondisi dimana pihak internal instansi lebih memahami tentang kaitan input dan output yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal
- 3) Kondisi dimana pihak internal instansi lebih memahami tentang potensi kerja yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal
- 4) Kondisi dimana pihak internal instansi mengetahui teknis pekerjaan yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal
- 5) Kondisi yang mana pihak internal instansi lebih memahami dampak faktor eksternal terhadap bidang yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal
- 6) Kondisi yang mana pihak internal instansi lebih memahami apa yang sanggup dicapai dalam bidang yang menjadi bagian tanggung jawabnya dibandingkan dengan pihak eksternal

5. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah nilai-nilai berupa sikap, norma-norma, dan perilaku yang dianut dan dijunjung tinggi bagi suatu organisasi. Pengukuran variabel budaya etis organisasi (*organizational culture*) dikembangkan dari penelitian Robins (2008) dalam Najahningrum (2013) dengan 5 item pertanyaan, skala likert 1-5. Budaya etis organisasi semakin baik jika nilai yang ditunjukkan semakin tinggi. Indikator pengukurannya: Model peran *visible*, komunikasi harapan etis, pelatihan etis, balasan untuk perbuatan etis, prosedur perlindungan etika.

6. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah proses dalam diri seseorang (pegawai) terkait dengan pengidentifikasian dirinya terhadap nilai, tujuan organisasi, dan peraturan-peraturan organisasi (Pramudita, 2013). Variabel komitmen organisasi diukur 8 item pertanyaan, skala likert 1-5, mengadopsi riset dari Luthans (2006) dalam (Pristiyanti, 2012). Komitmen pegawai terhadap

organisasi tinggi jika nilai yang ditunjukkan tinggi. Indikator pengukuran sebagai berikut:

- 1) Bekerja melampaui target yang ditentukan
- 2) Membanggakan instansi/organisasi kepada pihak luar organisasi
- 3) Menerima dan melaksanakan semua pekerjaan atau tugas
- 4) Persamaan nilai-nilai
- 5) Memiliki perasaan berbangga sebagai salah satu bagian/pihak organisasi
- 6) Organisasi adalah inspirasi bagi individu yang bekerja di instansi tersebut
- 7) Senang terhadap pilihan bertugas/bekerja di organisasi
- 8) Memiliki rasa kepedulian terhadap nasib organisasi

Teknik Analisis Data

Hipotesis diuji dengan pengujian regresi linier berganda dimana pengujian ini merupakan pengujian yang dilakukan dengan menguji 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh atau tidak menggunakan alat analisis *software* statistik SPSS.

Model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1KD + \beta_2KP + \beta_3SPI + \beta_4AI + \beta_5BEO + \beta_6KO + e$$

Keterangan:

Y	: Fraud
a	: Konstanta
$\beta_1... \beta_6$: Koefisien regresi masing-masing variabel
KD	: Keadilan Distributif
KP	: Keadilan Prosedural
SPI	: Sistem Pengendalian Internal
AI	: Asimetri Informasi
BEO	: Budaya Etis Organisasi
KO	: Komitmen Organisasi
E	: Error term

4. Hasil Penelitian

Data Penelitian

Kuesioner disebarkan dalam penelitian berjumlah 40 kuesioner dan kuesioner kembali berjumlah 38 kuesioner (95%), sedangkan kuesioner yang tidak mendapat respon atau tidak kembali berjumlah 2 kuesioner (5%). Dari kuesioner yang kembali, data yang bisa diolah berjumlah 36 kuesioner (90%). Hasil deskripsi responden dijabarkan pada tabel 1:

Tabel 1: Deskripsi Responden

Karakteristik		Frekuensi	Presentase
Usia	21 - 30 tahun	6	17%
	31 - 40 tahun	11	30%
	41 - 50 tahun	14	39%
	> 50 tahun	5	14%
	Total	36	100%
Jabatan	Kepala Badan	1	3%
	Sekretaris Badan	1	3%
	Kepala Sub bagian	3	8%
	Kepala Bidang	1	3%
	Kepala Sub Bidang	3	8%
	Staf	27	75%
	Total	36	100%
Golongan	I	1	3%
	II	5	14%
	III	27	75%
	IV	3	8%
	Total	36	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	3	8%
	1 - 10 tahun	5	14%
	11 - 20 tahun	13	36%
	> 20 tahun	15	42%
	Total	36	100%
Pendidikan Terakhir	SLTA	5	14%
	Diploma	10	28%
	S1	16	44%
	S2	4	11%
	S3	1	3%
	Total	36	100%

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t	P Value	Hasil
(constant)	56,263		0,000	
Keadilan Distributif	-0,838	-1,708	0,098	H1 ditolak
Keadilan Prosedural	-1,078	-1,100	0,281	H2 ditolak
Sistem Pengendalian Internal	-3,642	-4,841	0,000	H3 diterima
Asimetri Informasi	-0,067	-0,711	0,483	H4 ditolak
Budaya Etis Organisasi	1,872	1,855	0,074	H5 ditolak
Komitmen Organisasi	1,299	1,942	0,062	H6 ditolak
F hitung = 6,616 Sig. F = 0,000 Adjusted R Square = 0,491 Signifikansi < 5%				

Berdasar tabel 2, dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis pertama menunjukkan variabel keadilan distributif memiliki nilai signifikan 0,098 (ditolak) karena nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Pengujian hipotesis pertama mengungkapkan bahwa keadilan distributif tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kondisi ini disebabkan karena tindakan *fraud* bisa terjadi karena faktor keserakahan yang dimiliki seorang individu pegawai instansi pemerintahan Bologna (1993) dalam (Soedarmo *et al.*, 2008). Persepsi manusia yang tidak akan pernah memiliki rasa puas, menimbulkan asumsi adanya keadilan distributif yang berhubungan dengan gaji, kompensasi, dan insentif yang diperoleh pegawai di tempat kerja suatu instansi pemerintah tidak dapat mencegah pegawai untuk melakukan perbuatan curang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa fenomena bentuk *fraud* paling banyak terjadi di Indonesia yaitu pelaku korupsi atau koruptor biasanya memiliki jabatan yang tinggi dan gaji yang besar (Pristiyanti, 2012). Semakin tinggi keadilan distributif tidak dapat menjamin untuk dapat mencegah terjadinya *fraud*.

Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis kedua menunjukkan variabel keadilan prosedural memiliki nilai signifikan 0,281 (ditolak) karena nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa

keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Penyebab dari kondisi tersebut karena perusahaan atau organisasi pemerintahan di Indonesia belum memiliki prosedur penggajian yang menguraikan dengan mendetail/jelas hak serta kewajiban, tolak ukur keberhasilan serta kegagalan dalam pengelolaan organisasi yang memungkinkan dapat mencegah organisasi dari tindakan *fraud* (Wilopo, 2006). Selain itu dapat juga disebabkan karena faktor keserakahan Bologna (1993) dalam Soedarmo *et al* (2008) dimana *fraud* di sektor pemerintah dapat terjadi walaupun keadilan prosedur penggajian sudah tercapai. Keadilan berupa keadilan prosedural berdasarkan pada prosedur penggajian yang diterapkan suatu organisasi/instansi belum mampu menjamin tindakan kecenderungan *fraud* dapat dicegah.

Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan variabel SPI memiliki nilai signifikan 0,000 (diterima) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa SPI memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa suatu SPI yang diterapkan instansi secara efektif dan baik maka tingkat terjadi *fraud* di suatu instansi semakin rendah (Wilopo, 2006). Hasil riset ini juga membuktikan teori *fraud triangle* yang menjabarkan salah satu motivasi seorang individu berbuat curang adalah adanya peluang (*opportunity*). Adanya SPI yang

efektif akan meminimalisir faktor peluang yang mungkin mampu menggerakkan seseorang untuk bertindak curang. Kefektifan SPI juga dapat digunakan sebagai alat untuk identifikasi dan analisis risiko-risiko dalam penyusunan laporan keuangan dimana kegiatan ini berdampak pada kecurangan akuntansi yang dapat diminimalisir.

Pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis keempat menunjukkan variabel asimetri informasi memiliki nilai signifikan 0,483 (ditolak) karena nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa asimetri informasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*. Temuan ini mendukung riset oleh Swara *et al* (2017) yang mengungkapkan bahwa asimetri informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Kegiatan pemantauan dan pengawasan yang dilakukan auditor internal organisasi akan mengetahui atau menemukan temuan yang disebabkan adanya asimetri informasi. Asimetri informasi antara agen dan prinsipal akan berkurang bersamaan saat waktu temuan hasil audit dikonfirmasi oleh auditor internal. Pada saat hasil audit dikonfirmasi karena ada temuan oleh auditor internal, maka agen serta prinsipal akan saling terbuka dan menjelaskan tentang informasi yang menyebabkan adanya temuan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa asimetri informasi cenderung tidak ada/terjadi dikarenakan semua pegawai instansi memahami dan mengetahui semua informasi (Ahriati *et al.*, 2015) .

Pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis kelima menunjukkan variabel budaya etis organisasi memiliki nilai signifikan 0,074 (ditolak) karena nilai signifikansi lebih dari 5%. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hasil ini sejalan dengan riset Zulkarnain (2013), Najahningrum (2013) yang menjelaskan budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Perilaku seseorang akan dipengaruhi dua faktor: faktor eksternal serta faktor internal (Faisal, 2013). Faktor eksternal berupa faktor dari lingkungan seperti lingkungan organisasi

ataupun lingkungan diluar organisasi. Menurut Putranto (2011) pengaruh keluarga, pengalaman yang diperoleh serta pengaruh teman merupakan contoh-contoh faktor eksternal yang bisa mempengaruhi perilaku seseorang. Individu biasanya akan lebih cenderung berperilaku mencontoh kerabat terdekat.

Faktor internal adalah faktor yang bermula dari faktor individu masing-masing. Faktor internal sangat berpengaruh terhadap perilaku individu selain faktor eksternal (Najahningrum 2013). Moral individu merupakan salah satu contoh faktor internal. Suatu instansi yang memiliki budaya organisasi yang etis tetapi pegawainya memiliki moral yang kurang etis, memungkinkan kecurangan (*fraud*) di instansi tetap terjadi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan *fraud*

Hasil hipotesis keenam menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan 0,062 (ditolak) karena nilai signifikansi lebih dari 5%. Pengujian hipotesis keenam menunjukkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hasil ini mendukung riset sebelumnya Pramudita (2013) yang menjelaskan bahwa terjadinya kecurangan sektor pemerintah tidak bisa dicegah dengan adanya komitmen organisasi pegawai yang tinggi.

Hasil ini dikarenakan hampir tidak ada perputaran (*turnover*) pegawai instansi pemerintah karena mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja, ataupun pengurangan jumlah pegawai instansi pemerintah. Kondisi seperti ini menimbulkan asumsi bahwa pegawai akan tetap berada dalam instansi tersebut walaupun memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada tanggung jawab yang rendah pula, sehingga pegawai instansi pemerintah cenderung akan tetap melakukan kecurangan (*fraud*) dengan penyalahgunaan kedudukan, penyalahgunaan kekuasaan, serta penyalahgunaan sumber daya instansi tanpa khawatir diberhentikan dari pekerjaannya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, SPI, asimetri informasi, budaya etis organisasi, dan komitmen

organisasi terhadap kecenderungan *fraud* pada pegawai BKAD Kabupaten Bantul dapat disimpulkan keadilan distributif tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, keadilan prosedural tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, SPI berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, asimetri informasi tidak berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*, budaya etis organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*, komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*

Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

- a. Data penelitian hanya dilaksanakan pada pegawai instansi BKAD Kabupaten Bantul sejumlah 40 responden saja.
- b. Penelitian ini hanya meneliti variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, SPI, asimetri informasi, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi.
- c. Instrumen penelitian memakai kuesioner yang disampaikan secara tertulis sehingga peneliti tidak mengetahui secara langsung keadaan yang sebenarnya.

2. Saran

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian beserta sampel.
- b. Penelitian selanjutnya mempertimbangkan untuk menambah atau memodifikasi variabel penelitian.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner yang bertujuan untuk mengurangi persepsi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Adi, M.R., 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.
- Ahriati, D., Basuki, P., & Widiastuty, E. (2015). Analisis pengaruh sistem pengendalian internal, asimetri Informasi, perilaku tidak etis dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal InFestasi*, 11(1), 41–55.
- Apriliana, R., & Budiarto, D.S. (2018). Pentingnya integritas untuk mengurangi kecurangan akuntansi. *Jurnal WAHANA*, 21(1), 1–8.
- Arfan, M.I. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arsad, I.K., & Salle, A. (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 Dan Keuangan Daerah*, 13(2), 01–12.
- Artini, N.L.E., Adiputra, I.M.P., & Herawati, N.T. (2014). Pengaruh budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *Jurnal Akuntansi Program S1*, 2(1), 1–12.
- Bologna, J. (1993). *Handbook of Corporate Fraud*. Butterworth-Heinemann.
- Calsia, E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak berdasarkan Teori Fraud Triangle. *Journal Riset Akutansi Mercuru Buana*, 5(2), 67–83.
- Chandra, D.P., & Sukardi, I. (2015). Determinan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) pada Dinas Pemerintah Se Kabupaten Grobogan. *Accounting Analysis Journal*, 4(3), 1–9.
- Didi. (2018). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 1–20.
- Faisal, M. (2013). Analisis *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1).
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*): Persepsi pegawai pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi Universitas Bengkulu*, 9(1), 33–46.
- 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*, 1(1), 1–15.

- Lestari, N.K.L., & Supadmi N.L. (2019). Pengaruh pengendalian internal, integritas, asimetri informasi dan kapabilitas pada kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1819.
- Moe, T. (1984). The New Economics of Organization. *American Journal of Political Science*, Vol. 28, No. 4 (Nov., 1984)
- Moorhead, D., & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mustikasari, D.P. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 250–258.
- Najahningrum, A.F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud*: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 259–267.
- Nashruah, N.U., & Wijayanti, P. (2019). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kecenderungan *Fraud* Akuntansi di Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Dan Indonesia*, 8(2), 141–153.
- Noviani, D.P., & Sambharakreshna, Y. (2014). Pencegahan kecurangan dalam organisasi pemerintahan. *JAFFA Oktober*, 02(2), 61–70.
- Noviriantini, K., Darmawan, N.A., & Werastuti, D.N. (2015). Pengaruh budaya etis organisasi dan moralitas aparat terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana). *E-Journal Undiksha*, 3(1), 1–12.
- Permatasari, D.K., & 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.
- Pramudita, A. (2013). Analisis *fraud* di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1).
- Prawira, I.M., Nyoman, T.H., & Surya, N.A. (2014). Pengaruh moralitas individu, asimetri informasi dan efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 1–12.
- 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/aaaj.v1i1.707>
- Putranto, H. (2011). Lingkungan organisasi dan budaya organisasi. *Artikel, Jakarta: Universitas Mercubuana*.
- Rae, K., & Subraimaam, N. (2008). Quality of internal control procedures antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124.
- Robbins, P.S. (2003). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roslina. (2018). Pengaruh pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Perbankan di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 1–8.
- Soedarmo et al. (2008). *Fraud Auditing*. Jakarta: Pusdiklatwas BPKP.
- Swara, S.P., Saragih, K., & Sinaga, S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada PT. BANK DKI. *Fundamental Management Journal*, 2(1), 14–25.
- Wilopo. (2006). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Jurnal Riset Dan Akuntansi Indonesia*, 9(3), 346–366.
- Zulkarnain, R.M. (2013). Analisis faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(2).