

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA
KECURANGAN AKUNTANSI (*FRAUD*) DI PEMERINTAH
KOTA JAYAPURA
(Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Jayapura Di Kota Jayapura)**

Irvan Krisna Arsad¹

irvan.krisna96@gmail.com

Dr. Agustinus Salle., M.Ec²

Mariolin Sanggenafa, SE., M.SA., Ak³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih

ABSTRACT

This study aims to analyze factors affecting the occurrence of fraud (fraud) trend in the Government of Jayapura City. This research was conducted on 18 Government agencies in Jayapura City. Data collection in this research was used questionnaire to the civil servant (PNS) working on Organization of Regional Region (OPD) Government of Provinsi Papua. The sampling technique was used in this research is purposive sampling. The number of samples taken as much as 150 respondents. Data analysis techniques using Partial Least Square (PLS) or Smart PLS 3.0 Based on the results of the analysis using the PLS test tool shows that the effectiveness of internal control does not affect the fraud of accounting (Fraud) in Jayapura City Government, organizational culture has no effect on fraud accounting (Fraud) in Jayapura City Government, the compensation suit does not affect the accounting fraud in the Government of Jayapura City, (Fraud) in Jayapura, procedural justice has no effect on accounting fraud in the Government of Jayapura City, organizational commitment has an effect on accounting fraud (Fraud) in Jayapura City Governmental System, distributive justice has no effect on accounting fraud (Fraud) in the Government of Jayapura City..

Keyword : *effectiveness of internal control, organizational culture, compensation appropriateness, rule enforcement, distributive justice, procedural justice, organizational commitment.*

1. PENDAHULUAN

Kecurangan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau berkelompok secara sengaja yang berdampak dalam laporan keuangan dan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau pihak lain. Albrecht (2003) mendefinisikan *fraud* sebagai representasi tentang fakta material yang palsu dan sengaja, sehingga diyakini dan ditindaklanjuti oleh korban. *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan melawan hukum (*illegal acts*). Menurut Sukanto (2009), *fraud* merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan.

Kecurangan atau yang sering dikenal dengan istilah *fraud* merupakan hal yang sekarang banyak disoroti di Indonesia. Kecurangan melibatkan penyajian yang keliru dari fakta yang disengaja atau untuk mendapatkan informasi yang tidak semestinya atau untuk mendapatkan keuntungan keuangan ilegal. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan

¹ Alumni Jurusan Akuntansi FEB Uncen

² Dosen Jurusan Akuntansi FEB Uncen

³ Dosen Jurusan Akuntansi FEB Uncen

perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara disengaja) memungkinkan suatu kejahatan.

Pemerintahan sebagai pengemban kepercayaan dari masyarakat mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, salah satunya adalah memastikan bahwa keuangan negara terkelola dengan baik dan *accountable*. Namun pada pelaksanaannya banyak terjadi praktik kecurangan (*fraud*) yang secara langsung dapat merugikan negara dan secara tidak langsung dapat merugikan masyarakat. Banyaknya pengungkapan praktik-praktik kecurangan (*fraud*) terutama korupsi dipemerintahan menunjukkan dua sisi realitas pelaksanaan pemerintahan. Hal ini menunjukkan betapa masih banyaknya kecurangan (*fraud*) di setiap level pemerintahan, namun disisi lain ada harapan bahwa pengungkapan tersebut menunjukkan kemauan dan tekad pemerintah dalam membenah diri. Akan tetapi ada harapan bahwa kecurangan (*fraud*) dapat dicegah sehingga kerugian negara dan kerugian masyarakat dapat dihindari.

Tindak kecurangan (*fraud*) di pemerintahan di Indonesia sudah mencapai tingkat yang memprihatinkan. Banyak berita tentang kasus-kasus kecurangan (*fraud*) yang telah melibatkan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, baik di jajaran lembaga legislatif, eksekutif bahkan yudikatif. Segala macam usaha telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia baik dengan memberdayakan secara maksimal lembaga-lembaga penegak hukum, seperti Kejaksaan, Pengadilan, dan Kepolisian. Bahkan Pemerintah juga telah memberdayakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk melakukan pemberantasan korupsi di Indonesia. Namun hasil yang di dapat masih belum sesuai dengan harapan, di mana Indonesia masih menduduki 10 negara terkorup di dunia (Kompas.com: Selasa, 19 Agustus 2014).

Sektor dunia usaha (bisnis) dan sektor publik (instansi pemerintah) tidak lepas dari berbagai macam tindak kecurangan (*fraud*) yang dilakukan baik oleh pihak di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Di sektor publik tindak kecurangan lebih menonjol dibanding sektor usaha dikarenakan sistem pengelolaan keuangan di pemerintahan bersifat sentralisasi. Namun sejak reformasi Pemerintah dituntut akan transparansi dan akuntabilitasnya. Oleh karena itu, Pemerintah berupaya membuat berbagai macam regulasi untuk memperkuat struktur kelembagaan keuangan, pencegahan, dan penanganan tindak kecurangan (*fraud*) di pemerintahan.

Menurut data yang didapat dari *Indonesia Corruption Watch* (ICW), jumlah kasus korupsi cenderung menurun selama 2010-2012, tetapi kembali meningkat pada 2013-2014 (antikorupsi.org). Pada 2010, jumlah kasus korupsi yang disidik kejaksaan, kepolisian, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencapai 448 kasus. Pada 2011, jumlahnya menurun menjadi 436 kasus dan menurun lagi pada 2012 menjadi 402 kasus. Akan tetapi, pada 2013, jumlahnya naik signifikan menjadi 560 kasus. Pada 2014, jumlah kasus korupsi diperkirakan akan meningkat lagi mengingat selama semester I-2014 jumlahnya sudah mencapai 308 kasus. Hal ini membuktikan bahwa gerakan anti korupsi yang selama ini sebagai bentuk konkret dukungan terhadap kampanye pencegahan korupsi yang dilakukan GOPAC (*Global Parliamentarians for Against Corruption*) belum benar-benar terlaksana dengan baik. Dari kasus-kasus korupsi yang terjadi selama semester I-2014, sebagian besar tersangka adalah pejabat/pegawai pemerintah daerah (pemda) dan kementerian, yakni 42,6 persen. Tersangka lain merupakan direktur/komisaris perusahaan swasta, anggota DPR/DPRD, kepala dinas, dan kepala daerah (Kompas.com: Selasa, 19 Agustus 2014).

Banyak hal yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan kegiatan korupsi. Perasaan ketidakpuasan atau ketidakadilan yang diterima dalam organisasi dapat menjadi penyebab terjadinya korupsi. Salah satu penyebab terjadi perilaku korupsi yang terjadi di kalangan pegawai dipicu karena kompensasi diterimanya tidak sesuai. Akibatnya, banyak pegawai mencari penghasilan tambahan dengan cara korupsi. Di antaranya dengan meninggikan dana Surat Perintah Perjalanan (SPJ), penggelembungan nilai anggaran, dan menambah tunjangan selain kompensasi pokok.

Penelitian Najahningrum (2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada dinas DIY, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, budaya etis manajemen, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap *fraud*. Pramudita (2013) melakukan penelitian pada

pemerintahan Kabupaten Salatiga, hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis berpengaruh negatif terhadap *fraud* sedangkan komitmen organisasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Penelitian Fauwzi (2011), menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan penelitian Kusumastuti (2012) menunjukan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Alasan penelitian ini dilakukan karena keinginan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya tindakan kecurangan akuntansi (*fraud*) khususnya di Pemerintahan Kota Jayapura. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di instansi Pemerintahan. Faktor-faktor ini terdiri dari keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, keadilan distributif, keadilan prosedural dan komitmen organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Fraud Triangle Theory*

Konsep *fraud triangle* pertama kali dikemukakan oleh Donald Cressey. *Fraud triangle theory* sebagai dasar teori utama dalam penelitian ini. Teori *Fraud Triangle* Cressey (1953), kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu (1) Tekanan (*Pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi, (2) Peluang (*Opportunity*) adalah peluang terjadinya *fraud* akibat lemah atau tidaknya efektivitas kontrol sehingga membuka peluang terjadinya *fraud*, (3) Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah *fraud* terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) terjadinya *fraud*. Pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain. Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang membangun pembenaran atas kecurangan yang dilakukan. Pelaku *fraud* biasanya mencari alasan pembenaran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan.

Penelitian ini memproksikan variabel independen berdasarkan teori *Fraud Triangle*, dimana *pressure* diproksikan dengan adanya pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan distributif, dan keadilan prosedural. Untuk memproksikan *rationalization* digunakan variabel kultur organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan *opportunity* diproksikan dengan adanya variabel sistem pengendalian internal dan penegakan peraturan.

2.2 Kecurangan (*Fraud*)

Menurut *the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* (ACFE-Indonesia.or.id, 2016), kecurangan merupakan perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. AICPA dan IAI tidak membedakan secara jelas apakah kecurangan tersebut salah saji material (*misstatement*) apabila disengaja. Oleh karenanya, ketidakmampuan dan buruknya manajemen tidak termasuk penipuan. Keinginan menipu untuk keuntungan pribadi dan kerugian untuk pihak yang mengandalkan merupakan kesalahan yang berakibat salah saji material atau tidak, yang perlu diperhatikan adalah faktor yang mendasari alasan kecurangan, yaitu tindakan yang mendasari kebenaran bukti nyata transaksi merupakan elemen terpenting penipuan.

Terkandung aspek dari *fraud* adalah penipuan (*deception*), ketidakjujuran (*dishonest*) dan niat (*intent*). *Fraud* menyangkut cara-cara yang dihasilkan oleh akal manusia yang dipilih oleh seseorang untuk mendapatkan suatu keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang salah/palsu. Kecurangan mencakup kejutan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak jujur yang digunakan untuk menipu orang lain

(Zulkarnain 2013). Hal ini sejalan dengan pendapat Singleton (2006), yang mengemukakan bahwa *fraud, theft, defalcation, irregularities, white collar crime, dan embezzlement* adalah terminologi yang sering dipertukarkan.

2.3 Keefektifan Pengendalian Internal

Menurut *Forum for Corporate Governance Indonesia* (2002) *corporate governance* adalah hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya merupakan seperangkat peraturan sehubungan dengan adanya hak-hak dan kewajiban mereka. Sistem *corporate governance* yang baik memberikan perlindungan efektif kepada pemegang saham dan pihak kreditor, sehingga mereka bisa meyakinkan dirinya akan perolehan kembali atas investasinya dengan wajar dan bernilai tinggi. Oleh karena itu, sistem tersebut harus membantu menciptakan lingkungan yang kondusif terhadap pertumbuhan sektor usaha yang efisien dan berkesinambungan. Sasaran *corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (Gunarsih, 2003).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Keefektifan Pengendalian Internal

Wilopo (2006), sistem pengendalian internal bagi sebuah organisasi sangatlah penting, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan.

H1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.2 Kultur Organisasi

Kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai sense of belonging (rasa ikut memiliki) dan sense of identity (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

H2: Kultur organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.3 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, Bagi seorang pegawai, kompensasi merupakan suatu outcome atau reward yang penting karena dengan kompensasi yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.4 Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie, 2008).

H4: Penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.5 Keadilan Distributif

Secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Kesejahteraan yang dimaksud meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial.

H5: Keadilan distributif berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.6 Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006).

H6: Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

2.4.7 Komitmen Organisasi

Menurut Kurniawan (2011) komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi.

H7: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis datanya pada data - data numerical yang diolah dengan metode statistik dengan tujuan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan bentuk asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dimana informasi akan dikumpulkan dari responden terkait dengan menggunakan sarana pernyataan dari kuesioner yang telah disediakan serta menggunakan teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang diajukan kepada responden. Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan tujuh variabel independen.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap atau pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Kota Jayapura. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Non probability sampling* adalah cara pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama kepada setiap anggota untuk terambil sebagai sampel, sedangkan *purposive sampling* merupakan teknik dalam memilih sampel yang secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebesar 180 responden.

3.3 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi tentang persepsi pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kuesioner tersebut disebar langsung kepada pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Kota Jayapura. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan alat analisis *Smart PLS*.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Pengukuran variabel ini memiliki 9 item pernyataan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan menurut *Association of Certified Fraud Examinations (ACFE)* dalam Rudianto (2012), yang terdiri dari kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan yang terjadi. Variabel *fraud* diukur dengan indikator sebagai berikut: 1). kecurangan laporan keuangan, 2). penyalahgunaan aset, dan 3). korupsi.

3.4.2 Variabel Independen

1. Keefektifan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2001) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Instrumen Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pernyataan yang dikembangkan dari PP nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1–5, semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin tidak efektif. Variabel ini diukur dengan indikator: 1). Lingkungan pengendalian, 2). Manajemen resiko, 3). Aktivitas pengendalian, 4). Informasi dan komunikasi, 5). Pemantauan dan monitoring.

2. Kultur Organisasi

Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Pengukurannya menggunakan skala likert 1(sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel kultur organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut: 1). Mencurahkan seluruh kemampuan, 2). Ramah, 3). Inisiatif (prakarsa), 4). Rapat (pertemuan) tepat waktu, 5). Memperhatikan biaya.

3. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi

Pengaruh Kesesuaian kompensasi adalah persepsi karyawan tentang sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan kompensasi digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pengukuran menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson (1997), dalam Wilopo 2006 perihal *reward* serta terdiri dari enam item pernyataan. Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1–5, di mana (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Variabel kepuasan kompensasi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) sebagai berikut: 1). Kompensasi keuangan, 2). Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, 3). Promosi, 4). Penyelesaian tugas, 5. Pengembangan pribadi.

4. Penegakan Peraturan

Keuangan daerah menurut PP No. 58 tahun 2005 adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Untuk itu setiap instansi yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah, dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi peraturan daerah yang disusun berdasarkan visi dan misi daerah tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan terdiri dari empat item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Zulkarnain (2013).

Respons dari responden diukur dengan skala Likert 1–5. Variabel ini diukur dengan indikator : 1). Ketaatan terhadap hukum, 2). Proses Penegakan Peraturan, 3). Peraturan Organisasi, 4). Disiplin Kerja, 5). Tanggung jawab.

5. Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana pendistribusian penghargaan dan sumberdaya di seluruh organisasi (Ivancevich 2006: 161). Penghargaan dan sumberdaya tersebut diprosikan dengan gaji atau kompensasi lain yang seharusnya diterima oleh pegawai. Pengukuran variabel ini menggunakan 4 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012). Skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka persepsi tentang keadilan distributif semakin tinggi. Indikator yang digunakan yaitu: 1). Kompensasi menggambarkan upaya yang dilakukan, 2). Kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan, 3). Kompensasi sesuai dengan kinerja.

6. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Ivancevich, 2006). Prosedur yang dimaksud adalah prosedur mengenai proses pengambilan keputusan berkaitan dengan gaji atau kompensasi lain yang akan diterima oleh pegawai. Pengukuran menggunakan 7 item-item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012). Skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka persepsi tentang keadilan prosedural semakin tinggi. Indikatornya adalah : 1). Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, 2). Penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan, 3). Prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten, 4). Prosedur Kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu, 5). Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat, 6). Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi, 7). Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral.

7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Sikap yang diambil oleh pegawai berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dalam Pristiyanti (2012) berupa 8 item pernyataan. Skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Nilai yang ditunjukkan semakin tinggi maka semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator : 1). Membanggakan organisasi kepada orang lain, 2). Kesamaan nilai, 3). Bangga menjadi bagian dari organisasi, 4). Gembira memilih bekerja pada organisasi, 5). Peduli pada nasib organisasi.

4.4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.4.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel keefektifan pengendalian internal pada kecurangan akuntansi adalah 0,273 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak dan hasil original sampelnya negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan (negatif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya keefektifan pengendalian internal tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator

KPI5 memiliki nilai terendah di antara lima indikator lainnya. Indikator KPI5 berhubungan tentang diterapkannya peraturan untuk dilakukan pemantauan/pengawasan dan evaluasi atas aktivitas operasional.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidaknya diterapkannya peraturan untuk dilakukan pemantauan/pengawasan dan evaluasi atas aktivitas operasional di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya pengawasan dan evaluasi rutin yang diberikan pimpinan OPD agar dapat mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian, netral tidaknya atasan dalam menyelesaikan konflik mengenai hubungan sosial yang terdapat pada internal Pemerintah, serta ada atau tidaknya kepercayaan yang diberikan atasan kepada pegawai dalam mengelola anggaran dan asset Pemerintah. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011).

4.4.2 Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) Di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel kultur organisasi pada kecurangan akuntansi adalah 0,091 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dan hasil original sampelnya positif menunjukkan pengaruh yang searah (positif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya kultur organisasi tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator KUO1 memiliki nilai terendah di antara lima indikator lainnya. Indikator KUO1 berhubungan tentang keharusan pegawai untuk dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk berkerja di instansi Pemerintah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidak diterapkannya keharusan pegawai untuk dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk berkerja di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya panutan atau teladan (pimpinan) sebagai pemberi motivasi kerja, ada atau tidaknya bonus yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai atas kerja keras yang sudah dilakukannya. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013).

4.4.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel kesesuaian kompensasi pada kecurangan akuntansi adalah 0,294 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak dan hasil original sampelnya negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan (negatif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya kesesuaian kompensasi tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator KK3 memiliki nilai terendah di antara lima indikator lainnya. Indikator KK3 berhubungan tentang pemberian promosi yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidak diadakannya pemberian promosi yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya pertimbangan

atasan dalam pemberian promosi, serta ada atau tidaknya pengimplementasian aturan secara konsisten dalam mendistribusikan promosi tersebut, tidak mempengaruhi kepercayaan pegawai terhadap atasan. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Fauwzi (2011), Kusumastuti (2012).

4.4.4 Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel penegakan peraturan pada kecurangan akuntansi adalah 0,302 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak dan hasil original sampelnya negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan (negatif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya penegakan peraturan tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator PP1 memiliki nilai terendah di antara empat indikator lainnya. Indikator PP1 berhubungan tentang adanya hukum yang berlaku pada instansi Pemerintahan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidak adanya hukum yang berlaku di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya peraturan lisan dan tertulis yang dibuat untuk dapat ditaati dalam instansi, ada atau tidaknya ketegasan pimpinan dalam menegakan peraturan tersebut, serta ada atau tidaknya kemauan pegawai untuk dapat mentaati dan menjalankan prosedur sesuai dengan hukum yang berlaku. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) dan Kusumastuti (2012).

4.4.5 Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa distributif pada kecurangan akuntansi adalah 0,273 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) ditolak dan hasil original sampelnya negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan (negatif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya keadilan distributif tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator KD4 memiliki nilai terendah di antara empat indikator lainnya. Indikator KD4 berhubungan tentang pemberian gaji dan kompensasi yang diterima, telah sesuai dengan kinerja pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidaknya pemberian gaji dan kompensasi yang diterima, telah sesuai dengan kinerja pegawai di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya transparansi dalam pemberian gaji dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan, netral tidaknya pimpinan dalam pemberian kompensasi, serta ada atau tidaknya aturan hukum yang dipakai sudah sesuai atau belum dalam pemberian gaji dan kompensasi tersebut. Hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*).

4.4.6 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel keadilan prosedural pada kecurangan akuntansi adalah 1,247 lebih kecil daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak dan hasil original sampelnya positif menunjukkan pengaruh

yang searah (positif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan adanya keadilan prosedural tidak menjamin timbulnya kecurangan akuntansi (*fraud*). Jika dilihat dari hasil pengujiannya, indikator KP1 memiliki nilai terendah di antara tujuh indikator lainnya. Indikator KP1 berhubungan tentang prosedur penggajian dan pemberian kompensasi, telah sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh instansi pemerintah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidaknya prosedur penggajian dan pemberian kompensasi, telah sesuai dengan kriteria yang diinginkan di OPD Pemerintah Kota Jayapura tidak mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil hipotesis ini antara lain: ada atau tidaknya aturan hukum yang dipakai agar prosedur yang dijalankan sesuai dengan kriteria yang diinginkan, serta ada atau tidaknya pengawasan dalam menjalankan prosedur, agar tidak terjadinya kecurangan akuntansi (*fraud*). Hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*).

4.4.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi pada kecurangan akuntansi adalah 3,024 lebih besar daripada nilai t tabel 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) diterima dan hasil original sampelnya negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan (negatif) antarvariabel. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif pada kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah kota jayapura.

Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang berlawanan dengan kecurangan akuntansi (*fraud*), jika terjadi peningkatan komitmen organisasi maka kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) akan mengalami penurunan. Dengan adanya komitmen untuk mencapai tujuan bersih dan jujur akan kecurangan akuntansi (*fraud*), pegawai akan berusaha untuk berinteraksi dengan lingkungan serta memberikan wawasan yang memiliki dampak pada kinerja yang akan mengurangi kecurangan akuntansi (*fraud*), serta adanya pimpinan yang mampu mengelola, memotivasi, dan menjadi contoh dalam organisasi/instansi sehingga membuat pegawai akan berusaha untuk mencapai tujuannya dan menurunkan tingkat kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Dan ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuannya, tidak akan menyerah begitu saja walaupun hal tersebut sulit dicapai, sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan mengurangi kecurangan akuntansi (*fraud*). Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012) dan Najahningrum (2013).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
- 2) Variabel kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
- 3) Variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.

- 4) Variabel penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
- 5) Variabel keadilan distribusi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
- 6) Variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
- 7) Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*Fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Kota Jayapura :
Dalam penelitian ini membuktikan bahwa sistim pengendalian internal, kultur organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, keadilan distributif, dan keadilan prosedural yang dimiliki pegawai Pemerintah Kota Jayapura butuh perlu adanya perhatian khusus dan tindakan tegas oleh pimpinan di instansi tersebut, terbukti bahwa dari tujuh faktor yang berpotensi mencegah terjadinya tindak kecurangan akuntansi (*fraud*) yang dapat dilakukan oleh pegawai, hanya satu faktor sajalah yang terbukti berpengaruh mengurangi kecurangan akuntansi (*fraud*) di Pemerintah Kota Jayapura.
2. Kepada Peneliti selanjutnya :
 - a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berpotensi mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (*Fraud*).
 - b. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih besar dengan objek penelitian dalam cakupan wilayah yang lebih luas, misalnya pada Pemerintah Provinsi Papua.
 - c. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan wawancara secara langsung sehingga bisa memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W.S, and Chad Albrecht, 2003. *Fraud Examination & Prevention*. Australia: Thomson, South-Western.
- Cressey Donald R.1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.
- Fauwzi, M.Glifandi Hari. 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Najahningrum, Anik Fatun. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY." *Accounting Analysis Journal*2.3 (2013).
- Pramudita, Aditya. "Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga." *Accounting Analysis Journal* 2.1 (2013).
- Rae, Kirsty, and Nava Subramaniam. "Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud." *Managerial Auditing Journal* 23.2 (2008): 104-124.
- Sukanto, Eman. "Perbandingan Persepsi Auditor Internal, Akuntan Publik, dan Auditor Pemerintah Terhadap Penugasan Fraud Audit dan Profil Fraud Auditor." (2009).
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX.