

---

## Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan *Fraud*

Edy F Syahadat

Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat  
(Kabupaten Majene - Sulawesi Barat - Indonesia)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) berdasarkan persepsi pegawai negeri sipil yang bekerja di bagian keuangan dan aset pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Sampel yang digunakan adalah 170 responden dari 34 SKPD yang terdiri dari 14 badan dan 20 dinas dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis *regresi linier berganda dengan menggunakan alat IBM SPSS ver 21*

Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Persepsi keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (2) Persepsi keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (3) Persepsi keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (4) Persepsi penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (5) Persepsi keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (6) Persepsi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, (7) Persepsi budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

*Kata Kunci* : Kecenderungan fraud, keadilan distributif, prosedural, interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the influence of factors affecting the tendency fraud based on perceptions government agencies working in finance and asset at the Department of subsection of Central Sulawesi. The samples used were 170 respondents from 34 SKPD which consists of 14 agencies and 20 departments by using purposive sampling method. Data analysis in this research using a multiple regression analysis with a IBM SPSS ver 21.*

*The result of the research indicates that (1) Perceptions of distributive justice has no influence on tendency of fraud, (2) Perceptions of procedural justice has no influence on tendency of fraud, (3) perception of interactional justice a significant negative effect on tendency of fraud, (4) Perception enforcement a significant negative effect tendency of fraud, (5) Perceptions of the effectiveness of internal controls and a significant negative effect on tendency of fraud, (6) Perceptions of organizational commitment and significant negative effect on the tendency of fraud, (7) The perception of the organization's ethical culture negative influence and significant impact on tendency of fraud.*

*Key words* : Tendency fraud, distributive justice, procedural justice, interactional justice, enforcement of regulations, effectiveness of internal controls, organizational commitment, organizational ethical culture

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Selama hampir satu dekade belakangan ini kasus-kasus *fraud* atau biasa disebut dengan kecurangan dalam bidang keuangan menjadi sorotan publik dan media massa di Indonesia, khususnya tindakan *fraud* yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Berbagai jenis upaya pemerintah menangani kasus *fraud* namun belum ada indikasi bahwa tindak kecurangan itu akan segera terhenti. Justru seiring dengan berjalannya waktu, semakin banyak tindak *fraud* yang terungkap dan bahkan pelakunya semakin banyak dan kompleks.

Tuanakotta (2007:159) mengemukakan bahwa untuk mencegah terjadinya *fraud*, hilangkan atau tekan sekecil mungkin faktor-faktor penyebabnya. Beberapa peneliti telah berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* di mana penelitian tentang *fraud* pertama kali dilakukan oleh Cressey (1953) yang mengajukan hipotesis mengenai alasan mengapa *fraud* atau kecurangan dapat terjadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Cressey (1953) menemukan bahwa kecurangan terjadi karena tiga faktor yaitu *pressure*, *opportunity* dan *rationalization* yang dikenal sebagai *fraud triangle theory*.

Korupsi merupakan jenis *fraud* yang sering terjadi dalam entitas pemerintahan di Indonesia dibandingkan jenis *fraud* lainnya dikarenakan nominalnya yang relatif lebih tinggi, dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara. Tindakan ini merupakan bentuk dari *fraud* (Wilopo, 2006).

Data forum Indonesia untuk transparansi anggaran (Fitra: 2012) menunjukkan peringkat provinsi terkorup di Indonesia. Provinsi Sulawesi Tengah merupakan Provinsi yang berada diperingkat 15 terkorup dari 33 provinsi dengan nilai korupsi 52,823 miliar, meskipun berdasarkan laporan audit BPK untuk tahun anggaran 2012, Provinsi Sulawesi Tengah mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian, hal ini membuktikan bahwa opini audit WTP yang dikeluarkan tidak menggambarkan kondisi lingkungan pemerintahan di Provinsi Sulawesi Tengah telah bebas dari *fraud*.

Badan pemeriksaan keuangan (BPK) RI perwakilan Provinsi Sulawesi Tengah merilis laporan hasil pemeriksaan (LHP) untuk lembaga Pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah tahun anggaran 2013, dari hasil pemeriksaan tersebut BPK menemukan sejumlah permasalahan yang signifikan dan berpengaruh pada kewajaran LKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah sehingga berpotensi adanya *fraud* dan tindak korupsi dalam bentuk memanipulasi laporan keuangan dan penyalahgunaan aset.

Temuan-temuan tersebut adalah penyajian laporan keuangan 20 SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah atas belanja barang sebesar Rp11,23 Miliar, yang tidak didukung dengan bukti pertanggungjawaban pengeluaran yang memadai serta digunakan di luar ketentuan, kepemilikan daerah atas perusahaan di atas 20% yang penilaiannya tidak mengikuti *equity method* sebagaimana disyaratkan dalam standar akuntansi pemerintahan dan penyajian akun aset tetap sebesar Rp 4,11 Triliun. Penyajian nilai tersebut tidak andal karena terdapat aset tetap yang tidak diketahui keberadaannya (<http://www.palu.bpk.go.id>, 01/09/14).

Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah, Longki Djanggola mengaku malu dengan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) tersebut dengan mengeluarkan pernyataan pada koverensi pers senin (26/05) di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Tengah bahwa “Terkadang adik-adik kita di bawah ini sering melakukan kecurangan melalui laporan perjalanan dinas, Longki mengatakan, bahwa kesalahan yang berasal dari permainan para SKPD itu sudah sering terjadi. Padahal ini sudah berulang kali saya minta agar jangan diulangi, karena sebelumnya juga sudah beberapa kali kami mendapatkan temuan seperti ini...” ([www.metrosulteng.com](http://www.metrosulteng.com), 11/06/14).

Selain itu terdapat kasus tindak pidana korupsi yang melibatkan dua PNS di salah satu SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Keduanya merupakan terdakwa kasus dugaan korupsi penyaluran dana bantuan sosial (Bansos) dan hibah di Pemerintah Provinsi (Pemprov) Sulteng tahun 2010-2011 sebesar Rp1.518.000.000. Keduanya terbukti besalah secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana korupsi sebagaimana dakwaan subsider pasal 3 jo pasal 18 UU No 31 tahun 1999 tentang pidana korupsi, sebagaimana telah diubah dengan UU No 20 tahun 2001 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi jo pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP (Harian Mercusuar, 26/08/2014).

Melihat kondisi di atas serta fakta-fakta yang terjadi, terindikasi dan maraknya tindakan-tindakan *fraud* dalam aktivitas Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Setiap organisasi rentan terhadap penyimpangan termasuk diantaranya organisasi pemerintahan. Sebelum upaya yang dilakukan untuk mengelola risiko secara proaktif dan mengurangi hal tersebut, pertama organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan perilaku ini dengan pemahaman motif orang melakukannya.

Beberapa teori telah berusaha untuk menjelaskan penyebab *fraud*, teori yang paling populer adalah *fraud triangle theory* yang dikembangkan oleh Cressey (1953). Seperti yang sudah dijelaskan secara singkat pada awal paragraf teori ini mengkaji tentang mengapa seseorang melakukan *fraud* yang terdiri atas tiga komponen yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan) dan *rationalization* (rasionalisasi). Komponen dari *fraud triangle theory* tidak dapat diteliti secara langsung maka peneliti harus mengembangkan variabel dan proksi untuk mengukurnya (Skousen *et al.*, 2009).

Di Indonesia terdapat beberapa penelitian yang sudah mengembangkan model *fraud triangle theory* salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan peraturan, keefektidan pengendalian interen dan asimteri informasi, keadilan distributif dan prosedural dan komitmen organisasi serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ray dan Sukardi (2014) menemukan hasil yang berbeda di mana tidak terdapat pengaruh antara keefektifan sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, penegakan peraturan, dan budaya organisasi dengan tindakan kecurangan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Pristianty (2012) pada Dinas Se Kota dan Kabupaten Semarang juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap fraud di sektor pemerintahan.

Penelitian Wilopo (2006) menyatakan bahwa ketaatan aturan akuntansi, pengendalian internal, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan, terdapat pula penelitian Wilopo (2008) lainnya yang menyatakan bahwa pengendalian internal dan perilaku tidak etis birokrasi pemerintahan secara parsial tidak

memberikan pengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) tetapi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

Adanya *Research gap* pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan item variabel yang dikaji salah satunya adalah dimensi keadilan organisasional di mana penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu distributif, prosedural dan interaksional, karena berdasarkan penelitian Devonish dan Greenidge (2010) ketiga dimensi dari keadilan organisasi akan mempengaruhi perilaku seseorang. Perbedaan yang lain terletak pada objek penelitian di mana objek dari penelitian ini adalah SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian dilakukan di Sulawesi Tengah karena terdapat fenomena yaitu tindakan-tindakan *fraud* dalam aktivitas pemerintahan yang melibatkan dana masyarakat yang cukup besar nominalnya yang dilakukan oleh aparat pemerintah di Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan penelitian sebelumnya serta kasus-kasus *fraud* pada entitas pemerintahan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan *Fraud*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh faktor-faktor yang terdiri dari faktor keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan *fraud* pada SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk memberikan verifikasi empiris pengaruh faktor keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian intern, komitmen dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan *fraud* pada SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner berisi tentang persepsi pegawai mengenai motif kecenderungan *fraud*/kecurangan. Kuesioner tersebut disebar langsung kepada pegawai negeri sipil yang bekerja pada subbagian keuangan di SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21.

Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam kurung waktu kurang lebih 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 34 SKPD yang terdiri dari 14 badan dan 20 dinas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual yakni aparat

pemerintah (PNS) yang bekerja pada subbagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive/judgement sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Para pegawai yang melaksanakan fungsi akuntansi/penatausahaan keuangan pada SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Responden dalam penelitian ini adalah kepala dan staf subbagian akuntansi/penatausahaan keuangan.

Karena peneliti tidak mengetahui jumlah pasti pegawai negeri sipil yang bekerja pada subbagian keuangan dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah melihat jumlahnya yang beragam maka peneliti menggunakan minimum sampel perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated* parameter bebas. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan 43 parameter bebas, maka minimum sampel yang digunakan adalah sebanyak 215 sampel (Hair *et al*, 1998).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan pada responden. Sumber data berasal dari persepsi pegawai negeri sipil yang bekerja pada subbagian keuangan SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah atas keadilan organisasional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi dan kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sebelum menyerahkan kuesioner kepada responden, penulis terlebih dahulu menanyakan jumlah staf subbagian keuangan dan aset kemudian siapa saja yang terlibat dalam pembuatan laporan keuangan sehingga penyebaran kuesioner akan lebih tepat sasaran dan efisien. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5.

Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari *fraud triangle theory* yang dikembangkan oleh cressy (1953) yaitu *pressure* (keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, prosedural, interaksional), *opportunity* (penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal), dan *rationalization* (komitmen organisasi, budaya etis organisasi), kecenderungan *fraud*. Keadilan organisasional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi merupakan variabel independen, sedangkan kecenderungan fraud merupakan variabel dependen.

Data hasil penelitian (afektif) dianalisis untuk mengetahui gambaran umum tentang data sampel variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan/hukum, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya etis organisasi dan kecenderungan *fraud*. Variabel-variabel dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat IBM SPSS versi 21. Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan model regresi linier berganda terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya etis organisasi) terhadap variabel dependen (kecenderungan *fraud*).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Keadilan Distributif

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang keadilan distributif pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah digambarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Skor Keadilan Distributif pada SKPD di Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$4 \leq PTE < 8$	3	2	Sangat Tidak Adil
2	$8 \leq PTE < 11$	12	7	Tidak Adil
3	$11 \leq PTE < 14$	25	15	Cukup Adil
4	$14 \leq PTE < 17$	87	51	Adil
5	$17 \leq PTE \leq 20$	43	25	Sangat Adil
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa 3 PNS yang persepsinya tentang keadilan distributif berada dalam kategori sangat tidak adil, 12 PNS yang persepsinya tentang keadilan distributif berada dalam kategori tidak adil, 25 PNS yang persepsinya tentang keadilan distributif berada dalam kategori cukup adil, 87 PNS yang persepsinya tentang keadilan distributif berada dalam kategori adil dan 43 PNS yang persepsinya tentang keadilan distributif berada dalam kategori sangat adil.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh data statistik persepsi PNS tentang keadilan distributif di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Statistik Persepsi PNS Tentang Keadilan Distributif

Persepsi PNS tentang keadilan distributive	
Mode	16
Std.deviasi	3,119
Variansi	9,727
Minimum	5
Maksimum	20

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa persepsi PNS tentang keadilan distributif di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan nilai mode/modus pada angka 16 dari skor ideal 20 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban adil paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden sudah merasakan keadilan terkait dengan kesesuaian jumlah imbalan yang terima, namun ada beberapa responden yang mempersepsikan bahwa keadilan distributif pada

instansi tempat responden bekerja masih kurang adil sehingga masih diperlukan peningkatan keadilan distributif pada instansi tersebut.

## 2. Keadilan Prosedural

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang keadilan prosedural pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah digambarkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Keadilan Prosedural di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$7 \leq PP < 14$	1	1	Sangat Tidak Adil
2	$14 \leq PP < 19$	8	4	Tidak Adil
3	$19 \leq PP < 23$	20	12	Cukup Adil
4	$23 \leq PP < 28$	49	29	Adil
5	$28 \leq PP \leq 35$	92	54	Sangat Adil
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa 1 PNS yang persepsinya tentang keadilan prosedural berada dalam kategori sangat tidak adil, 8 PNS yang persepsinya tentang keadilan prosedural berada dalam kategori tidak adil, 20 PNS yang persepsinya tentang keadilan prosedural berada dalam kategori cukup adil, 49 PNS yang persepsinya tentang keadilan prosedural berada dalam kategori adil dan 92 PNS yang persepsinya tentang keadilan prosedural berada dalam kategori sangat adil.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh data statistik persepsi PNS tentang keadilan prosedural di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Data Statistik Persepsi Persepsi PNS tentang Keadilan Prosedural

Persepsi PNS tentang keadilan procedural	
Mode	28
Std.deviasi	4,686
Variansi	21,959
Minimum	8
Maksimum	35

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 4 diketahui bahwa persepsi PNS tentang keadilan prosedural di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 28 dari skor ideal 35 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat adil paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang keadilan prosedural di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah sudah merasakan sangat adil terkait proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan, namun ada beberapa responden yang mempersepsikan bahwa keadilan prosedural pada instansi tempat responden bekerja masih kurang adil sehingga masih diperlukan peningkatan keadilan prosedural pada instansi tersebut.

## 3. Keadilan Interaksional

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang keadilan interaksional pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Keadilan Interaksional di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$9 \leq KI < 18$	2	1	Sangat Tidak Adil
2	$18 \leq KI < 24$	6	3	Tidak Adil
3	$24 \leq KI < 30$	11	7	Cukup Adil
4	$30 \leq KI < 36$	46	27	Adil
5	$36 \leq KI \leq 45$	105	62	Sangat Adil
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa 2 PNS yang persepsinya tentang keadilan interaksional berada dalam kategori sangat tidak adil, 6 PNS yang persepsinya tentang keadilan interaksional berada dalam kategori tidak adil, 11 PNS yang persepsinya tentang keadilan interaksional berada dalam kategori cukup adil, 46 PNS yang persepsinya tentang keadilan interaksional berada dalam kategori adil dan 105 PNS yang persepsinya tentang keadilan interaksional berada dalam kategori sangat adil.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang keadilan interaksional, maka diperoleh data statistik persepsi PNS tentang keadilan interaksional di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Data Statistik Persepsi PNS tentang Keadilan Interaksional

Persepsi PNS tentang keadilan interaksional	
Mode	36
Std.deviasi	4,627
Variansi	21,413
Minimum	14
Maksimum	43

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 6 diketahui bahwa persepsi PNS tentang keadilan prosedural di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 36 dari skor ideal 43 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat adil paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang keadilan interaksional di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah sudah merasakan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. namun ada beberapa responden yang mempersepsikan bahwa keadilan interaksional pada instansi tempat responden bekerja masih kurang adil sehingga masih diperlukan peningkatan keadilan interaksional pada instansi tersebut.

#### 4. Penegakan Peraturan



Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang penegakan peraturan pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Penegakan Peraturan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$5 \leq KK < 10$	4	2	Sangat Tidak Tegak
2	$10 \leq KK < 13$	7	4	Tidak Tegak
3	$13 \leq KK < 17$	22	13	Cukup Tegak
4	$17 \leq KK < 20$	29	17	Tegak
5	$20 \leq KK \leq 25$	108	64	Sangat Tegak
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa 4 PNS yang persepsinya tentang penegakan peraturan berada dalam kategori sangat tidak tegak, 7 PNS yang persepsinya tentang penegakan peraturan berada dalam kategori tidak tegak, 22 PNS yang persepsinya tentang penegakan peraturan berada dalam kategori cukup tegak, 29 PNS yang persepsinya tentang penegakan peraturan berada dalam kategori tegak dan 108 PNS yang persepsinya tentang penegakan peraturan berada dalam kategori sangat tegak.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang penegakan peraturan, maka diperoleh data statistik persepsi PNS tentang penegakan peraturan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Data Statistik Persepsi PNS tentang Penegakan Peraturan

<b>Persepsi PNS tentang penegakan peraturan</b>	
Mode	22
Std.deviasi	4,093
Variansi	16,751
Minimum	5
Maksimum	25

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 8 diketahui bahwa persepsi PNS tentang penegakan peraturan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 22 dari skor ideal 25 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat tegak paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang penegakan peraturan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah beranggapan bahwa aturan yang dibuat sudah dijalankan sebagaimana mestinya dan sudah ditegakkan. Namun terdapat juga responden yang beranggapan sebaliknya di mana aturan di instansi tempat responden bekerja masih kurang di tegakkan sehingga masih diperlukan peningkatan dalam penegakan peraturan yang ada pada instansi tersebut.

## 5. Keefektifan Pengendalian Internal

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Keefektifan Pengendalian Internal di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$5 \leq KPI < 10$	4	2	Sangat Tidak Efektif
2	$10 \leq KPI < 13$	2	1	Tidak Efektif
3	$13 \leq KPI < 17$	7	4	Cukup Efektif
4	$17 \leq KPI < 20$	37	22	Efektif
5	$20 \leq KPI \leq 25$	120	71	Sangat Efektif
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa 4 PNS yang persepsinya tentang keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori sangat tidak efektif, 2 PNS yang persepsinya tentang keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori tidak efektif, 7 PNS yang persepsinya tentang keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori cukup efektif, 37 PNS yang persepsinya tentang keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori efektif dan 120 PNS yang persepsinya tentang keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori sangat efektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal, maka diperoleh data statistik persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Data Statistik Persepsi PNS tentang Keefektifan Pengendalian Internal

<b>Persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal</b>	
Mode	20
Std.deviasi	3,419
Variansi	11,690
Minimum	6
Maksimum	25

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 10 diketahui bahwa persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 20 dari skor ideal 25 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat efektif paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang keefektifan pengendalian internal di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah memberikan tanggapan bahwa pengendalian internal sudah berjalan efektif. Namun ada beberapa responden yang mempersepsikan bahwa keefektifan pengendalian internal pada instansi tempat responden bekerja masih kurang efektif sehingga masih diperlukan peningkatan keefektifan pengendalian internal pada instansi tersebut.

## 6. Komitmen Organisasi

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang komitmen organisasi pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Komitmen Organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$8 \leq KO < 16$	4	2	Sangat Tidak Komitmen
2	$16 \leq KO < 22$	6	4	Tidak Komitmen
3	$22 \leq KO < 27$	5	3	Cukup Komitmen
4	$27 \leq KO < 32$	52	30	Berkomitmen
5	$32 \leq KO \leq 40$	103	61	Sangat Komitmen
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 11 menunjukkan bahwa 3 PNS yang persepsinya tentang komitmen organisasi berada dalam kategori sangat tidak komitmen, 4 PNS yang persepsinya tentang komitmen organisasi berada dalam kategori tidak komitmen, 7 PNS yang persepsinya tentang komitmen organisasi berada dalam kategori cukup komitmen, 52 PNS yang persepsinya tentang komitmen organisasi berada dalam kategori berkomitmen dan 104 PNS yang persepsinya tentang komitmen organisasi berada dalam kategori sangat komitmen.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang komitmen organisasi, maka diperoleh data statistik persepsi PNS tentang komitmen organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Data Statistik Persepsi PNS tentang Komitmen Organisasi

Persepsi PNS tentang komitmen organisasi	
Mode	32
Std.deviasi	5,657
Variansi	32,002
Minimum	9
Maksimum	40

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 12 diketahui bahwa persepsi PNS tentang komitmen organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 32 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat komitmen paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang komitmen organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah memiliki keselarasan tujuan dan nilai-nilai yang sudah dibangun dalam instansi atau organisasi. Namun ada beberapa responden memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, hal ini di mungkinkan karena sikap pegawai yang bertentangan dengan tujuan serta nilai-nilai yang dibangun dalam organisasi.

## 7. Budaya Etis Organisasi

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang budaya etis organisasi pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang budaya etis organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$5 \leq BEO < 10$	4	2	Sangat berbudaya Tidak Etis
2	$10 \leq BEO < 13$	7	4	Berbudaya Tidak Etis
3	$13 \leq BEO < 17$	17	10	Cukup berbudaya Etis
4	$17 \leq BEO < 20$	74	44	Berbudaya Etis
5	$20 \leq BEO \leq 25$	68	40	Sangat berbudaya Etis
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 13 menunjukkan bahwa 4 PNS yang persepsinya tentang budaya etis organisasi berada dalam kategori sangat berbudaya tidak etis, 7 PNS yang persepsinya tentang budaya etis organisasi berada dalam kategori tidak berbudaya etis, 17 PNS yang persepsinya tentang budaya etis organisasi berada dalam kategori cukup berbudaya etis, 74 PNS yang persepsinya tentang budaya etis organisasi berada dalam kategori etis berbudaya etis dan 68 PNS yang persepsinya tentang budaya etis organisasi berada dalam kategori sangat berbudaya etis.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang budaya etis organisasi, maka diperoleh data statistik persepsi PNS tentang budaya etis organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 14.

Tabel 14. Data Statistik Persepsi PNS tentang Budaya Etis Organisasi

Persepsi PNS tentang budaya etis organisasi	
Mode	18
Std.deviasi	3,271
Variansi	10,702
Minimum	6
Maksimum	25

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 14 diketahui bahwa persepsi PNS tentang budaya etis organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah apabila ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 18 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban berbudaya etis paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari persepsi PNS tentang budaya etis organisasi di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah memiliki tanggapan tentang kebijakan informal dan formal atas etika organisasi sudah berjalan sebagaimana mestinya di mana kebijak tersebut akan berdampak pada perilaku etis serta nilai-nilai etis individu (Hunt *et al.*, 1989). Namun terdapat juga responden yang beranggapan sebaliknya di mana kebijakan informal dan formal atas etika organisasi masih kurang sehingga masih diperlukan peningkatan dalam membangun budaya etis organisasi yang ada pada instansi tersebut.

## 8. Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Distribusi frekuensi skor persepsi PNS tentang kecenderungan kecurangan pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang digambarkan pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Skor Persepsi PNS tentang Kecenderungan Kecurangan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah

No	Skor	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	$9 \leq KK < 18$	102	60	Sangat Jarang terjadi
2	$18 \leq KK < 24$	44	26	Jarang Terjadi
3	$24 \leq KK < 30$	19	11	Cukup
4	$30 \leq KK < 36$	2	1	Sering Terjadi
5	$36 \leq KK \leq 45$	3	2	Sangat Sering Terjadi
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Diolah, 2015.

Pada Tabel 15 menunjukkan bahwa 102 PNS yang persepsinya tentang kecenderungan kecurangan berada dalam kategori sangat jarang terjadi, 44 PNS yang persepsinya berada dalam kategori jarang terjadi, 19 PNS yang persepsinya berada dalam kategori cukup, 2 PNS yang persepsinya berada dalam kategori sering terjadi dan 3 PNS yang persepsinya tentang kecenderungan kecurangan berada dalam kategori sangat sering terjadi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk persepsi PNS tentang kecenderungan kecurangan, maka diperoleh data statistik persepsi PNS yang digambarkan pada Tabel 16.

Tabel 16. Data Statistik Persepsi PNS tentang Kecenderungan Kecurangan

Persepsi PNS tentang Kecenderungan Kecurangan	
Mode	9
Std.deviasi	6,179
Variansi	38,184
Minimum	9
Maksimum	39

Sumber : Data Diolah, 2015.

Dari Tabel 16 diketahui bahwa persepsi PNS tentang kecenderungan kecurangan di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah ditinjau dari mode/modusnya menunjukkan angka 9 dari skor ideal 39 dengan kata lain kecenderungan responden memilih jawaban sangat jarang terjadi paling sering muncul, hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari PNS di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah mempersepsikan kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada instansi yang menjadi obyek penelitian sangat jarang terjadi dengan kata lain responden tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan kecurangan, namun ada beberapa responden yang memberikan persepsi sebaliknya sehingga diperlukan pengantisipasi agar tidak terjadi kecurangan (*fraud*) walaupun tidak signifikan.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Hasil uji K-S menunjukkan nilai Kolmogorov- Smirnov sebesar 1.128 dengan signifikansi 0.157 berada di atas  $\alpha=0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas atau independen (Ghozali, 2012:150). Berdasarkan nilai *VIF* dari masing-masing variabel yang kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y pada pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

## C. Uji Hipotesis

### 1. Uji Koefisien Determinasi

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS 21 (Lampiran 8). Hasil pengujian dapat di lihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 <sup>a</sup>	,763	,753	3,076

a. Predictors: (Constant), x7, x3, x2, x1, x6, x4, x5

b. Dependent Variable: y

Tabel 17 dalam model *summary* menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0.763 atau 76,3%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen dan budaya etis organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kecenderungan fraud/kecurangan sebesar 76,3% dan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## 2. Uji-t

Tabel 18. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,231	2,309		24,782	,000
x1	-,147	,090	-,074	-1,634	,104
x2	-,095	,065	-,072	-1,469	,144

x3	-,185	,053	-,138	-3,475	,001
x4	-,422	,097	-,279	-4,363	,000
x5	-,384	,118	-,212	-3,256	,001
x6	-,213	,067	-,194	-3,180	,002
x7	-,375	,092	-,199	-4,076	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 57.231 - 0.147X_1 - 0.095X_2 - 0.185X_3 - 0.422X_4 - 0.384X_5 - 0.213X_6 - 0.375X_7 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Constant* 57.231 memberikan arti bahwa apabila variabel independen diasumsikan = 0, maka kecenderungan *fraud* secara konstan akan bernilai sebesar 57.231.

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

Hasil uji koefisien parameter antara keadilan distributif (x1) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,417 (negatif). Artinya apabila variabel Keadilan Distributif (x1) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,417 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-1,634 < t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.104 (lebih dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 1 ditolak. Artinya keadilan distributif yang berkaitan dengan kesesuaian jumlah imbalan yang dirasakan tidak dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

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

Hasil uji koefisien parameter antara keadilan prosedural (x2) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,095 (negatif). Artinya apabila variabel keadilan prosedural (x2) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,095 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-1,469 < t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.144 (lebih dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keadilan prosedural terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 2 ditolak. Artinya keadilan prosedural yang dirasakan yaitu tentang proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan tidak dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**c. Keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan**

Hasil uji koefisien parameter antara keadilan interaksional (x3) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,185 (negatif). Artinya apabila variabel keadilan interaksional (x3) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,185 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-3,475 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.001 (kurang dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan keadilan interaksional

terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 3 diterima. Artinya keadilan interaksional yang dirasakan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

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

Hasil uji koefisien parameter antara penegakan peraturan (x4) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,422 (negatif). Artinya apabila variabel penegakan peraturan (x4) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,422 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-4.363 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 4 diterima. Artinya peraturan yang ditegakkan dalam aktivitas pemerintahan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**e. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan**

Hasil uji koefisien parameter antara keefektifan pengendalian internal (x5) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,384 (negatif). Artinya apabila variabel keefektifan pengendalian internal (x5) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,384 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-3.256 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.001 (kurang dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 5 diterima. Artinya pengendalian internal yang efektif dalam aktivitas pemerintahan dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**f. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan**

Hasil uji koefisien parameter antara komitmen organisasi (x6) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,213 (negatif). Artinya apabila variabel komitmen organisasi (x6) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,213 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-3.180 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.002 (kurang dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 6 diterima. Artinya komitmen organisasi dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

**g. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan**

Hasil uji koefisien parameter antara budaya etis organisasi (x7) terhadap kecenderungan kecurangan (y) menunjukkan koefisien regresi pada variabel sebesar 0,375 (negatif). Artinya apabila variabel komitmen organisasi (x7) naik 1 skor, maka kecenderungan kecurangan (y) akan turun sebesar = 0,375 dengan asumsi variabel yang lain dianggap constant. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $-4.076 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,974 dengan signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05). Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap



kecenderungan kecurangan, sehingga Hipotesis 7 diterima. Artinya budaya etis organisasi dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*).

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan *Fraud***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 1 ditolak, artinya persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset yang bekerja di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah yang berkaitan dengan keadilan distributif yaitu tentang kesesuaian jumlah imbalan yang dirasakan tidak dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hasil ini tidak sejalan dengan *fraud triangle theory*, di mana seharusnya keadilan yang dirasakan akan mempengaruhi perilaku individu, jika seseorang merasa diperlakukan adil maka akan menghilangkan motivasi untuk melakukan kecurangan, sebaliknya ketidakadilan yang dirasakan menimbulkan *pressure* atau tekanan dalam diri individu tersebut sehingga melakukan tindakan menyimpang seperti kecurangan (Arens, 2008:432).

Hasil ini juga bertentangan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, di mana keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2006), Devonish dan Greenidge (2010) dan juga penelitian yang dilakukan anik (2013). Namun penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Sukardi (2014) dan Pristianti (2012) yang menemukan bahwa keadilan distributif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kecenderungan *fraud*.

Hasil ini mengindikasikan bahwa adil atau tidak suatu keadilan distributif yang berkaitan dengan besarnya gaji yang diterima pegawai di suatu instansi pemerintahan, pegawai akan tetap melakukan tindakan *fraud*. Sehingga keadilan distributif yang diukur dengan keadilan atas imbalan yang diperoleh bukanlah menjadi alasan bagi para aparat untuk melakukan tindakan kecurangan dan dengan adanya keadilan distributif yang tinggi tidak menjadi jaminan untuk dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

Hasil tersebut di atas didukung oleh fakta yang ada di lingkungan pemerintahan kita di mana yang melakukan tindakan-tindakan kecurangan baik itu dalam bentuk manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi adalah kebanyakan para aparat yang sudah memiliki imbalan atau insentif yang cukup besar.

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

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 2 di tolak, artinya persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset yang bekerja di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan keadilan prosedural yang dirasakan tidak memberikan dampak terhadap kecenderungan kecurangan. Seperti halnya keadilan distributif, keadilan prosedural juga bertentangan dengan teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, di mana hasil penelitian Rae dan Subramaniam (2006), Devonish dan Greenidge (2010) dan anik (2013) menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku menyimpang seperti tindakan kecurangan (*fraud*).

Namun, terdapat hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Sukardi (2014) menemukan bahwa keadilan prosedural tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hal ini dimungkinkan karena di Indonesia baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada prosedur atau 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 (Wilopo, 2006), sehingga adil atau tidaknya keadilan prosedural yang di dasarkan pada keadilan prosedur penggajian di suatu instansi tidak menjadi jaminan untuk mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

### **3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kecenderungan *Fraud***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 3 diterima, hasil ini berarti semakin tinggi persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset yang bekerja di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan keadilan interaksional maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah dengan kata lain pegawai yang diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat dapat menghilangkan motivasi mereka untuk cenderung melakukan tindakan kecurangan.

Hasil ini sejalan dengan *fraud triangle theory*, di mana keadilan yang dirasakan akan mempengaruhi perilaku individu, jika seseorang merasa diperlakukan adil maka akan menghilangkan motivasi untuk melakukan kecurangan sebaliknya ketidakadilan yang dirasakan menimbulkan *pressure* atau tekanan dalam diri individu tersebut sehingga akan termotivasi untuk melakukan tindakan menyimpang seperti kecurangan (Arens, 2008:432). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Rae dan Subramaniam (2006) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keadilan interaksional terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya semakin tinggi persepsi berkaitan dengan keadilan interaksional maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Devonish dan Greenidge (2010) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa persepsi karyawan yang diperlakukan secara tidak adil akan menghasilkan kinerja yang buruk yang berupa perilaku kerja kontraproduktif, seperti pencurian, kekerasan, pelecehan verbal, ketidakhadiran atau keterlambatan tanpa izin, kecurangan dan berbagai bentuk penyimpangan kerja lainnya, dibandingkan dengan karyawan yang diperlakukan secara adil.

Dari ketiga dimensi keadilan ini hanya keadilan intereksional yang memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan karena menurut Aquino *et.al* (1999) bahwa karyawan akan lebih peka terhadap pelanggaran yang disebabkan oleh keadilan interaksional dari pada dimensi keadilan lainnya. Oleh karena itu, ketika karyawan mempersepsikan keadilan interaksional pada level yang rendah, maka karyawan akan menanggapi rendahnya rasa keadilan tersebut dengan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif seperti melakukan kecurangan.

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

Hasil analisis data menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 4 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset yang bekerja di SKPD

Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan penegakan peraturan maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini memperkuat teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa *opportunity* atau peluang yang diprosikan sebagai penegakan peraturan menjadi salah satu faktor yang penyebab kecenderungan orang melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soral *et.al* (2006), yang melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang menyebabkan tindakan kecurangan dalam perbankan sehingga menimbulkan krisis serta banyaknya bank yang bangkrut di Turki, di mana hasil penelitian menemukan bahwa lemahnya penegakan peraturan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tindakan kecurangan sektor perbankan di Turki. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013) di mana penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

#### **5. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan *Fraud***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 5 diterima, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini memperkuat teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa *opportunity* atau peluang yang diprosikan sebagai keefektifan pengendalian internal menjadi salah satu faktor yang penyebab kecenderungan orang melakukan tindakan kecurangan.

Hasil ini juga mendukung penelitian Clinton, Mitchel dan Norman (2007) yang mengembangkan model *fraud triangle theory* untuk mengungkap tindak kecurangan di perusahaan Enron, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor penyebab terjadi tindakan kecurangan di perusahaan Enron adalah lemahnya pengendalian internal. Penelitian dengan hasil yang sama ditunjukkan oleh Anik (2013) yang melakukan penelitian empiris pada dinas provinsi daerah istimewa Yogyakarta dan menemukan terdapat pengaruh antara keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Wilopo (2006) menggali persepsi mengenai faktor di balik tindakan kecurangan dari penanggung jawab penyusunan laporan keuangan pada perusahaan terbuka dan BUMN di Indonesia dan menemukan bahwa terdapat pengaruh antara keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan.

#### **6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan *Fraud***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 6 diterima, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan komitmen organisasi maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini memperkuat teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa rasionalisasi yang diprosikan sebagai komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang penyebab kecenderungan orang melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri. Clinton, Mitchel dan Norman (2007) juga menemukan hasil bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi tindakan kecurangan karyawan.

#### **7. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan *Fraud***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan kata lain hipotesis 7 diterima, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan budaya etis organisasi maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini memperkuat teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle theory* yang menyatakan bahwa rasionalisasi yang diprosikan sebagai budaya etis organisasi menjadi salah satu faktor yang penyebab kecenderungan orang melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), melakukan empiris pada Dinas Se Kota dan Kabupaten Semarang menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Anik (2013) menemukan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan.

Dalam kondisi organisasi pemerintahan, kebanyakan pegawainya melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi, lain halnya jika dalam suatu organisasi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu tindakan kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan sehingga budaya etis organisasi yang merupakan hasil dari nilai-nilai yang ditanamkan dalam diri seseorang berpengaruh terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Oleh karena itu pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah perlu membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi, sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya kecurangan seperti (1) kecurangan dalam laporan keuangan dan laporan hasil pelaksanaan kegiatan (2) kecurangan penggelapan asset dan (3) kecurangan tindak pidana korupsi, baik materil dan inmateril.

### **IV. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditinjau dari mode/modusnya sebagian besar PNS yang bekerja pada SKPD pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah mempersepsikan keadilan distributif berada dalam kategori adil, keadilan prosedural berada dalam kategori sangat adil dan keadilan interaksional berada dalam kategori sangat adil, penegakan peraturan berada dalam kategori sangat tegak, keefektifan pengendalian internal berada dalam kategori sangat efektif, komitmen organisasi berada dalam kategori sangat komitmen dan budaya etis organisasi berada dalam kategori berbudaya etis sedangkan persepsi tentang kecenderungan kecurangan berada dalam kategori sangat jarang terjadi.

2. Persepsi keadilan distributif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, artinya persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan keadilan distributif yang dirasakan tidak memberikan dampak terhadap kecenderungan kecurangan. Tidak signifikannya pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan *fraud* mengindikasikan bahwa meskipun keadilan distributif yang diukur dengan keadilan atas imbalan yang diperoleh sudah tinggi tidak menjadi jaminan untuk dapat mencegah terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.
3. Persepsi keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, artinya persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset yang bekerja di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan keadilan prosedural yang dirasakan tidak memberikan dampak terhadap kecenderungan kecurangan. Tidak signifikannya pengaruh keadilan prosedural terhadap kecenderungan *fraud* disebabkan karena di Indonesia baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada prosedur atau 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.
4. Persepsi keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri subbagian keuangan dan aset di SKPD Provinsi Sulawesi Tengah berkaitan dengan keadilan interaksional maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah dengan kata lain jika seseorang sudah diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat akan menghilangkan motivasi mereka untuk cenderung melakukan tindakan kecurangan.
5. Persepsi penegakan peraturan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi PNS berkaitan dengan penegakan peraturan maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
6. Persepsi keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi PNS berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
7. Persepsi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan komitmen organisasi maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.
8. Persepsi budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai negeri sipil berkaitan dengan budaya etis organisasi maka kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan akan semakin rendah.

## **B. Saran**

1. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan mengambil responden tidak hanya SKPD tingkat provinsi saja melainkan responden dari SKPD kota dan juga kecamatan.
2. Penelitian selanjutnya juga hendaknya mempertimbangkan metode dalam pengambilan data, yaitu tidak hanya dengan metode survei yang menggunakan kuesioner akan tetapi juga menggunakan metode wawancara sehingga data yang diperoleh bisa lebih akurat dan juga mempertimbangkan untuk menggunakan jenis penelitian metode kombinasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AICPA. 2002. *Auditing Standards Board, Consideration of fraud in a financial statement audit*, American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), SAS No. 99.
- Albrecht *et.al.* 2009. *Fraud Examination, Third Edition*, South Western, a part of Chengange Learning, USA.
- Anik, Fatun Najahningrum. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi Diy*. Accounting Analysis Journal.
- Arens, Alvin A. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Aquino, K., Lewis, M. U., dan Bradfield, M. 1999. *Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test*. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (7): 1073-1091.
- Clinton, Mitchel dan Norman. 2007. *Management Controls: The Organizational Fraud Triangle of Leadership, Culture dan Control In Enron*. *Ivey business journal*.
- Cressey, D. R. 1953. *Other People's Money*. Montclair, NJ: Patterson Smith, pp.1-300.
- Devonish dan Greenidge. 2010. *The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence*. *Department of Management Studies*, Oxford Blackwell Publishing Ltd.
- Diaz Priantara. 2013. *Fraud Auditing and investigation*. Mitra wacana media.
- Fagbohunge *et al.*2012. "Gender and Organizational Factors as Determinants of Workplace Fraudulent Behaviours in Nigeria: An Emprical Analysis". *International Journal of Bussiness Trends and Technology- vol. 2 issue 2*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harian Mercusuar, 30 Mei 2013, Hlm 11 Kolom 14-16.
- Hair, J.F., R.E. Anderson., R.L. Tatham, and W.C. Black. 1998. *Multivariate data Analysis*. Prentice Hall, Fourth edition
- Hunt, S. D., V. R. Wood dan L. B. Chonko. 1989. *Corporate Ethical Value and Organizational Commitmen in Marketing*. *Journal of Marketing* 53 (July), pp. 79 – 90
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kozlowski, S.W.J. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Volume 1. Oxford University Press

- Nordiawan, Dedi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Novita dan Eko. 2012. *Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintahan Daerah*. Universitas Gadjah Mada.
- Pendse, G Shripad. 2012. *Ethical Hazards: A Motive, Means, and Opportunity Approach to Curbing Corporate Unethical Behavior*, Journal Bus Ethics, Springer Science, Business.
- Rae, Kirsty and Nava Subramaniam. 2008. *Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud*. Managerial Auditing Journal Vol. 23 No. 2, 2008 pp.104-124.
- Ray dan Sukardi. 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (fraud) di sektor pendidikan kota semarang*. Accounting analysis journal. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, P. Stephen dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Prentice Hall Pearson Educational International, PT Ideks. Jakarta: Gramedia.
- Sitorus, Scott , Morton, A. M. (2009). Group Perceptual Fraud Symptomps Differences: A Multi-Group Model Analysis. *The Audit Forum: International Forum on Government Auditing and Public Policy* Vol. XII, No. 2. Hal. 21-40.
- Skousen, C. J., K. R. Smith, dan C. J. Wright. 2009. "Detecting and Predecting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99." *Corporate Governance and Firm Performance Advances in Financial Economis*, Vol. 13.
- Suprajadi, Lusy. 2009. *Teori Kecurangan, Fraud Awareness dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan*"*JurnalBina Ekonomi* vol. 12, nomor 2, Agustus 2009.
- Sridhar Ramamoorti. 2008. *The Psychology and Sociology of Fraud: Integrating the Behavioral Sciences Component Into Fraud and Forensic Accounting Curricula*. *Issues In Accounting Education*. Vol. 23, No. 4. pp. 521-533
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Soral H. Bartu. Talan B. I,scan. Gregory Hebb. 2006. *Fraud, banking crisis, and regulatory enforcement: Evidence from micro-level transactions data*. Springer Science, Business Media., Eur J Law Econ (2006) 21: 179-197.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Audit Berbasis ISA (International Standards Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2013. *Mendeteksi Manipulasi Laporan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Transparency.org. 2013. *Negara Terkorup Didunia Versi 2013 Sekarang*, (Online), (<http://kebindo.blogspot.com/2013/05/negara-terkorup-didunia-versi-2013>, diakses 21 mei 2014).
- Thoyibatun, Siti. 2009. *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan volume 16 nomor 2 :245-260.
- Uchok Sky Khadafi. 2012. *Data korupsi 33 provinsi di Indonesia*. *Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran* (Fitra), (Online), (<http://nasional.news.viva.co.id/news/read/355559-fitra--data-bpk--dki-jakarta-terkorup>, diakses 21 Mei 2014).
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.*

Wilopo. 2008. *Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan.* Jurnal Ventura Volume p11 no. 1 April 2008.

Widjaja Tunggal, 2014. *Memahami Fraud Audit: Bagaimana Mendeteksi dan mencegah Kecurangan Bisnis.* Harvarindo.

[www.metrosulteng.com](http://www.metrosulteng.com) 11/06/14

<http://www.palu.bpk.go.id>, 01/09/14