

## **ANALISIS PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KEPATUHAN SISTEM PENGENDALIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH KOTA SALATIGA**

**Fudji Sri Mar'ati\*, Erna Sudarmawanti**

Program Studi Akuntansi STIE AMA Salatiga, Indonesia

**fudjisrimarati@stieama.ac.id; erna.sudarmawanti@stieama.ac.id**

### **Abstrak**

Salah satu pilar dalam Sustainable Development Goals (SDGs) adalah 16 pilar yang mencakup pembangunan hukum dan tata kelola. Tata kelola dalam pemerintahan merupakan salah satu bagian dari tujuan tersebut, karena masih relatif banyak bentuk kecurangan dalam pemerintahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepatuhan sistem kontrol dan komitmen organisasi terhadap kecurangan. Penelitian ini mengambil sampel petugas akuntansi dan pengelola barang atau aset di seluruh OPD yang ada di Kota Salatiga. Alat analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan kepatuhan sistem kontrol tidak berpengaruh terhadap kecurangan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan.

Kata kunci: kesesuaian kompensasi, kepatuhan sistem pengendalian, komitmen organisasi dan kecurangan

### **Abstract**

*One of the pillars in the Sustainable Development Goals (SDGs) is the 16 pillars covering legal development and governance. Governance in government is one part of this goal, because there are still relatively many forms of fraud in government. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation suitability, control system compliance and organizational commitment to fraud. This study took a sample of accounting officers and goods or asset managers throughout the OPD in the City of Salatiga. The analysis tool uses multiple linear regression analysis. This study shows that the suitability of compensation and control system compliance has no effect on fraud, while organizational commitment has an influence on fraud.*

*Keywords: suitability of compensation, control system compliance, organizational commitment and fraud*

## **PENDAHULUAN**

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah sebuah program pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat yang berjalan secara berkesinambungan, menjaga kehidupan sosial masyarakat yang berkelanjutan, menjaga lingkungan hidup yang berkualitas dan melaksanakan pembangunan yang dapat memberikan jaminan pelaksanaan tata kelola yang dapat meningkatkan kualitas hidup dari generasi sebelumnya ke generasi berikutnya. TPB/SDGs adalah komitmen secara nasional dan internasional dalam usahanya untuk menyejahterakan masyarakat.

Upaya untuk mencapai target TPB/SDGs dijadikan target yang diprioritaskan dalam

pembangunan nasional yang membutuhkan sinergi kebijakan perencanaan pada tingkat nasional dan tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota. Dalam TPB/SDGs terdapat beberapa target di tingkat nasional yang sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 -2019 dalam bentuk berbagai program, kegiatan- kegiatan dan indikator-indikator yang dapat diukur serta indikasi sumber dukungan pembiayaannya.

Dalam TPB/SDGs dibagi ke dalam 17 tujuan dengan 169 target aksi global yang direncanakan untuk 15 tahun kedepan (berlaku sejak 2016 sampai dengan 2030). Untuk membantu pelaksanaan dan pemantauan tujuan dan target tersebut masing-masing dikelompokkan ke dalam empat pilar yaitu: Pilar pembangunan sosial: meliputi tujuan

1,2,3,4,5; pilar pembangunan ekonomi: meliputi tujuan 7,8,9,10 dan 17 ; pilar pembangunan lingkungan : meliputi tujuan 6, 11, 12, 13, 14 dan 15; dan pilar pembangunan hukum dan tata Kelola : meliputi tujuan 16. Meskipun dikelompokkan ke dalam pilar-pilar, namun dalam implementasinya empat pilar yang telah disebutkan saling berkaitan dan saling mendukung. Banyaknya target dalam perwujudan SDGs ini, maka peneliti memilih target 16 yang berkaitan dengan usaha mengurangi korupsi atau kecurangan (*fraud*). Adapun target SDGs 16, yaitu: target 16.5: mengurangi korupsi dan berbagai macam bentuk penyuapan, target 16.6: mengembangkan institusi yang efektif, akuntabel dan transparan di setiap tingkatan dan target 16.10 : memastikan bahwa akses publik ke informasi dan melindungi kebebasan mendasar sesuai dengan peraturan atau undang-undang nasional dan perjanjian internasional. Korupsi dapat terjadi di beberapa sektor, antara lain di sektor publik, swasta, Lembaga internasional, lembaga keagamaan, badan sukarelawan dan organisasi olah raga.

Menurut teori *Fraud Triangle* (Tuanakotta, 2007) penyebab kecurangan (*fraud*) adalah karena adanya faktor tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalitas (*rationalizations*) dan biasanya disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*). Unsur tekanan biasanya berasal dari faktor keuangan, pola gaya hidup dan tekanan pihak lain yang mendorong seseorang melakukan kecurangan (*fraud*). Munculnya peluang biasanya disebabkan oleh karena pengendalian internal yang lemah, system yang kurang bagus dan kewenangan dalam menjalankan tugas terlalu luas dan cenderung berlebihan. Sedangkan unsur rasionalitas menjelaskan bahwa kecurangan (*fraud*) terjadi dikarenakan kondisi nilai-nilai etika lokal yang menyebabkan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Seorang pegawai yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, biasanya mempunyai kecenderungan untuk mencari penghasilan lain, salah satunya ada kemungkinan dapat dilakukan dengan melakukan kecurangan (*fraud*). (Sulistiyowati, 2007) kepuasan akan gaji yang diterima

didasarkan pada kepuasan seseorang akan gajinya, Ketika persepsi seseorang tersebut terhadap gaji yang sesuai dengan apa yang dipikirkan. Dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai semakin rendah maka tingkat korupsi akan semakin tinggi.

System pengendalian internal adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusi dan system informasi dan teknologi yang dibuat untuk membantu dalam pencapaian tujuan dari organisasi. System pengendalian internal ini dapat dijadikan alat untuk mengarahkan, melakukan pengawasan dan alat untuk mengukur sumber daya suatu organisasi. (Wilopo, 2008) menyatakan bahwa pengaruh pengendalian pada internal birokrasi di pemerintahan dan perilaku etis birokrasi terhadap di pemerintahan pada auditor BPK, memberikan kesimpulan bahwa pengendalian internal di dalam birokrasi pemerintah dan perilaku tidak etis birokrasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan di pemerintahan.

Hasil penelitian (Rae & Subramaniam, 2008), secara umum komitmen organisasi bersumber kepada sikap dan kondisi perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan kebijakan yang ada di perusahaan tersebut. Hal tersebut termasuk di dalamnya berupa Tindakan berbuat curang. Apabila komitmen organisasi pegawai terhadap organisasinya tinggi maka tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan akan turun. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh kesesuaian kompensasi, kepatuhan system pengendalian, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pada pegawai di instansi pemerintah Kota Salatiga.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Landasan Teori

#### *Institutional Theory*

*Institutional Theory* (Teori Institusional) atau teori kelembagaan telah lama digunakan dalam literatur penelitian manajemen (teori organisasi), namun telah berkembang dan telah diadopsi oleh beberapa penelitian akuntansi. (Dillard et al., 2004) menyatakan bahwa : Teori

Institusional (kelembagaan) menjadi salah satu perspektif teoritis yang dominan dalam teori organisasi dan semakin banyak diterapkan dalam penelitian akuntansi untuk mempelajari praktik akuntansi dalam organisasi.

Teori institusional memiliki dua dimensi yaitu *isomorphism* dan *decoupling*. *Isomorphisme* merupakan suatu proses yang mendorong satu unit dalam suatu populasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan eksternal (DiMaggio & Powell, 1983). Terdapat tiga tipe *isomorphism* yaitu *coercive*, *mimetik* dan *normatif*. Perubahan *isomorphisme* koersif melibatkan tekanan dari organisasi lain tempatnya saling tergantung dan ekspektasi budaya dari masyarakat seperti perintah dari pemerintah, undang-undang dan permintaan pelaporan keuangan (Deegan, 2008), pengaruh politik dan kepentingan public (Amran & Devi, 2008). Dengan teori institusional, organisasi akan mengadopsi praktik yang berlaku umum, seperti praktik pengungkapan karena tekanan institusional.

Lingkungan kelembagaan adalah faktor yang signifikan dalam mempengaruhi budaya korupsi beserta tekanan eksternal seperti lingkungan tugas, peraturan, struktur yang tidak konsisten, dan lingkungan kelembagaan seperti transparansi, keadilan, kompleksitas lembaga dapat berpengaruh terhadap penyelewengan di pemerintahan (Sudibyo & Jianfu, 2015). (Naseem et al., 2017) menjelaskan penyelewengan di pemerintahan telah menjadi ciri-ciri institusi selama berabad-abad dan untuk membasmi korupsi diperlukan strategi revisi atas reformasi.

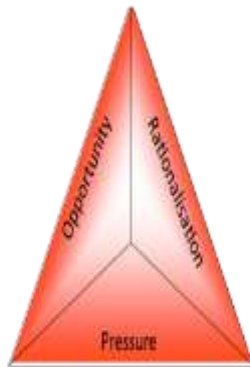
Budaya korupsi merupakan sebuah kejahatan yang dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan faktor eksternal di sektor publik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi eksistensi korupsi di sebuah organisasi, yaitu bagaimana organisasi mengungkapkan keterbukaan dalam pertanggungjawaban tugas pada masyarakat publik. Hal-hal yang berhubungan dengan transparansi organisasi adalah perihal anggaran, laporan, aturan, hingga keputusan-keputusan yang seharusnya dapat dikontrol oleh pihak yang berwenang kapan saja.

### **Teori *Fraud Triangle***

*Fraud* (Kecurangan) adalah sebuah tindakan yang pada biasanya dilakukan dengan sengaja oleh seseorang yang bertujuan mencari untung untuk dirinya sendiri. Terdapat beberapa teori yang membahas mengenai kecurangan diantaranya : Teori *Fraud Triangle*, Teori *Fraud Diamond* dan Teori *Fraud Pentagon*

Tiga Hal yang menyebabkan Kecurangan (*fraud*) adalah, peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*) dan tekanan (*pressure*), menurut teori *Fraud Triangle* Cressy (1953) dalam (Tuanakotta, 2007). Tekanan (*pressure*) adalah sebuah motivasi individu karyawan itu sendiri untuk melakukan *fraud* disebabkan adanya tekanan baik itu dalam hal non keuangan maupun keuangan baik secara pribadi maupun tekanan dari organisasi. Peluang (*opportunity*) merupakan peluang terjadinya suatu *fraud* yang diakibatkan tidak efektifnya suatu kontrol yang membuat akhirnya terbuka peluang terjadinya *fraud*. Dan faktor penyebab *fraud* pada dasarnya karena kelemahan di suatu sistem dikarenakan seorang karyawan punya kuasa maupun kemampuan memanfaatkan sehingga memungkinkan terjadinya perbuatan kecurangan bisa dilakukan oleh mereka. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah *fraud* yang terjadi disebabkan kondisi nilai-nilai norma setempat yang bisa memungkinkan terjadinya *fraud*. Yang perlu diperhatikan juga adalah pertimbangan perilaku yang dilakukan melalui perbuatan curang sebagai sebuah konsekuensi dari adanya kesenjangan integritas dari pribadi karyawan itu sendiri atau penalaran moral yang lain.

## The Fraud Triangle



Gambar 1 : The Fraud Triangle

### Kesesuaian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2002) kompensasi adalah bentuk pendapatan yang berupa uang, yang diterima langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi menunjukkan status, pengakuan dan besarnya tingkat kebutuhan yang dapat dipenuhi dan dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar kompensasi atau pendapatan yang diberikan oleh perusahaan berarti semakin tinggi tingkat jabatannya, statusnya juga semakin meningkat dan semakin banyak pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dapat dinikmatinya.

### Kepatuhan Sistem Pengendalian

Menurut (Mulyadi, 2002), selain adanya standar dan struktur pengendalian internal juga diperlukan adanya efektivitas pengendalian internal dalam mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Keefektifan ini dapat diuji dengan dua macam pengujian yaitu dengan menguji adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal dan menguji tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal.

### Komitmen Organisasi

Menurut (Steers, 1985) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah identifikasi perasaan (rasa percaya karyawan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan

(bersedia untuk melakukan yang terbaik demi organisasi) dan kesetiaan (tetap ingin menjadi anggota organisasi) yang disampaikan oleh seorang pekerja kepada organisasinya. Steers menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi yang bisa diketahui pada saat pegawai sangat tertarik pada hasil dari nilai-nilai dan harapan organisasinya. Komitmen terhadap organisasi lebih daripada hanya tentang keanggotaan formal saja, karena merangkumi sikap dalam hal menyukai organisasi dan sikap kesediaan untuk berusaha ke tahap yang lebih tinggi untuk kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain : Riski Falah (2010) menguji kecurangan akuntansi, keefektifan pengendalian intern dan kesesuaian kompensasi. Hasil penelitian ini adalah pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh negative terhadap kecurangan akuntansi secara parsial dan simultan. Anisa Fitriana (2010) menguji kecurangan akuntansi, pengendalian internal, kesesuaian kompensasi. Dengan hasil bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh negative terhadap kecenderungan akuntansi baik secara parsial maupun simultan. Siti Thoyibatun (2009) menguji *AFT, Unethical behaviour, Internal Control Compliance, Compensation System* dengan hasil *Internal Control Compliance* berpengaruh negatif terhadap *AFT* dan *Unethical behaviour, Compensation system* berpengaruh positif terhadap *AFT* dan tidak berpengaruh terhadap *Unethical behaviour*. Firma Sulistiyowati (2007) menguji Persepsi tentang Tindak Korupsi, Kepuasan Gaji, Kultur Organisasi dengan hasil Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Dan Wilopo (2006,2008) menguji Kecenderungan kecurangan akuntansi, Perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas

manajemen dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintahan, Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintahan, Perilaku Tidak Etis Birokrasi. Dengan hasil Keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Selain itu perilaku tidak etis berpengaruh secara positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dan Pengendalian internal pemerintahan dan perilaku tidak etis birokrasi secara bersama memberikan pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pemerintahan. tetapi secara partial kedua variabel tidak berpengaruh.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah.**

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting dan sangat diharapkan oleh seorang karyawan atau pegawai setelah menjalankan kewajibannya. Ketika seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai atau seperti yang diharapkan akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif, bekerja sesuai dengan target perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima kurang atau tidak sesuai maka akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

Dalam teori agensi, salah satu cara untuk meminimalkan masalah yang timbul antara principal dan agen adalah melalui alokasi biaya keagenan, diantaranya adalah biaya monitoring, sebagai salah satu upaya yang dilakukan principal dalam melakukan control atas tindakan yang dilakukan oleh agen melalui kebijakan kompensasi, pembatasan anggaran, aturan operasi, pembatasan anggaran, aturan operasi dan lain-lain. Kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai bertujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen. Maka kesesuaian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor

yang dapat memberikan pengaruh terhadap tindakan fraud (Jensen & Meckling, 1976).

Menurut hasil penelitian (Wilopo, 2008) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Selanjutnya hasil penelitian (Fitriana, 2010) dan (Falah, 2010) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>1</sub>: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.**

#### **Kepatuhan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah.**

Pengendalian adalah sesuatu yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi. Karena pengendalian akan mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Dari pengendalian ini pula informasi disediakan secara akurat bagi para pengambil keputusan. Menurut (Mulyadi, 2002) perlu adanya efektivitas pengendalian internal selain ditetapkannya standar dan struktur pengendalian internal.

Teori atribusi menyatakan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberi wewenang dipengaruhi oleh sebuah atribut penyebab, antara lain perpaduan antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Maka diperlukan sistem pengendalian untuk mengurangi penyebab terjadinya tindakan yang tidak etis dan kecurangan. Pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yaitu salah satunya adalah kecurangan (Ikhsan and Ishak, 2005).

Kualitas pengendalian internal sebagai suatu ukuran kuasa untuk peluang terjadinya kecurangan, sehingga dibutuhkan Tindakan-tindakan yang berkualitas yang akan memperkecil frekuensi kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008). Perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan apabila organisasi menjalankan pengendalian internal secara efektif dan mengintegrasikan nilai-nilai

etika dalam kehidupan organisasi (Thoyibatun., 2009). Kesimpulan yang dapat ditarik semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terkadinya *fraud* di sektor pemerintah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>: Kepatuhan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan.**

### **Komitmen Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan.**

Komitmen pegawai terhadap organisasi bukanlah sebuah formalitas, karena komitmen merupakan sebuah sikap suka terhadap organisasi dan bersedia untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan mengupayakan pencapaian tujuan organisasi.

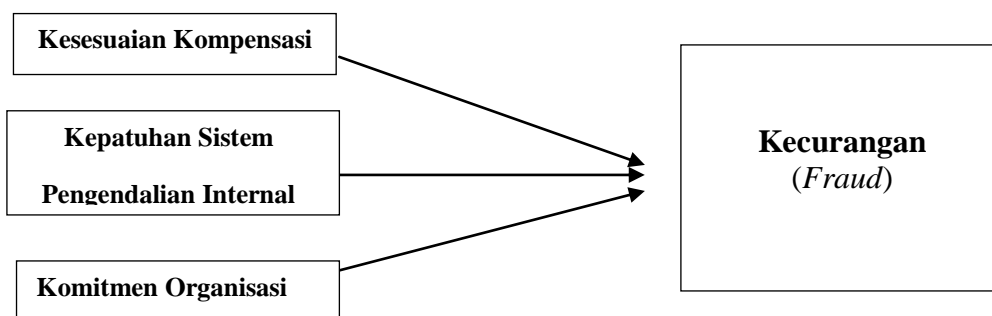
Luthans (2006) menemukan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang dimiliki pegawai untuk berusaha keras bertahan didalam sebuah organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan

menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi, maka hal tersebut akan dapat memperkecil tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.

Penelitian yang dihasilkan oleh (Rae & Subramaniam, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersumber pada sikap dan perasaan karyawan yang dihubungkan dengan cara perusahaan itu melakukannya, termasuk melakukan tindakan kecurangan. (Valentine et.al, 2002) juga menyampaikan bahwa komitmen organisasi secara umum bersumber pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dan dikaitkan dengan norma dan kebijakan perusahaan itu melakukan berbagai hal termasuk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Sehingga dapat disimpulkan ketika komitmen organisasi semakin tinggi maka tingkat terjadinya *fraud* akan semakin rendah. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan selanjutnya adalah :

**H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*) di Sektor Pemerintahan.**

### **Model Penelitian**



**Gambar 2: Model Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Konsep dan Definisi Operasionalisasi Variabel**

#### **Definisi Konsep**

#### **Kesesuaian Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2002) kompensasi adalah bentuk pendapatan berupa uang, baik langsung atau tidak langsung yang diberikan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi memberikan gambaran status, penerimaan dan tingkat kebutuhan yang dapat dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat diartikan tingkat jabatannya semakin tinggi, semakin baik status karyawan dan semakin banyak kebutuhan karyawan yang dapat dipenuhi.

### **Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal**

Menurut (Mulyadi, 2002), selain adanya standar dan struktur pengendalian internal juga diperlukan adanya efektivitas pengendalian internal dalam mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Keefektifan ini dapat diuji dengan dua macam pengujian yaitu dengan menguji adanya kepatuhan terhadap pengendalian internal dan menguji tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (Steers, 1985) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (rasa percaya karyawan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (bersedia untuk melakukan yang terbaik demi organisasi) dan kesetiaan (tetap ingin menjadi anggota organisasi) yang disampaikan oleh seorang pekerja kepada organisasinya

### **Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut (Indonesia, 2012), *fraud* adalah sebuah tindakan illegal yang ditandai dengan penipuan, menyembunyikan atau pelanggaran kepercayaan. Penipuan yang dimaksudkan disini adalah sebuah Tindakan untuk memperoleh kekayaan uang atau jasa, untuk menghindari pembayaran atau hilangnya layanan, atau untuk mengamankan keuntungan pribadi atau bisnis.

### **Definisi Operasional**

#### **Kesesuaian Kompensasi**

Variabel kesesuaian kompensasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Gibson (1997) dalam (Wilopo, 2006) sebagai berikut:

- a. Kompensasi keuangan
- b. Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Promosi
- d. Penyelesaian tugas
- e. Pencapaian sasaran
- f. Pengembangan pribadi

#### **Kepatuhan Sistem Pengendalian Internal**

Pengukuran ini memiliki 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004). Variabel

kepatuhan pengendalian internal diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kepatuhan dalam lingkungan pengendalian internal
- b. Kepatuhan dalam manajemen resiko
- c. Kepatuhan dalam aktivitas pengendalian
- d. Kepatuhan dalam informasi dan komunikasi
- e. Kepatuhan dalam pemantauan dan monitoring

### **Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh (Luthans, 2006) sebagai berikut:

- a. Bekerja melalui target
- b. Membanggakan organisasi kepada orang lain
- c. Menerima semua tugas
- d. Kesamaan nilai
- e. Bangga menjadi bagian organisasi
- f. Organisasi merupakan inspirasi
- g. Gembira memilih bekerja pada organisasi
- h. Peduli pada nasib organisasi

### **Kecurangan (*Fraud*)**

Pengukuran ini memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari (Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), 2001). Diukur menggunakan skala likert 1-5. Variable kecurangan (*Fraud*) diukur dengan indikator :

- a. Kecurangan laporan keuangan
- b. Penyalahgunaan asset
- c. Korupsi

### **Populasi dan Sampel**

Sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu disebut populasi (*population*) (Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang aktif bekerja di OPD se-Kota Salatiga petugas akuntansi dan pengurus barang atau aset .

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada

penelitian relative kecil yaitu 60 orang yaitu petugas akuntansi dan pengurus barang atau asset diseluruh OPD di Kota Salatiga.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam riset ini ialah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang telah ada kemudian mengolah serta menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan menjadi dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018). Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan rencana *statistical package for social science (SPSS) for windows*. Data primer yang telah

dikumpulkan, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif, uji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis alat ukur analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK (X1)	60	15,00	30,00	22,8667	3,14328
KPI (X2)	60	2,00	5,00	3,9833	,62414
KO (X3)	60	22,00	40,00	29,6333	4,56206
Fraud (Y)	60	9,00	36,00	15,8667	6,42682
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut untuk variable kesesuaian kompensasi, memiliki nilai terendah sebesar 15,00, nilai maksimum sebesar 30,00. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variable kesesuaian kompensasi sebesar 22,8667. Nilai standar deviasi jawaban responden untuk variable kesesuaian kompensasi sebesar 3,14328. Variabel kepatuhan pengendalian internal memiliki nilai terendah sebesar 2,00 dengan nilai maksimum 5,00 Rata-rata variable ini sebesar 3,9833 dengan standar deviasi sebesar 0,62414. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah 22,00 dengan nilai maksimum 40,00. Nilai rata-rata variable komitmen organisasi sebesar 29,6333 dengan standar deviasi sebesar 4,56206. Variabel fraud memiliki nilai terendah 9,00 dengan nilai maksimum 36,00. Nilai rata-rata variable komitmen organisasi sebesar 15,8667 dengan standar deviasi sebesar 6,42682. Nilai standar deviasi dapat diartikan bahwa rata-rata penyimpangan setiap data terhadap rata-rata total item yang

diungkapkan. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai standar deviasi dapat diartikan bahwa penyebaran data merata. Dari keseluruhan variable diperoleh hasil nilai deviasi standar lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016a). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi pearson product moment yang dikemukakan oleh Pearson.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya, bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka indikator dikatakan tidak valid. Dalam Uji validitas dilakukan dengan (n) 60 responden, sehingga  $r_{tabel} df = n-2 (60-2 = 58)$ . Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{tabel}$  menunjukkan angka 0,254.

Hasil dari analisis validitas dan reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Kesesuaian Kompensasi (X1)</i>	0,770	0,254	Valid
		0,795	0,254	Valid
		0,782	0,254	Valid
		0,668	0,254	Valid
		0,454	0,254	Valid
		0,688	0,254	Valid
2	<i>Kepatuhan Pengendalian Internal (X2)</i>	0,778	0,254	Valid
		0,793	0,254	Valid
		0,919	0,254	Valid
		0,808	0,254	Valid
		0,772	0,254	Valid
3	<i>Komitmen Organisasi (X3)</i>	0,783	0,254	Valid
		0,760	0,254	Valid
		0,775	0,254	Valid
		0,741	0,254	Valid
		0,682	0,254	Valid
		0,825	0,254	Valid
		0,830	0,254	Valid
		0,778	0,254	Valid
4	<i>Kecurangan (Fraud) (Y)</i>	0,831	0,254	Valid
		0,873	0,254	Valid
		0,942	0,254	Valid
		0,924	0,254	Valid
		0,930	0,254	Valid
		0,925	0,254	Valid
		0,767	0,254	Valid
		0,912	0,254	Valid
		0,906	0,254	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  masing- masing indicator berada pada kisaran angka 0,454 sampai dengan 0,942 artinya lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254). Sehingga semua indikator pernyataan yang mengukur variabel dinyatakan valid, artinya alat ukur yang

digunakan dapat mengukur variabel tersebut (dapat diandalkan).

Adapun hasil dari uji reliabilitas dari masing-masing variable dapat dilihat pada variable berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1	<i>Kesesuaian Kompensasi (X1)</i>	0,782	0,6	Reliabel
2	<i>Kepatuhan Pengendalian Internal (X2)</i>	0,871	0,6	Reliabel
3	<i>Komitmen Organisasi (X3)</i>	0,900	0,6	Reliabel
4	<i>Kecurangan (Fraud) (Y)</i>	0,966	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian berada pada kisaran 0,782 sampai dengan 0,966 > Alpha Pembanding (0,6) sehingga kuesioner penelitian dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	37.586	7.691	
KK (X1)	-.252	.337	-.123
KPI (X2)	-1.036	.450	-.361
KO (X3)	.173	.244	.123

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil *output* SPSS diatas, didapatkan Persamaan regresi linier berganda yang diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 37.586 - 0.123X1 - 0.361X2 + 0.123X3$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 37.586 satuan, apabila tidak ada variabel *Kesesuaian Kompensasi* (X1), *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2), *Komitmen Organisasi* (X3), maka *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar 37.586 satuan.
- Nilai b1 adalah -0,123 artinya bahwa terdapat pengaruh negatif variabel *Kesesuaian Kompensasi* (X1) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y) atau dengan kata lain semakin tinggi *Kesesuaian Kompensasi* maka semakin rendah *Kecurangan (Fraud)*. Jika terjadi kenaikan satu satuan variabel *Kesesuaian Kompensasi* (X1) akan menyebabkan penurunan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar -0,123 satuan.
- Nilai b2 adalah -0,361 artinya bahwa terdapat pengaruh negatif variabel *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y) atau dengan kata lain semakin tinggi *Kepatuhan Pengendalian Internal* maka semakin rendah *Kecurangan (Fraud)*. Jika terjadi kenaikan satu satuan variabel *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2) akan menyebabkan penurunan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar -0,361 satuan.
- Nilai b3 adalah 0,123 artinya bahwa terdapat pengaruh positif variabel *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y) atau dengan kata lain semakin tinggi *Komitmen Organisasi* semakin tinggi *Kecurangan (Fraud)*. Jika terjadi kenaikan satu satuan variabel *Komitmen Organisasi* (X3) akan menyebabkan kenaikan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar 0,123 satuan.

### Uji Model

Dalam uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  hasil analisis SPSS dengan nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel *kesesuaian kompensasi* (X1), *kepatuhan pengendalian internal* (X2), *komitmen organisasi* (X3)

terhadap *kecurangan (fraud)* (Y).

Sebelum melakukan pengujian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan perhitungan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat/ taraf signifikansi 5% menggunakan rumus  $df_1 = k(3)$ ,  $df_2 = n-k-1 (60-3-1= 56)$ , sehingga dihasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 Uji kebaikan model adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.475	3	110.492	2.939	.041 <sup>a</sup>
	Residual	2105.458	56	37.597		
	Total	2436.933	59			

a. Predictors: (Constant), KO (X3), KPI (X2), KK (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji statistik F pada model memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang kurang dari 0,050. Nilai tersebut memperlihatkan semua variabel independen

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,939 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,77. Maka dapat disimpulkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (2,939 > 2,77)$ , yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi uji hipotesis

(kesesuaian kompensasi, kepatuhan pengendalian internal, dan komitmen organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kecurangan (*fraud*).

ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kesesuaian kompensasi (X1), kepatuhan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3 terhadap kecurangan (*fraud*) (Y) secara simultan.

**Tabel 6. Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 <sup>a</sup>	.136	.090	6.13168

a. Predictors: (Constant), KO (X3), KPI (X2), KK (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,09 yang artinya sebesar 9% variasi dari semua variabel bebas (kesesuaian kompensasi, kepatuhan pengendalian internal, dan komitmen organisasi) dapat menerangkan variabel dependen (*fraud*), sedangkan sisanya sebesar 91% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) antara

*kesesuaian kompensasi* (X1), *kepatuhan pengendalian internal* (X2), *komitmen organisasi* (X3) signifikan atau tidak dalam mempengaruhi. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *kesesuaian kompensasi* (X1), *kepatuhan pengendalian internal* (X2), *komitmen organisasi* (X3) secara parsial terhadap *kecurangan (fraud)* (Y). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan perhitungan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat/ taraf signifikansi 5% menggunakan rumus  $(n-k-1)$  untuk menentukan df, sehingga dihasilkan  $(60-3-1) = 56$ . Berdasarkan nilai df (56) dihasilkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,003.

Adapun hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.586	7.691		4.887	.000
	KK (X1)	-.252	.337	-.123	-.748	.457
	KPI (X2)	-1.036	.450	-.361	-2.304	.025
	KO (X3)	.173	.244	.123	.712	.480

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas, dapat dijelaskan Uji Hipotesis secara Parsial sebagai berikut:

- 1) Uji Hipotesis *Kesesuaian Kompensasi* (X1) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y).

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang ditunjukkan pada perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -0,748 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,003 (pada sisi negatif) yang artinya  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi uji hipotesis ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *kesesuaian kompensasi* (X1) terhadap *kecurangan (fraud)* (Y).

Hal tersebut dikarenakan *kesesuaian kompensasi* bukan merupakan tujuan utama atau alasan utama dalam *kecenderungan kecurangan*. Menurut hasil penelitian (Wilopo, 2006) menyatakan bahwa *kesesuaian kompensasi* tidak mempunyai pengaruh terhadap *kecenderungan kecurangan (fraud)*. Selanjutnya hasil penelitian (Fitriana, 2010) dan (Falah, 2010) menyatakan bahwa *kesesuaian kompensasi* berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap *kecenderungan kecurangan akuntansi*.

- 2) Uji Hipotesis *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2) terhadap *Kecurangan (Fraud)*(Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang ditunjukkan pada perhitungan SPSS diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -2,304 dan  $t_{tabel}$  sebesar -

2,003 (pada sisi negatif), yang artinya  $t_{hitung} > -t_{tabel}$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi uji hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y).

Kualitas pengendalian internal sebagai suatu ukuran kuasa untuk peluang terjadinya kecurangan, sehingga dibutuhkan tindakan-tindakan yang berkualitas yang akan memperkecil frekuensi kecurangan (Rae & Subramaniam, 2008). Dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terkadanya *fraud* di sektor pemerintah.

- 3) Uji Hipotesis *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y).

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang pada SPSS diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,172 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 (pada sisi positif) yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi uji hipotesis ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *Komitmen Organisasi* (X3) dengan *Kecurangan (Fraud)* (Y).

Pramudita (2013) juga menyampaikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai instansi di pemerintahan maka tidak dapat menekan tingkat terjadinya *fraud* di sektor pemerintahan.

## SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

### Simpulan

1. Nilai konstanta (a) sebesar 37.586 satuan, apabila tidak ada variabel *Kesesuaian Kompensasi* (X1), *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2), *Komitmen Organisasi* (X3), maka *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar 37.586 satuan.
2. *Kepatuhan Pengendalian Internal* (X2) akan menyebabkan penurunan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar -0,361 satuan. (*Fraud*). Jika terjadi kenaikan satu satuan variabel *Kesesuaian Kompensasi* (X1) akan menyebabkan penurunan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar -0,123 satuan.
3. Nilai b3 adalah 0,123 artinya bahwa terdapat pengaruh positif variabel *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap *Kecurangan (Fraud)* (Y) atau dengan kata lain semakin tinggi *Komitmen Organisasi* semakin tinggi *Kecurangan (Fraud)*. Jika terjadi kenaikan satu satuan variabel *Komitmen Organisasi* (X3) akan menyebabkan kenaikan *Kecurangan (Fraud)* (Y) sebesar 0,123 satuan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah hendaknya dapat melengkapi menambah jumlah responden sehingga di dapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Selain itu juga disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kecurangan (*fraud*).

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah sampel yang digunakan relatif sedikit dikarenakan hanya mengambil sebagian responden dari petugas akuntansi dan pengurus barang atau aset. Akan tetapi semua pegawai OPD merasakan antara *Kesesuaian Kompensasi*, *Kepatuhan Pengendalian Internal* dan *Komitmen Organisasi* untuk mencapai harapan yang diinginkan dan untuk

memenuhi kinerja, sehingga terdapat keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amran, A., & Devi, S. S. (2008). The impact of government and foreign affiliate influence on corporate social reporting: The case of Malaysia. *Managerial Auditing Journal*, 23(4), 386–404.  
<https://doi.org/10.1108/02686900810864327>
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua,. Yogyakarta; Penerbit BFE UGM.
- COSO. (2004). Enterprise risk management—integrated framework. *Committee of Sponsoring Organizations*.
- Deegan, C. (2008). Organizational legitimacy as motive for sustainability reporting, In: Unerman, J., Bebbington, J., O'Dyworm B. (Eds), *Sustainability Accounting and Accountability*. Routledge, Oxon, 127–149.
- Dillard, J. F., Rigsby, J. T., & Goodman, C. (2004). The making and remaking of organization context: Duality and the institutionalization process. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(4), 506–542.  
<https://doi.org/10.1108/09513570410554542>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147.  
<https://doi.org/10.2307/2095101>
- Falah, R. (2010). “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Perum Penggadaan Syariah Cabang Majapahit Semarang”. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fitriana, A. (2010). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

- Akuntansi (Fraud) pada Pura Group Perseroan di Kabupaten Kudus". Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. . (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Ikhsan, A. and, & Ishak, M. (2005). Akuntansi Keperilakuan. Jakarta : Salemba Empat.
- Indonesia, I. A. (2012). Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta : Salemba Empat.
- Jensen, & Meckling. (1976). "Theory of the firm : Manajerial behavior, agency cost and ownership structure." *Journal of Finance Economic* 3 : 305.
- Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2001). Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. Ninth Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Mulyadi. (2002). Auditing, Edisi Keenam. Jakarta : PT. Bumi Perkasa.
- Naseem et al. (2017). Capital Structure and Corporate Governance. *The Journal of Developing Area, May*.
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v2i1.1156>
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124. <https://doi.org/10.1108/02686900810839820>
- Steers, R. M. (1985). Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sudibyo, Y. A., & Jianfu, S. (2015). Institutional theory for explaining corruption: An empirical study on public sector organizations in china and Indonesia. *Corporate Ownership and Control*, 13(1CONT8), 817–958. <https://doi.org/10.22495/cocv13i1c8p1>
- Sugiyono. (2016a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,R&D. Bandung, IKAPI.
- Sulistiyowati, F. (2007). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi". Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Thoyibatun. (2009). Analysing the Influence of Internal Control Compliance and Compensation System against Unethical Behavior and Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java". Palembang: Simposium Nasional Akuntansi XII.
- Tuanakotta, T. M. (2007). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI).
- Valentine et.al. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. Vol. 41 No. 4, Pp. 349-61.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*.
- Wilopo. (2008). Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah Dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. In *Ventura* (Vol. 11, Issue 1, pp. 85–100).