



## MITIGASI TERJADINYA KECURANGAN DI SEKTOR PEMERINTAHAN MELALUI PERSPEKTIF *FRAUD HEXAGON THEORY*

Muhammad Nanda Dwi Putra<sup>1</sup>, Yesi Mutia Basri<sup>2\*</sup>, Novita Indrawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau,  
Pekanbaru, Indonesia

\*Email Corresponding Author: [yesimutia@gmail.com](mailto:yesimutia@gmail.com)

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis terjadinya kecurangan pada pemerintahan. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, pengalaman, integritas, *internal control*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan dalam memitigasi terjadinya kecurangan pada pemerintahan. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah di Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Sampel yang dipilih adalah ASN pada 3 Pemerintah Daerah dengan kasus korupsi terbanyak yaitu Pemerintah Provinsi Riau, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Siak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diantar secara langsung dan sebagian menggunakan *google form*. Sebanyak 198 ASN berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan *Software SPSS*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, pengalaman, integritas, *Internal control*, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang tinggi dapat memitigasi terjadinya kecurangan. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi dalam pencegahan *fraud* pada pemerintahan.

**Kata kunci:** kesesuaian kompensasi, pengalaman kerja, integritas, *internal control*, komitmen organisasi, kepemimpinan.

---

### Abstract

The goal of this research is to investigate just how often public servants commit fraud. This study analyzes the effect of compensation, experience, internal control, organizational commitment, and leadership in mitigating the occurrence of fraud in government. The population in this study is the Riau Province Government's State Civil Apparatus. The sampling method was proportionally stratified randomly using Government Civil Apparatus in three local governments with the highest levels of corruption: Riau Province, Kampar Regency, and Siak Regency. A questionnaire was delivered directly to the participants, and some utilized a Google form to collect data. A total of 198 State Civil Apparatus participated in this study. Multiple linear regression was performed to analyze the data using SPSS software. The findings of the study demonstrate that appropriate compensation, experience, integration, internal control, and a high level of organizational dedication and leadership can all help to reduce the risk of fraud. This research will aid in the prevention of government fraud.

**Keyword:** Compensation Suitability, work experience, Integrity, internal control, organizational commitment, fraud, leadership.

## PENDAHULUAN

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* kecurangan yang biasanya terjadi di lingkungan pemerintahan adalah korupsi (*corruption*). Kata *corruption* berasal dari bahasa Latin yaitu *corruption corrumpere* yang berarti dirugikan, menyogok, memutarbalik dan rusak (S. L. Siregar, 2017). Fenomena korupsi menjadi isu yang menarik dibahas berdasarkan isu-isu yang berkembang saat ini dikalangan masyarakat sesuai Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 yang berisikan tentang tujuh jenis korupsi, khususnya menyatakan kerugian moneter, pembayaran, tip, penyalahgunaan jabatan, pemaksaan, demonstrasi palsu. Seperti yang ditunjukkan oleh *Corruption Perception Index (CPI)* Indonesia menduduki peringkat ke 85 dengan jumlah kasus korupsi dari 180 negara yang mengikuti survei. Hal tersebut dikarenakan banyaknya praktik korupsi dilakukan di lingkungan pemerintahan, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Kepala Daerah. Tidak terkecuali di daerah Provinsi Riau yang merupakan salah satu provinsi dengan tingkat korupsi tertinggi. Hasil survei menyebutkan, Indeks Survei Penilaian Integritas Pemerintah (SPI) Provinsi Riau ternyata paling rendah untuk kategori pemerintah daerah di antara provinsi lainnya dengan nilai 62,33. Sementara, pemerintah daerah yang memiliki indeks SPI tertinggi yakni Pemprov Jawa Tengah dengan nilai 78,26.

Berbagai teori telah membahas penyebab terjadinya kecurangan. Diawali dengan teori *fraud triangle* yang diutarakan oleh Cressey (1950) yang menyatakan bahwa faktor seseorang melakukan kecurangan dibagi menjadi tiga yaitu tekanan (*pressure*) yaitu bentuk kecurangan karena masalah keuangan, kesempatan (*opportunity*) yaitu kesempatan yang terjadi karena lemahnya pengendalian yang ada dan ketiga rasionalisasi (*rationalization*) yaitu kemampuan untuk membuat kecurangan menjadi rasional. Teori *fraud triangle* dikembangkan lagi dengan teori *fraud diamond* yang dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson (2004) dengan menambahkan faktor ke empat yaitu *capability* (kemampuan). Horwath (2011) mengembangkan lagi teori *fraud diamond* menjadi teori Crowe's Fraud Pentagon. Teori tersebut mengemukakan ada lima faktor terjadinya kecurangan yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). Selanjutnya berkembang lagi teori *fraud hexagon* yang dikemukakan oleh Vousinas (2019b) dengan penambahan *collusion* menjadi *SCCORE* yang terdiri dari *stimulus, capability, collusion, opportunity, rationalization* dan *ego* merupakan penyebab terjadinya kecurangan.

Penelitian ini menganalisis penyebab terjadinya kecurangan berdasarkan *Fraud Hexagon Theory* yang terjadi pada sektor pemerintah. Dengan mengetahui penyebab terjadinya kecurangan maka kecurangan dapat di mitigasi. Faktor pertama adalah tekanan. Tekanan (*pressure*) merupakan kemauan seseorang untuk melakukan kecurangan disebabkan adanya tekanan yang berasal dari dalam maupun dari luar suatu organisasi. Kemauan tersebut timbul disebabkan adanya masalah keuangan, tetapi dapat disebabkan faktor lainnya misalnya tekanan di pekerjaan, gaya hidup ataupun karena ketidakpuasan pekerja yang diakibatkan kurangnya kompensasi yang diberikan instansi yang menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan. Dengan demikian dengan ketidakpuasan kompensasi yang di berikan membuat pegawai mendapatkan penghasilan lain dengan melakukan praktik korupsi (Ristianingsih, 2017).

Mustikasari (2013) menemukan bahwa tindakan dan kinerja pegawai yang dilakukan tergantung pada besarnya kompensasi yang diberikan pihak instansi, dengan tercukupinya kompensasi membuat pegawai meningkatkan kinerja dan dapat menghindari terjadinya tindakan kecurangan, namun apabila kompensasi yang diterima pihak pegawai kurang dari kontribusi yang berikan kepada pihak instansi maka menjadi pemicu terjadinya tindakan kecurangan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian penelitian Najahningrum (2013), Pramudit (2013), Basri et al (2021) dan Desviana et al., (2020) Siregar & Hamdani (2018) yang menemukan bahwa kesesuaian

kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Sedangkan Faisal (2013) dan Pristiyanti (2012) menemukan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan.

Kompetensi atau keahlian merupakan faktor yang dapat memitigasi terjadinya . Keahlian yang dimiliki pegawai yang dapat menembus internal control dimana instansi tempat bekerja, meningkatkan strategi penyelewengan yang lebih modern dan siap untuk mengendalikan keadaan yang dapat membawa keuntungan baginya dengan menyambut orang lain untuk berkolaborasi (Arens, 2012). Menurut Sucipto (2017) pengalaman dapat dijadikan pertimbangan auditor terhadap gelagat seseorang melakukan kecurangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aryanto (2016) dan Ayuningtyas & Pamudj (2014) membuktikan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan. Sedangkan penelitian Kurrohman & Widayanti (2018), Ratnadi (2017) dan Rohmah (2019) menunjukkan bahwa makin berpengalaman seseorang makin dapat menurunkan terjadinya kecurangan.

*Collusion* dapat dikatakan sebagai asal mula dari lahirnya korupsi, kolusi adalah perbuatan curang yang dilakukan bersama-sama, dengan maraknya terjadi KKN di tubuh pemerintahan. Dalam hal ini *collusion* diproyeksikan dengan integritas yang tinggi yang mana hal ini selaras dengan peraturan yang dibuat pemerintah untuk mencegah korupsi kolusi dan nepotisme. Berdasarkan penelitian Hayati, (2015) dan Ayuningtyas & Pamudj (2014) menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan dalam mencegah kecurangan. Namun penelitian yang dilakukan Anggara & Suprasto (2020) dan Singgih et al (2017) bahwa integritas berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan

Lemahnya pengendalian intern dapat menjadi kesempatan untuk melakukan kecurangan (Arles, 2014). Menurut Zulkarnain (2013) penyebab hal tersebut karena kurangnya pengendalian internal suatu instansi, kurangnya pengawasan dan penyelewengan wewenang. Dengan kurangnya pengendalian internal menyebabkan terjadinya kecurangan akuntansi pemerintah. Sampai saat ini, pengendalian internal mungkin merupakan cara terbaik untuk mengurangi kecurangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mahendra et al (2021), Marciano et al (2021), Dewi (2016), Nita & Supadmi, (2019), Pane (2018) dan Kesumawati & Pramuki (2021) yang mengamati bahwa pengendalian internal yang dilakukan oleh organisasi dapat menekan terjadinya kecurangan. Hasil penelitian ini Namun, berbeda halnya dengan penelitian Kurrohman & Widayanti (2018) dan Ratnadi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Faktor selanjutnya adalah rasionalisasi. Rasionalisasi adalah bentuk pemikiran yang segala tindakannya beralasan wajar dan normal sehingga dapat diterima oleh masyarakat normal. Rasionalisasi adalah gagasan yang melegitimasi aktivitasnya sebagai perilaku yang wajar, yang secara etis diperbolehkan dalam masyarakat biasa (Abdullahi, 2015). Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa *rationalization* atau pembenaran merupakan sikap atau proses berpikir untuk merasionalkan tindak kecurangan. Menurut Mustikasari (2013) komitmen manajemen dapat mengajarkan seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Dengan asumsi individu memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasinya, sebenarnya akan mengurangi tingkat kecurangan. Selain itu penelitian Najahningrum, (2013), Pristiyanti, (2012), Sumbayak (2017) dan Prihandoko & Rusdi (2020) mengemukakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi dapat mengurangi terjadinya kecurangan. Namun Penelitian Pramudita (2013) dan Khomah & Arifah (2020) menemukan komitmen tinggi terhadap, tidak mengurangi terjadinya kecurangan.

Faktor lainnya adalah ego atau arrogansi. Ego adalah sikap dimana seorang ingin selalu merasa benar dalam segala tindakan yang ada, hal ini di karenakan sikap tidak ingin kalah dan ingin menunjukkan bahwa ialah salah satu pemegang kekuasaan dan merasa bahwa pengendalian internal tidak berlaku padanya (Sukma, 2017). Untuk indikator ego diinterpretasikan dengan kepemimpinan yang didukung dengan teori perilaku. Menurut Judge & Robbin (2015) teori ini menerima bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok.

Pemimpin dapat menyesuaikan kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain secara memadai. Anggraini & Siswanto (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang beretika memperkuat pengaruh positif norma subjektif dan kontrol berperilaku terhadap sikap auditor internal untuk melaporkan kecurangan. Penelitian Kurrohman & Widyayanti (2018), Faisal (2013), Indiany et al. (2017) dan Noviani et al (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang superior dapat mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan. Namun berbeda dengan penelitian (Indrapraja et al., 2021) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan pada pemerintahan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang pernah dilakukan Basri et al., (2021) membahas analisis kecurangan pada pengelolaan dana desa dalam perspektif *fraud hexagon*. Penelitian ini dilakukan pada 3 pemerintah daerah di Provinsi Riau yang memiliki indeks korupsi yang cukup tinggi yaitu Pemerintah Provinsi Riau, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Siak. Kasus kecurangan sampai saat ini sangat sulit dihilangkan. Oleh sebab itu penelitian ini mencoba mengkaji berbagai faktor penyebab kecurangan dari sisi teori *fraud hexagon* yang dikembangkan oleh Vousinas (2019). Dengan adanya penelitian ini diharapkan kecurangan yang terjadi pada Pemerintahan dapat diminimalisir. Penelitian ini memiliki kontribusi dalam upaya mencegah terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan, dengan menekan penyebab terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan seperti yang disajikan penulis.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### ***FRAUD HEXAGON THEORY***

Penelitian ini menggunakan teori *fraud hexagon* yang merupakan perkembangan dari teori teori kecurangan sebelumnya. Perkembangan teori *fraud hexagon* yang dibuat Georgius Vousinas dari Public Specialized College of Athens yang merupakan pengembangan teori pentagon (S.C.O.R.E), terdiri dari *Stimulus*, *Capability*, *Opportunity*, *Rationalization*, dan *Ego*. Model S.C.C.O.R.E menyegarkan dan menyesuaikan hipotesis kasus kecurangan saat ini hanya dengan menambahkan kolusi atau *collusion*. Teori ini menyimpulkan bahwa kolusi juga bisa menjadi penyebab kecurangan yang ada di dalam organisasi. Pelaku memanfaatkan kemampuannya dengan mengambil keuntungan dari posisi orang lain dan mengambil keuntungan dari korban (Vousinas, 2019). Kolusi yang menyebabkan kecurangan juga ditemukan dalam laporan ACFE di *Nations on Occupational Fraud and Abuse* (2016). Laporan tersebut menunjukkan bahwa hampir 50% dari kasus yang dibongkar adalah pelaku yang berkolusi dengan orang lain selama pemerasan. Semakin diperhatikan jumlah pelaku kecurangan yang berkepentingan, maka kerugian umumnya akan semakin tinggi. Model S.C.C.O.R.E merupakan augmentasi dari model S.C.O.R.E dalam pemanfaatan kesalahan kelas menengah, dimana kolusi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menemukan komponen mana yang menyebabkan kesalahan presentasi keuangan.

### **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan**

Menurut Rivai (2013) kompensasi adalah semua yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kewajiban mereka terhadap organisasi. kompensasi adalah biaya yang dibayarkan untuk pekerjaan atau penguasaan dan loyalitas dalam bisnis organisasi. Kompensasi adalah motivasi mendasar di balik mengapa banyak orang mencari pekerjaan. Berdasarkan teori *fraud pentagon* (Howarth, 2012) dan *fraud hexagon* Vousinas (2019), tekanan atau dorongan yang membuat seseorang melakukan kecurangan, misalnya kewajiban atau tagihan yang meningkat, gaya hidup yang berlebihan, ketergantungan pada obat-obatan dan yang lain. Umumnya hal yang

mendorong kecurangan adalah kebutuhan atau masalah keuangan. Namun, banyak yang bergantung pada ketidakpuasaan. kompensasi mempengaruhi seseorang untuk berbuat curang, pemberian upah yang tidak pantas akan membuat pekerja akan melakukan kecurangan untuk mengatasi persoalan dan ketegangan yang mereka rasakan karena pembayaran yang tidak pantas (Ryan & Ridwan, 2017). Semakin tidak pantas kompensasi yang diberikan, semakin tinggi peluang pekerja untuk melakukan kecurangan (Ryan & Ridwan, 2017). Pernyataan ini didukung oleh penelitian penelitian Najahningrum (2013), Pramudita, (2013), Basri et al (2021) dan Desviana et al (2020) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Kompensasi yang sesuai dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud*. Sedangkan Faisal (2013) dan Pristiyanti (2012) menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut maka dihipotesiskan:

H<sub>1</sub>:Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kecurangan.**

Menurut Sucipto (2017) pengalaman adalah suatu keahlian atau pengetahuan yang didapat dari beberapa kejadian, baik melalui pengamatan langsung atau terjun kedalam kejadian tersebut. Pengalaman dapat dijadikan pertimbangan auditor terhadap gelagat seseorang melakukan kecurangan. Pengalaman adalah faktor penting untuk mempengaruhi kapasitas esorang auditor untuk menemukan indikasi kecurangan dengan memberi sedikit gambaran tentang bentuk kecurangan yang telah ditemukan sebelumnya oleh auditor (Anggriawan, 2014). Pengalaman akan mempengaruhi kemampuan auditor terhadap indikasi kecurangan. Seorang auditor dengan pengalaman yang luas dan biasanya mengamati kekeliruan mungkin lebih lengkap dalam mengenali kecurangan daripada auditor dengan pengalaman yang relatif rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Aryanto, 2016) dan (Ayuningtyas & Pamudji, 2014) membuktikan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan. Sedangkan penelitian Kurrohman & Widayanti (2018) dan Ratnadi (2017) menunjukkan bahwa makin berpengalaman seseorang maka dapat menurunkan terjadinya kecurangan. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan :

H<sub>2</sub>:Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kecurangan

#### **Pengaruh Integritas terhadap Kecurangan.**

*Fraud hexagon* merupakan perkembangan dari *fraud pentagon* yang mana penambahan *collusion* dalam faktor trjadinya kecurangan tersebut (Vousinas, 2019b). Dalam laporan ICW juga mengungkapkan bahwa banyak kecurangan yang terjadi akibat kolusi dan melihat kasus yang terjadi pada tubuh BPK pada tahun 2017 memberi pelajaran pada bahwa sebagus apapun sistem apabila kolusi tidak bisa ditangani maka kecurangan tetap akan terjadi. Bernard, Williams, Harcourt dalam Susanto (2013) sependapat bahwa kejujuran menyimpulkan keadaan di mana individu dibatasi oleh apa yang orang lain anggap sebagai moral dan berharga. Wrinkle dalam (Susanto, 2013) mengungkap perspektif yang luar biasa tentang kepercayaan dan menganggapnya sebagai sejauh mana berbagai kewajiban dapat membentuk sesuatu yang harmonis dan utuh. Dia juga mengembangkan gagasan integritas atau kejujuran dengan mencatat bahwa memiliki integritas berarti memiliki keputusan untuk memenuhi komitmen secara konsisten. Berdasarkan penelitian Hayati (2015) dan Ayuningtyas & Pamudji (2014) menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh negatif signifikan dalam mencegah kecurangan, yang berarti integritas yang tinggi dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecurangan.

Namun penelitian yang di lakukan Anggara & Suprasto (2020) dan Singgih et al (2017) bahwa integritas berpengaruh positif terhadap terjadinya kecurangan . Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan :

H<sub>3</sub>: Integritas berpengaruh nrgatif terhadap kecurangan

#### **Pengaruh *Internal Control* terhadap kecurangan**

Cuomo (2007) mengemukakan bahwa dengan pelaksanaan pengendalian internal dalam organisasi manfaat dan non-manfaat dapat melindungi sumber daya organisasi dari kecurangan dan jelas membantu para eksekutif dalam menyelesaikan setiap aktivitasnya. *Internal control* yang baik memungkinkan para eksekutif untuk bersiap menghadapi perubahan moneter yang cepat, persaingan, perubahan permintaan pelanggan, dan kecurangan serta pembangunan kembali untuk kemajuan di masa depan. Jika *internal control* organisasi lemah, kemungkinan kesalahan dan kecurangan sangat besar. Sebaliknya, jika *internal control* kuat, kemungkinan kesalahan dan kecurangan dapat dibatasi. Terlepas dari apakah kesalahan dan kecurangan benar-benar terjadi, kesalahan itu dapat dikenali dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mahendra et al (2021) dan Fitri (2020) yang mengamati bahwa pengendalian internal yang dilakukan oleh organisasi dapat menekan terjadinya kecurangan. Namun, berbeda halnya dengan penelitian Kurrohman & Widyayanti (2018) dan Ratnadi (2017) hasil penelitan menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Artinya, terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian dengan teori yang diperoleh. Berdasarkan hak diatas maka dihipotesiskan :

H<sub>4</sub>: internal control berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan**

Komitmen organisasi merupakan perasaan kepercayaan terhadap nilai organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi individu dari organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen organisasi dipercaya dapat membantu perusahaan dalam mendeteksi resiko dan mencegah terjadinya kecurangan. Komitmen manajemen dan kebijakan suatu organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*. Hasil penelitian Ikhsan (2015) menunjukkan komitmen organisasi dapat mengurangi terjadinya kecurangan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah demonstrasi kecurangan dalam organisasi. Selain itu penelitian Najahningrum (2013), Pristiyant,(2012),Sumbayak, (2017)dan Prihandoko & Rusdi (2020) mengemukakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi dapat mengurangi terjadinya kecurangan. Namun Penelitian Pramudita, 2013) dan Khomah & Arifah (2020) menemukan komitmen tinggi tidak mengurangi terjadinya kecurangan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>5</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan

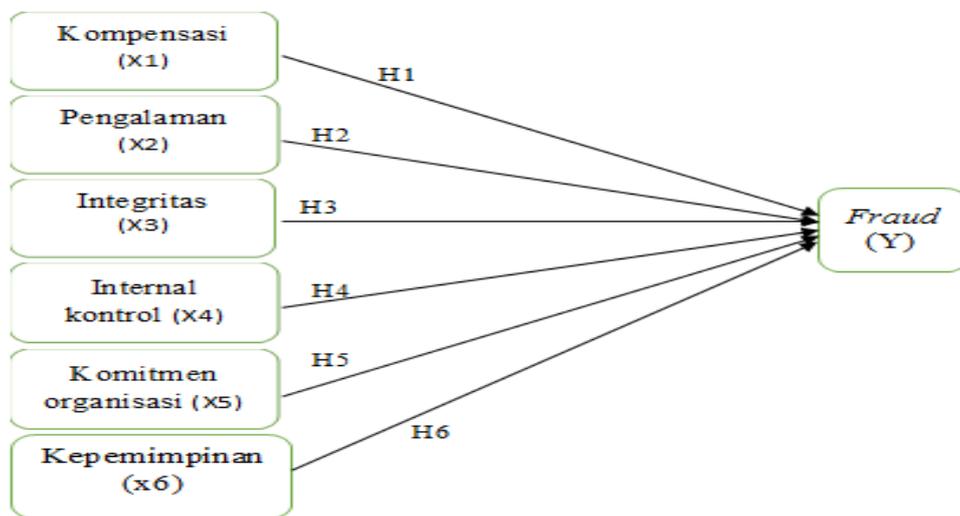
#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kecurangan**

Hexagon teori menyatakan bahwa Ego adalah sikap dimana seorang ingin selalu merasa benar dalam segala tindakan yang ada, hal ini di karenakan sikap tidak ingin kalah dan ingin menunjukkan bahwa ialah salah satu pemegang kekuasaan. Ego atau ditunjukkan oleh sikap lebih superior dari orang lain dikarenakan memiliki jabatan, tidak ingin menerima masukan dari anggota dan merasa dirinya paling benar. Menurut (Judge & Robbin, 2015) perilaku

pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain secara memadai. Penelitian Praptono (2016) menyimpulkan bahwa sebagai pelaksanaan pemimpin yang layak, maka fungsi integrasi di dalam suatu organisasi atau asosiasi bisnis tentu akan berhasil juga. Artinya, kepemimpinan efektif mempengaruhi integritas pekerja, dengan alasan bahwa tingkat kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain. Penelitian Kurrohman & Widyayanti (2018), Zulkarnain, (2013) dan Faisal (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang superior dapat mengurangi terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan. Namun berbeda dengan penelitian Indrapraja et al (2021) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan pada pemerintahan.

H<sub>6</sub>: Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Untuk mendapatkan gambaran penelitian, maka dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN pada pemerintah yang memiliki index korupsi paling tinggi pada tahun 2016 yaitu ASN di Pemerintah Provinsi Riau, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Siak. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung ke responden dan menggunakan *Google form*.

### Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Mangkunegara, 2011). Variabel kompensasi diukur menggunakan dimensi (1) kompensasi keuangan; (2) pengakuan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan; (3) promosi; (4) penyelesaian tugas; (5) pencapaian sasaran; dan (6) pengembangan pribadi. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2014). Variabel pengalaman kerja diukur menggunakan dimensi: (1) lama bekerja pada bidang pekerjaan yang sama; dan (2) keahlian dan keterampilan.

Integritas adalah konsistensi antara tindakan yang diyakini seseorang (Abdullah, 2006), Variabel integritas diukur menggunakan dimensi: (1) kejujuran, (2) keberanian, (3) sikap bijaksana, dan (4) tanggungjawab. *Internal Control* adalah sebagai suatu proses yang melibatkan sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Variabel integritas diukur menggunakan dimensi: (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) kegiatan pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, dan (4) pemantauan.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya (Kreitner et al., 2011), Variabel komitmen diukur menggunakan dimensi, (1) Bekerja melalui target, (2) Membanggakan organisasi kepada orang lain, (3) Menerima semua tugas, (4) Kesamaan nilai, (5) Bangga menjadi bagian dari organisasi, (5) Organisasi merupakan inspirasi, (6) Gembira memilih bekerja pada organisasi, dan (7) Peduli pada nasib organisasi. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013), Variabel kepemimpinan diukur menggunakan dimensi, (1) Partisipatif, (2) Direktif, (3) Suportif, dan (5) Berorientasi Pada Prestasi.

Kecurangan (*fraud*) adalah sebagai perbuatan yang mencakup akal muslihat, kelicikan, dan tidak jujur dan cara-cara yang tidak layak/ wajar untuk menipu orang lain untuk keuntungan diri sendiri, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. (Singleton & Singleton, 2010) Variabel kepemimpinan diukur menggunakan dimensi, (1) Kecurangan laporan keuangan, (2) Penyalahgunaan aset, dan (3) Korupsi.

### Teknik analisis data

Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini dan menggunakan bantuan *software SPSS Versi 21*. Adapun persamaan model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Y= Kecurangan

$\alpha$ = konstanta

$\beta_{1-6}$ = koefisien

$X_1$ = Kesesuaian Kompensasi

$X_2$ = Pengalaman

$X_3$ = Integritas

$X_4$ = Internal Control

$X_5$ = Komitmen Organisasi

$X_6$ = Kepemimpinan

e= error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Tingkat Pengembalian Kuesioner dan Karakteristik Responden

Data utama adalah tanggapan terhadap kuisisioner yang diberikan kepada responden. Survei dibagikan langsung kepada 276 responden dengan tingkat pengembalian sebesar 71,7% atau sebanyak 198 kuesioner kembali dan digunakan dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	77	40,74%
Perempuan	112	59,26%
Total	189	100%
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 Tahun	0	0,00%
25-35 Tahun	67	35,45%
36-50 Tahun	89	47,09%
>50 Tahun	33	17,46%
Total	189	100,00%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	12	6,35%
Diploma	50	26,46%
S1	84	44,44%
S2	43	22,75%
Total	189	100%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	0	0,00%
1-5 Tahun	54	28,57%
6-10 Tahun	87	46,03%
>10 Tahun	48	25,40%
Total	189	100%
Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Bendahara	131	69,31%
Kasubag	23	12,17%
kasubid	23	12,17%
kabid	8	4,23%
kabag	4	2,12%
Total	189	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah 2021

### Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif**

	N	Range	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian Kompensasi	198	24	19	43	30,56	3,406
Pengalaman	198	12	8	20	14,50	2,250
Integritas	198	27	41	68	51,93	6,092
Internal control	198	16	9	25	17,35	3,439
Komitmen Organisasi	198	30	10	40	22,70	7,367
Kepemimpinan	198	23	32	55	40,44	5,359
<i>Fraud</i>	198	17	27	44	33,02	3,035
Valid N (listwise)	198					

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah dibandingkan nilai mean sehingga dapat dikatakan data yang digunakan sudah baik.

### Hasil Uji Validasi Kualitas Data

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

	Variabel	Jumlah Item	Keterangan
1	Kompensasi	9	Valid
2	Pengalaman	4	Valid
3	Integritas	14	Valid
4	Internal Control	5	Valid
5	Komitmen organisasi	8	Valid
6	Kepemimpinan	11	Valid
7	<i>Fraud</i>	9	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	9	0,715	Reliabel
2	Pengalaman	4	0,812	Reliabel
3	Integritas	14	0,847	Reliabel
4	Internal Control	5	0,627	Reliabel
5	Komitmen organisasi	8	0,687	Reliabel
6	Kepemimpinan	11	0,658	Reliabel
7	<i>Fraud</i>	9	0,630	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi, pengalaman, integritas, internal control, komitmen organisasi, kepemimpinan dan *fraud* memiliki nilai yang lolos validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas masing-masing variabel kesesuaian kompensasi, pengalaman, integritas, internal control, komitmen

organisasi, kepemimpinan dan *fraud* lebih dari  $r$  tabel yaitu 0,138 yang menyatakan bahwa semua variabel penelitian valid. Untuk uji reliabilitas masing-masing variabel kesesuaian kompensasi, pengalaman, integritas, internal control, komitmen organisasi, kepemimpinan dan *fraud* lebih dari 0.60 yang menyatakan bahwa semua variabel penelitian reliabel (Ghozali, 2013).

### Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh masing-masing variable independen maka dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Regresi Berganda

	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
(Konstanta)		6,583	,000
Kesesuaian Kompensasi	,275	-5,852	,000
Pengalaman	-,116	-2,733	,007
Integritas	,216	-4,868	,000
Internal Control	-,107	-2,240	,026
Komitmen Organisasi	-,114	-2,241	,026
Kepemimpinan	,644	-14,098	,000
<i>R Squares</i>	,716		
<i>Adjusted R Squares</i>	,707		

Sumber : Output SPSS, 2021

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai P value < 0,05 yang berarti semua variabel independent berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,707 atau 70,7% menjelaskan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi, pengalaman, integritas, *internall control*, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kecurangan.

### PEMBAHASAN

#### Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan dengan nilai  $t_{hitung}$  -5,5852 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan. Nilai koefisien jalur adalah -0,245 yang menunjukkan arah yang negatif. Ini berarti kompensasi yang tinggi dapat menurunkan terjadinya kecurangan. Rivai (2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang pekerja dapatkan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Gaji adalah tujuan utama sebagian besar mencari pekerjaan. Berdasarkan teori *fraud* hexagon Vousinas (2019) tekanan atau insentif menyebabkan seseorang melakukan perilaku curang, seperti peningkatan kewajiban atau tagihan, gaya hidup mewah, kecanduan narkoba, dll. Ketidaksesuaian kompensasi mempengaruhi seseorang yang

melakukan penipuan untuk memenuhi tuntutan dan tekanan yang mereka rasakan akibat pembayaran yang tidak pantas (Ryan & Ridwan, 2017) Hasil penelitian mendukung penelitian penelitian (Najahningrum, 2013), (Pramudita, 2013), (Basri et al., 2021) (Desviana et al., 2020) dan yang menemukan bahwa kesesuaian dapat memitigasi terjadinya kecurangan.

#### **Pengalaman kerja berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan.**

Berdasarkan hasil penelitian, pengalaman memiliki pengaruh terhadap *fraud* dengan nilai  $t_{hitung} -2,733$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,007 berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien jalur adalah -0,156 yang menunjukkan bahwa Pengalaman yang tinggi dapat menurunkan terjadinya kecurangan. Pengalaman adalah informasi atau kemampuan yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung (Sucipto, 2017).

Berdasarkan teori capability dalam Diamond *fraud* Theory, diukur berdasarkan usia, pengalaman, dan pendidikan dengan mengacu pada faktor capability yang disebutkan ACFE (ACFE, 2016 dalam (Novita, 2019)) capability mengacu pada kemampuan seorang melakukan kecurangan untuk mencapai tujuan tertentu, atas dasar keahlian penipuan dan pengalaman profesionalnya dalam organisasi tertentu. Oleh karena itu, pengalaman profesional dianggap paling tepat untuk mencegah atau menutupi penggunaan kemampuan seseorang untuk melakukan kecurangan. Semakin tinggi kemampuan dalam bekerja maka semakin minim terjadinya kecurangan karena para pegawai akan mudah mengetahui keganjilan yang terjadi di organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kurrohman & Widyayanti, 2018) dan (Ratnadi, 2017) yang menemukan bahwa pengalaman kerja dapat menurunkan terjadinya kecurangan.

#### **Integritas berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, integritas memiliki pengaruh terhadap *fraud* dengan nilai  $t_{hitung} -4,868$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 dan koefisien jalur menunjukkan nilai -0,108 maka hipotesis yang menyatakan integritas berpengaruh negatif dalam penelitian ini diterima. *Fraud* hexagon merupakan perkembangan dari *Fraud* pentagon yang mana penambahan collusion dalam faktor terjadinya kecurangan tersebut (Vousinas, 2019b). Rendahnya tingkat integritas mengarah pada perilaku curang yang mungkin dilakukan oleh karyawan, seperti penyalahgunaan posisi, penyalahgunaan kekuasaan, dan penyalahgunaan sumber daya organisasi. Jika integritas dalam perusahaan baik, jujur, transparan, dan tanggung jawab maka tingkat kecurangan akan semakin menurun (Chasanah, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2018) Integritas memiliki efek positif pada kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

#### **Internal control berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Internal Control memiliki pengaruh terhadap *Fraud* dengan nilai  $t_{hitung} -2,240$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,026 berada di bawah 0,05 dengan nilai koefisien jalur -0,094 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pengendalian intern bertujuan adalah untuk menghindari terjadinya kecurangan (Arens et al., 2012). Karyawan cenderung mengambil tindakan menyimpang untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Contoh tindakan menyimpang terjadi ketika ada kesempatan untuk

melakukannya (Marlina et al., 2019). Peluang besar untuk curang menjadi lebih umum, peluang-peluang ini dapat dikurangi dengan pengendalian internal.

Implementasi unsur unsur pengendalian intern yaitu adanya struktur yang mampu memisahkan tanggungjawab fungsional secara jelas dan tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan unsur laporan keuangan, melaksanakan tugas dan fungsi unit secara sehat serta mutu karyawan yang mampu mengemban tanggungjawabnya dapat menghindari terjadinya kecurangan (Arens et al., 2012). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kurrohman & Widayanti, 2018) dan (Ratnadi, 2017) menunjukkan bahwa makin berpengalaman seseorang maka dapat menurunkan terjadinya kecurangan.

### **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Fraud* dengan nilai  $t_{hitung} -2,241$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,026 berada di bawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identitas (kepercayaan pada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kemauan untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi), dan loyalitas keanggotaan (keinginan untuk menjadi anggota yang relevan), organisasi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Rasionalisasi adalah elemen kunci dalam banyak kecurangan, rasionalisasi mendorong kecurangan untuk mencari pembenaran atas tindakan mereka, tidak akan melakukan apapun yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. cenderung melakukan hal-hal yang menghambat tercapainya tujuan organisasi untuk kepentingan diri sendiri. Contoh dari praktik ini adalah kecurangan. Dengan demikian, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk berbuat curang. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian (Najahningrum, 2013), (Pristiyanti, 2012), (Sumbayak, 2017) dan (Prihandoko & Rusdi, 2020) mengemukakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi dapat mengurangi terjadinya kecurangan.

### **Kepemimpinan berpengaruh terhadap terjadinya kecurangan**

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Fraud* dengan nilai  $t_{hitung} -14,098$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05, dengan nilai koefisien -0,365 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kecurangan berpengaruh negatif terhadap kecurangan yang berarti kepemimpinan yang dapat menurunkan terjadinya kecurangan. Berdasarkan teori pendekatan stasional ini menekankan karakteristik pribadi pemimpin dan situasi, menyarankan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan karakteristik pribadi ini, dan membantu para pemimpin untuk memandu perilaku mereka (Watimena, 2020). Oleh Pendekatan situasional juga menekankan faktor kontekstual yang mempengaruhi proses kepemimpinan.

Variabel situasional penting seperti karakteristik pengikut, sifat pekerjaan pemimpin, jenis organisasi, dan sifat pekerjaan lingkungan eksternal. Pendekatan stasional atau situasi adalah teori yang berusaha menemukan titik temu antara pandangan bahwa ada prinsip-prinsip universal dalam organisasi dan manajemen, dan pandangan bahwa setiap organisasi adalah unik dan

memiliki keadaannya sendiri yang berbeda dan oleh karena itu menghadapi pemimpin tertentu (Zulaihah, 2017). Oleh karena itu kepemimpinan yang mampu mengarahkan bawahan dengan kepemimpinan situasional dapat menurunkan terjadinya kecurangan dengan adanya contoh perilaku dan arahan dari pimpinan. Penelitian ini mendukung penelitian (Kurrohman & Widayanti, 2018), (Rifqi Mirza Zulkarnain, 2013) dan (Faisal, 2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mengurangi terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berikut ini peneliti akan memaparkan seluruh kesimpulan yang diperoleh bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* di provinsi Riau, yang artinya semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka semakin baik pencegahan kecurangan terjadi kecurangan di instansi tersebut. Pengalaman berpengaruh terhadap *fraud* di Provinsi Riau yang artinya semakin banyak pengalaman profesional maka dapat menurunkan terjadi kecurangan di instansi tersebut. Integritas berpengaruh terhadap *fraud* di Provinsi Riau, yang berarti bahwa mengoptimalkan integritas pegawai diharapkan dapat memiliki sikap yang tepat dalam proses kinerja sehingga kecurangan tidak ditemukan pada instansi dengan menanamkan rasa loyalitas terhadap instansi. Internal control berpengaruh terhadap *fraud* di provinsi Riau, yang berarti bahwa semakin efektif pengendalian internal di instansi menyebabkan semakin rendahnya terjadi tindak kecurangan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *fraud* di Provinsi Riau, berarti bahwa semakin baik dan efektif komitmen organisasi yang dilaksanakan, maka *fraud* akan berkurang. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap *fraud* di Provinsi Riau, yang artinya bahwa semakin sering adanya monitoring oleh atasan untuk bawahan, kinerja pegawai akan sesuai dengan aturan yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan.

### **Keterbatasan dan Saran**

Penelitian tentunya tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya, penelitian ini hanya dilakukan pada 3 wilayah, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada wilayah yang lebih luas. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel independen dengan menggunakan enam variabel saja, sedangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap *fraud* tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas wilayah penelitian serta menganalisis kemungkinan adanya variabel moderasi ataupun mediasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan Teknik analisis structural equation model dibandingkan teknik regresi seperti yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Implikasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mendeteksi terjadinya *Fraud*, karena dengan mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* menjadi langkah awal agar meminimalisir tindakan kecurangan. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian penelitian yang berkaitan dengan kecurangan pada pemerintahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi. (2015). Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory . Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 5, No.4, October 2015, Pp. 38–45, 5(4), 38–45. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-3/1823>
- Anggara, I. K. Y., & Suprasto, H. B. (2020). Pengaruh Integritas dan Moralitas Individu pada Kecurangan Akuntansi dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(9), 2296. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i09.p10>
- Anggriawan. (2014). pengaruh pengalaman kerja, skeptisme profesional dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud ( Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DIY). III, 101–116.
- Arens, Alvin., , Randal J. Elder, M. S. B. (2012). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (1,3). Pearson Pretice Hall, Inc.
- Arens, Elder, & Beasley. (2012). *Auditing dan Jasa Assurance* (15th ed.). Salemba Empat.
- Arles, L. (2014). Faktor-Faktor Pendorong Terjadinya Fraud: Predator Vs. Accidental Fraudster Diamond Theory Refleksi Teori Fraud Triangle (Klasik) Suatu Kajian Teoritis. *Papper Ilmiah*, Universitas Riau.
- Aryanto, T. dan. (2016). PENGETAHUAN AUDIT PADA INDIKASI TEMUAN KERUGIAN DAERAH Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Tuntutan pelaksanaan akuntabil. 15, 1942–1967.
- Ayuningtyas, H. Y., & Pamudji, S. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Obyektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 05(01), 1–10. <https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v5i1.2258>
- Basri, Y. M., Fadilla, O., & Al Azhar, A. A. (2021). Determinants of Fraud in the Village Government: The Pentagon’s Fraud Perspective. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 4(2), 173–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jaroe.v4i2.21037>
- Chasanah, D. N. (2018). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, ASIMETRI INFORMASI, DAN INTEGRITAS TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Magelang). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG.
- Cressey. (1950). The criminal violation of financial trust. *American Sociological Review*, 15, 738–743.
- Cuomo. (2007). *Internal Controls and Financial Accountability for Not-for-Profit Boards*. New York.
- Danuta Sukma, K. (2017). CROWE’S FRAUD DALAM PENCEGAHAN FRAUD PADA PROSES. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(2), 5–24.

- Desviana, D., Basri, Y. M., & Nasrizal, N. (2020). Analisis Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa dalam Perspektif Fraud Hexagon. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(1), 50–73. <https://doi.org/10.21632/saki.3.1.50-73>
- Dewi, G. A. K. R. S. (2016). PENGENDALIAN INTERNAL PADA KECURANGAN AKUNTANSI ( Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali ). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 77–92.
- Faisal, M. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i1.1181>
- Fitri, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecendrungan Kecurangan Akuntansi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *CURRENT : Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 3, 478–495. <https://doi.org/https://doi.org/10.31258/jc.1.3.475-493>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete. BPFE Universitas Diponegoro,.
- Hayati, R. dan. (2015). Pengaruh Pengalaman, Independensi, Skeptisme Profesional, Kompetensi, dan Komunikasi Interpersonal Auditor Kap terhadap Pendeteksian Kecurangan (Studi Empiris pada Kap di Wilayah Pekanbaru, Medan, dan Batam). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 33985.
- Horwath, C. (2011). Why the Fraud Triangle is No Longer Enough. In Horwath Crowe.
- Howarth. (2012). The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Elements. Horwath, Crowe, 94(8), 14.
- Ikhsan. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.15294/aaj.v4i3.8311>
- Indiany, D. F., Rahmatika, D. N., & Waskito, J. (2017). Jurnal Analisis Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Penerapan Ppk-Blud Pada Rsud Kardinah. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 43–56. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.765>
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *CURRENT :Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 402–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.31258/jc.2.2.166-183>
- Judge, & Robbin. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat.
- Kartono, kartini. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan (Cetakan ke). PT. Raja Grafindo.
- Kesumawati, L. E., & Pramuki, N. M. W. A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Eksperimen Pada Koperasi Se-Desa Batubulan). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, April, 524–543.
- Khomah, I., & Arifah, D. A. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA KECURANGAN (FRAUD) PEGAWAI DINAS PROVINSI JAWA TENGAH. *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3, 30–51.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, A. (2011). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.

- Kurrohman, T., & Widyayanti, P. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 245–254. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.945>
- Mahendra, K. Y., Erna Trisna Dewi, A. A. ., & Rini, G. A. I. S. (2021). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Bank Bumh di Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2(1), 1–4. <https://doi.org/10.22225/jraw.2.1.2904.1-4>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021). Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Literatur Review. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 130–137. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.130-137>
- Marlina, N. A., Rifa'i, A., & Surasni, N. K. (2019). Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 957. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p07>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.
- Mustikasari, D. P. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 250–258. <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i3.2492>
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) : Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Lib.Unes.Ac.Id*, 1–224.
- Nita, N. K. N., & Supadmi, N. L. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Asimetri Informasi dan Kapabilitas Pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1819. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p12>
- Noviani, Nurmala, P., & Adiwibowo, A. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , MORALITAS INDIVIDU , DAN AUDIT INTERNAL TERHADAP RISIKO. *KOMPARTEMEN: JURNAL ILMIAH AKUNTANSI*, 19(2), 68–82.
- Novita, N. (2019). TEORI FRAUD PENTAGON dan DETEKSI KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 11(2), 64–73. <https://doi.org/10.33508/jako.v11i2.2077>
- Pane, A. A. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Perilaku Kecurangan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 40. <https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1812>
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i1.1156>
- Praptono, S. (2016). KEPEMIMPINAN DAN FUNGSI INTEGRASI. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 1(1), 20–33.
- Pratama, M. A. A. (2018). Faktor–faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak kecurangan di Lembaga Pemerintahan Kabupaten Klaten. 146.

- Prihandoko, W., & Rusdi, D. (2020). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kepuasan kerja terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Profita Edisi 4*, 1, 1–14.
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.707>
- Ratnadi, D. dan. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 917–941.
- Retno Anggraini, F. R., & Joko Siswanto, F. A. (2019). Ethical Leadership for Internal Auditor: an Examination of Social Cognitive Theory. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(2), 165–179. <https://doi.org/10.21002/jaki.2019.09>
- Rifqi Mirza Zulkarnain. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i2.2852>
- Ristianingsih, I. (2017). Telaah Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud Di Perguruan Tinggi. *Seminar Ekonomi Dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 2017, 128–139.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada.
- Rohmah, N. (2019). *KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN ( Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019 )*. Tesis, 4.
- Ryan, M., & Ridwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 136–145.
- Singgih, D. W., Yuliaty, N. N., & Amrul, R. (2017). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN INTEGRITAS PADA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Kasus Pada Dinas SKPD Kota Mataram). *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.29303/jaa.v2i1.9>
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken,.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, 9(2), 30–37.
- Siregar, S. L. (2017). Literature Review : Perilaku Korupsi Dan Penyebabnya. *Fundamental Management Journal*, 9816(1), 47–56.
- Steers. (1985). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Sucipto. (2007). Penilaian Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Sumatera Utara*, 12–14.

- Sumbayak, J. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud). *JOM Fekon*, 4(1), 3168–3182.
- Susanto, A. (2013). Hubungan antara Persepsi User terhadap Integritas dengan Trust pada Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(2), 1–11.
- Vousinas, G. L. (2019a). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Vousinas, G. L. (2019b). Fraud-The human face of fraud: Understanding the suspect is vital to any investigation. *CA Magazine-Chartered Accountant*, 136(4), 39–40.
- Watimena, M. A. (2020). Implementasi Good Corporate Governance, Good Governance dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 195–214. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p195-214>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i1.29>