

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN DI PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN

Della Oktavia¹, Titiek Puji Astuti², Yunus Harjito³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta

¹dellaoktavia97@gmail.com

²titiekpuiastuti@gmail.com

³yunus.harjito@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecurangan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dimana metode pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuesioner yang dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Klaten. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini yaitu pejabat struktural yang terlibat dalam pengelolaan anggaran OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Klaten terdiri 16 dinas dan 4 badan pada Pemerintah Kabupaten Klaten. Alat analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif, pengendalian internal, penegakan peraturan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan, sedangkan keadilan prosedural dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan

Kata kunci: *Kecurangan, teori segitiga kecurangan, dan regresi linier berganda*

ABSTRACT

This Study aims to examine the effect of Distributive Justice, Procedural Justice, Internal Control, Regulation Enforcement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Fraud at Klaten Regency Government. Type of research in this study is quantitative research. The samples in this study using saturation sampling/census. The samples in this study were Structural Functionary which involved with managing regional budget of OAP (Organization of Area Peripheral) Klaten Regency of 16 office and 4 governing corporation at Klaten Regency Government. The analysis data of this research uses a multiple regression test to test hypothesis. The result of analysis data in this research shows that the Distributive Justice, Internal Control, Regulation Enforcement and Organizational Commitment have a negative effect on Fraud while the Procedural Justice and Organizational Culture does not effect on Fraud

Keywords: *Fraud, fraud triangle theory and multiple linear regression*

1. PENDAHULUAN

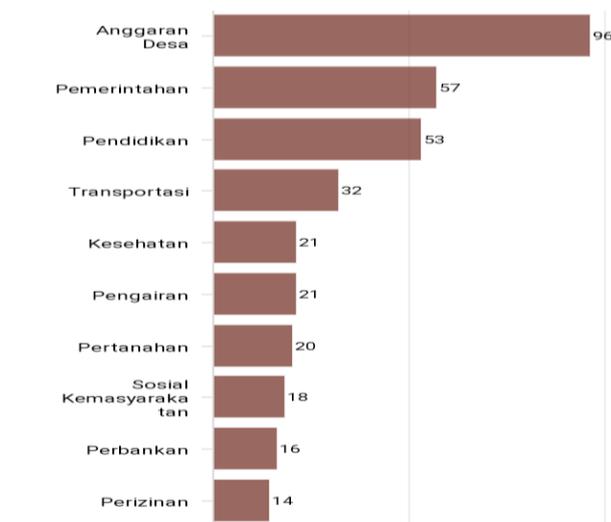
1.1 Latar Belakang

Tindak kecurangan telah menarik banyak perhatian media dan menjadi isu yang menonjol, kecurangan itu sendiri berupa korupsi, penyimpangan atas asset dan kecurangan

laporan keuangan. Di Indonesia, korupsi merupakan istilah asosiasi untuk menggambarkan praktik-praktik kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh pejabat dan aparatur pemerintahan. Kecurangan berkaitan dengan suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang atau beberapa orang dengan melawan hukum yang akan merugikan pihak lain. Motivasi seseorang dalam melakukan kecurangan (*fraud*) relatif bermacam-macam dan salah satu teori yang sering digunakan untuk menjelaskan penyebab seseorang melakukan kecurangan yaitu *fraud triangle theory*, dalam teori ini terdapat tiga komponen yaitu peluang (*opportunity*), tekanan (*pressure*), dan rasionalisasi (*rationalization*) (Tuanakotta, 2010: 207). Komponen tersebut dapat didukung dengan lemahnya pengendalian internal, penegakan peraturan, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Fenomena kecurangan (*fraud*) banyak ditemui diberbagai wilayah, peneliti mengangkat kasus kecurangan yang terjadi di Klaten yaitu salah satu kasus suap jual beli jabatan oleh Bupati Klaten. Kasus ini bermula dari rencana Sri Hartini selaku Bupati periode 2016-2017 memisahkan bidang bagian SD dan SMP pada dinas pendidikan kabupaten Klaten dalam SOTK (Susunan Organisasi Tata Kerja), lalu Sri Hartini selaku Bupati meminta kepada Bambang Teguh Setyo untuk mengusulkan nama-nama pegawai yang akan menduduki jabatan yang kosong karena perubahan SOTK, namun dengan syarat agar orang yang menduduki jabatan baru tersebut memberikan uang syukuran kepada bupati, besaran uang syukuran yang diminta Sri Hartini bervariasi. Sri Hartini meminta uang Rp 30 Juta bagi pegawai yang menduduki jabatan kepala seksi dan Rp 200 Juta bagi yang menduduki jabatan kepala Bidang selain itu, Sri Hartini juga kedatangan menerima sejumlah uang suap dari puluhan pegawai negeri, total suap yang berada ditangan Sri Hartini mencapai Rp 2,94 Miliar, Sri Hartini juga melakukan gratifikasi dengan total nilai mencapai Rp 9,17 Miliar. (Mustholih, 2017).

Indikator praktik kecurangan di Indonesia dapat dilihat dari hasil berbagai survei. Data yang dipublikasikan oleh ICW (Indonesian Corruption Watch) menunjukkan bahwa indikasi adanya kecurangan di Pemerintahan masih digolongkan sebagai sektor korupsi dengan tingkat cukup tinggi yaitu pada tingkat kedua dengan kasus 57 kasus.



Gambar 1 Sektor korupsi tertinggi 2018
Sumber: Indonesian Corruption Watch 2018

Sementara itu, merujuk pada data selanjutnya mengenai pengelompokan korupsi menurut demografi wilayah, ICW melakukan pengelompokan korupsi berdasarkan daerah yang rawan terjadi tindak pidana korupsi, terdapat beberapa daerah yang sering terjadi kasus korupsi. Daerah di wilayah Jawa seperti Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat menempati posisi 5 (lima) terbanyak kasus korupsi yang ditindak oleh penegak hukum, rinciannya yaitu sebagai berikut: Jawa Timur 52 kasus, Jawa Tengah 36 Kasus, Jawa Barat 27 kasus. Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 29 pemerintahan kabupaten, 6 (enam) pemerintahan kota dan 1 (satu) pemerintahan provinsi. Penegak hukum di Jawa Tengah berhasil menyidik sebanyak 36 kasus korupsi dengan menimbulkan kerugian negara sebesar Rp152,9 miliar dan menetapkan tersangka sebanyak 65 orang (ICW, 2018). Sementara itu data yang dipublikasi oleh KPK (Komisi Pemberantas Korupsi) mengenai tindak pidana korupsi berdasarkan profesi atau jabatan. kecurangan cenderung dilakukan oleh pejabat-pejabat tinggi atau eselon (pejabat struktural), dimana eselon digolongkan sebagai jabatan yang tingkat korupsinya cukup tinggi yaitu di tingkat kedua.

Penelitian tentang kecurangan (*fraud*) masih belum memperoleh hasil yang cukup, karena masih ada hasil yang belum konsisten atau masih saling bertentangan seperti, dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013), Najahningrum (2013), Pramudita (2013), yang menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Temuan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Faisal (2013), Fachrunisa (2015) Pristiyanti (2012), Didi dan Kusuma (2018) yang menunjukkan bahwa

keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Penelitian Najahningrum (2013) pada variabel keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Fachrunisa (2015), Mustikasari (2013), serta Didi dan Kusuma (2018) menjelaskan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Hasil penelitian Lou dkk (2009), Faisal (2013), Zulkarnain (2013), Pramudita (2013), Najahningrum (2013), Pristiyanti (2012), serta Didi dan Kusuma (2018), mendapatkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Adi, dkk (2016), serta Wijayanti (2016) yang menemukan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Penelitian yang dilakukan Najahningrum (2013), Mustikasari (2013), Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), dan Wijayanti (2016) menyatakan penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian Pramudita (2013), dan Zulkarnain (2013) yang menemukan bahwa penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Penelitian pada variabel komitmen organisasi yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Mustikasari (2013), Faisal (2013), dan Pristiyanti (2012) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*), tetapi hal tersebut berbeda dan bertolak belakang dengan hasil penelitian Pramudita (2013), Didi dan Kusuma (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Penelitian Pramudita (2013), Noviriantini, Dermawan, dan werastuti (2015), Wijayanti (2016) dan Pristiyanti (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini bertolak belakang dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Zulkarnain (2013), Fachrunisa (2015) Didi dan Kusuma (2018) yang menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh artinya tidak dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Atas terjadinya kecurangan (*fraud*) di Klaten yang baru-baru saja terjadi dan penelitian terdahulu tentang kecurangan (*fraud*), masih belum memperoleh hasil yang cukup atau belum memperoleh hasil yang konsisten dan saling bertentangan serta keterbatasan data membuat sulit untuk memberikan hasil yang tepat. Berdasarkan alasan tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ulang permasalahan yang berkaitan dengan kecurangan (*fraud*) dengan judul “Kecurangan: Ditinjau Dari Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural,

Pengendalian Internal, Penegakan Peraturan, Komitmen Organisasi Di Pemerintah Kabupaten Klaten”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berfokus kepada “Bagaimana Kecurangan: Ditinjau Dari Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Pengendalian Internal, Penegakan Peraturan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Di Pemerintahan Daerah Kota Klaten”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya tindak kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Kabupaten Klaten.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Fraud Triangle Theory*

Peneliti menggunakan teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle teory* sebagai teori utama dalam penelitiannya, dalam *fraud triangle teory* terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*). Faktor yang pertama yaitu *pressure*, Tuanakotta (2010:207) menyatakan bahwa penggelapan uang perusahaan atau kecurangan yang dilakukan oleh pelakunya bermula dari adanya suatu tekanan (*pressure*) yang menghimpitnya berupa kebutuhan keuangan yang mendesak. Menurut Najahningrum (2013) tekanan keuangan atau tekanan finansial berkaitan dengan kompensasi yang dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan. Sedangkan faktor yang kedua yaitu *opportunity*, Tuanakotta (2010:211) menyatakan bahwa pencurian atau penggelapan dilakukan karena adanya situasi yang mendukung atau terdapat peluang, Terciptanya peluang atau *opportunity* disebabkan oleh lemahnya pengendalian internal organisasi dan lemahnya penegakan peraturan yang dilakukan oleh instansi sehingga tidak menimbulkan efek jera, sehingga pelaku *fraud* dapat mengambil keuntungan dari organisasi. Serta faktor yang ketiga yaitu *rationalization*, Didi dan Kusuma, 2018 menyatakan *Rationalization* atau pembenaran merupakan faktor pemicu *fraud* yang paling sulit dipahami karena berkaitan dengan penalaran subjektif seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. *Fraud* terjadi karena adanya kondisi di dalam lingkungan instansi yang cukup menekan sehingga mereka merasionalisasikan tindakan

fraud. Menurut Najahningrum (2013), komitmen organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dijadikan alasan pembenaran bagi para pegawai dalam melakukan *fraud*.

2.1 Pengembangan hipotesis

Pengaruh keadilan distributif terhadap kecurangan

Berdasarkan *fraud triangle theory* yang mengacu pada faktor pertama yaitu tekanan (*preassure*). Kaitanya dengan penelitian ini yaitu apabila seseorang mengalami tekanan yang menghimpitnya berupa kebutuhan yang mendesak ataupun tekanan finansial karena faktor keuangan, maka hal ini dapat mendorong sang pelaku melakukan hal yang tak wajar yaitu melakukan kecurangan (*fraud*), dan apabila keadilan distributif berupa kompensasi atau kesesuaian gaji diterapkan secara adil sesuai prosedur yang ada maka dapat menekan dan meminimalisir kecurangan (*fraud*). Sehingga semakin tinggi keadilan distributif, semakin rendah kecurangan yang terjadi pada pemerintahan.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan variabel keadilan distributif terhadap kecurangan telah dilakukan oleh Pramudita (2013), Najahningrum (2013) dan Zulkarnain (2013). Dari hasil penelitian tersebut diperoleh keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan

Hubungan antara *fraud triangle theory* pada penelitian yaitu apabila adanya tekanan pada diri individu seperti tagihan yang menumpuk, dan tekanan yang menghimpitnya berupa kebutuhan yang mendesak dan disertai oleh persepsi para pegawai bahwa tidak adilnya pembuatan prosedural yang ada untuk mengatur kompensasi, gaji dan penilaian prestasi maka, hal ini dapat mendorong sang pelaku melakukan hal yang tak wajar yaitu melakukan kecurangan (*fraud*). Ketika seseorang mempersepsikan bahwa prosedur pemberian gaji atau kompensasi dilakukan secara tidak adil maka akan timbul tekanan dalam dirinya dan akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga akan menyebabkan pegawai tersebut melakukan tindakan kejahatan berupa kecurangan karena pelaku merasa tertekan. Apabila keadilan prosedural berupa kompensasi atau kesesuaian gaji diterapkan secara adil, prosedur dianggap adil jika diimplementasikan konsisten, tanpa kepentingan pribadi, berdasarkan informasi yang akurat dengan kesempatan untuk memperbaiki keputusan itu, dengan kepentingan

semua pihak diwakili, dan mengikuti moral dan etika standar, maka akan dapat menekan atau meminimalisir kecurangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi keadilan prosedural, semakin rendah kecurangan yang terjadi pada pemerintahan.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan keadilan prosedural terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) yang menunjukkan bahwa variabel prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan

Didasari oleh *Fraud Triangle Theory* yang mengacu pada faktor kedua yaitu Peluang (*opportunity*), dikaitkan dengan penelitian ini yaitu apabila seseorang merasa adanya peluang atau situasi yang mendukung untuk bertindak dan melakukan kejahatan, maka hal ini dapat mendorong sang pelaku melakukan hal yang tak wajar yaitu melakukan kecurangan (*fraud*), dan apabila pengendalian internal yang ada di instansi sudah baik atau sudah di susun dan dirancang dengan baik dalam artian tidak lemahnya pengendalian internal yang ada di suatu instansi, hal ini akan dapat menekan atau meminimalisir kecurangan.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan pengendalian internal terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), Pristiyanti (2012), Pramudita (2013), Najahningrum (2013), dan Zulkarnain (2013) yang menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

H3: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengaruh penegakan peraturan terhadap kecurangan

Penelitian ini menggunakan *fraud triangle theory* sebagai teori, dalam kaitannya dengan penelitian ini yaitu apabila seseorang merasa adanya peluang atau situasi yang mendukung untuk bertindak dan melakukan kejahatan, maka hal ini dapat mendorong sang pelaku melakukan hal yang tak wajar yaitu melakukan kecurangan (*fraud*), dan apabila suatu penegakan peraturan di dalam instansi di tegakan atau adanya penegakan peraturan yang tegas dan berjalan dengan semestinya dalam lingkungan instansi tersebut maka dapat memperkecil bahkan menghilangkan peluang yang ada, hal tersebut bertujuan agar pelanggaran tidak terulang sekaligus memberikan efek jera terhadap yang melanggarnya maka, hal ini akan dapat menekan atau meminimalisir kecurangan. Sehingga dapat

disimpulkan semakin tinggi penegakan peraturan, semakin rendah kecurangan yang terjadi pada pemerintahan.

Penelitian terdahulu yang menguji variabel penegakan peraturan terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Mustikasari (2013), Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), Wijayanti (2016) yaitu yang menunjukkan bahwa variabel penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H4: Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan

Berdasarkan *fraud triangle theory* yang mengacu pada faktor ketiga yaitu Rasionalisasi (*rationalization*) atau pembenaran, dari teori yang dipakai bahwa rasionalisasi kaitannya dengan komitmen organisasi dan kecurangan yaitu apabila seseorang tidak memiliki integritas atau tidak memiliki loyalitas/kesetiaan dalam dirinya untuk mengabdikan dalam organisasi tersebut maka dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan, dan apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya yaitu untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Hal berikut akan dapat menekan atau meminimalisir kecurangan.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013), Faisal (2013) dan Najahningrum (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan

Menurut *fraud triangle theory* yang mengacu pada faktor ketiga yaitu Rasionalisasi (*rationalization*) atau pembenaran, kaitannya dengan penelitian ini jika lingkungan perusahaan tidak etis dan ada karyawan atau pimpinan yang melakukan kecurangan hal tersebut dapat membuat karyawan lain melakukan hal yang sama atau dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan, dan apabila suatu lingkungan di dalam instansi tersebut lebih etis dan budaya organisasi yang kuat maka, karyawan cenderung mengikuti peraturan yang telah ada di suatu instansi tersebut, hal ini akan dapat menekan atau meminimalisir kecurangan.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan budaya organisasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh Wijayanti (2016), Noviriantini, Dermawan, dan werastuti (2015), Pristiyanti (2012), dan Pramudita (2013) yaitu yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan(*fraud*). Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pejabat struktural yang terlibat dalam pengelolaan anggaran OPD Kabupaten Klaten. Dasar pemilihan sampel ini menggunakan metode sampel jenuh atau sama dengan populasi. penelitian dilakukan pada 16 dinas dan 4 badan pada Pemerintah Kabupaten Klaten. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode dalam bentuk penyebaran kuesioner.

3.2 Variabel Penelitian

Keadilan Distributif (X1)

Variabel ini diukur dengan menggunakan empat item pernyataan dengan indikator menurut Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012), yang terdiri atas: (1) kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang dilakukan, (2) kompensasi yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan, (3) kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi atau pengabdian (4) kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja.

Keadilan Prosedural (X2)

Variabel ini diukur menggunakan lima item pernyataan dengan indikator dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas: (1) objektif, (2) terukur, (3) akuntabel, (4) partisipatif, (5) transparan.

Pengendalian Internal (X3)

Variabel ini diukur menggunakan lima item pernyataan dengan indikator menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu: (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) kegiatan pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, (5) pemantauan pengendalian internal.

Penegakan Peraturan (X4)

Variabel ini diukur menggunakan lima item pernyataan dengan indikator menurut Zulkarnain (2013), yaitu: (1) ketaatan terhadap hukum, (2) proses penegakan hukum aparat penegak peraturan yang tangguh, (3) peraturan organisasi, (4) disiplin Kerja, (5) tanggung Jawab.

Komitmen Organisasi (X5)

Variabel ini diukur dengan menggunakan lima pernyataan dengan indikator menurut Luthans (2006) yang terdiri atas: (1) bekerja melalui target, (2) gembira memilih bekerja pada organisasi, (3) menerima semua tugas, (4) kesamaan nilai, (5) bangga menjadi bagian organisasi.

Budaya Organisasi (X6)

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan lima pernyataan dengan indikator menurut Robbins (2005) terdiri atas: (1) perilaku atasan sebagai acuan, (2) penerapan kode etik, (3) pelatihan etis, (4) hukuman bagi tindakan tidak etis, (5) mekanisme perlindungan etika

Kecurangan (Y)

Variabel ini diukur menggunakan lima item pernyataan dari jenis-jenis kecurangan menurut Peraturan Pemerintah No 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dengan indikator: (1) kecurangan laporan keuangan, (2) penyalahgunaan aset, (3) korupsi, (4) ketiadaan bukti transaksi, (5) penyalahgunaan anggaran.

3.3 Teknik Analisis Data

Skala pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, skala ini digunakan untuk menentukan nilai dari jawaban yang diperoleh dari responden. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu *koefisien determinasi*, uji t dan uji f. Peneliti melakukan uji-uji tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.

3.4 Model Analisis

Model penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linier berganda, untuk menguji keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kecurangan. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji statistik regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Tindakan kecurangan,
 α : konstanta,
 β : koefisien regresi,
X1 : keadilan distributif,
X2 : keadilan prosdural,
X3 : pengendalian internal,
X4 : penegakan peraturan,
X5 : komitmen organisasi,
X6 : budaya organisasi,
 ε : eror

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas pada semua variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data dikatakan valid. Pengujian reliabilitas pada semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,07 maka data dikatakan reliabel.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan metode *one sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,297 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas pada semua variabel menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan data bebas gejala multikolonearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas berdasarkan grafik *Scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak adaya pola yang jelas dalam grafik tersebut, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Pengujian hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi, pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi, memiliki kontribusi sebesar 16,7% dalam mempengaruhi *fraud* (Y) dan sisanya 83,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,192	0,167	0,49095

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif mempunyai nilai signifikan 0,006 dengan nilai koefisien -0,145 sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*), pada keadilan prosedural mempunyai nilai signifikan 0,032 dengan koefisien 0,203 maka keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Sedangkan pengendalian internal mempunyai nilai signifikan 0,002 dengan koefisien -0,307 maka pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Variabel penegakan peraturan memiliki nilai signifikan sebesar 0,032 dengan koefisien -0,218 sehingga penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). pada variabel komitmen organisasi mempunyai nilai signifikan 0,049 dengan koefisien -0,152 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Sedangkan budaya organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,245 dengan nilai koefisien 0,105 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Keterangan
	Beta	Std. Error			
(Constant)	3,831	0,389			
KD	-0,145	0,052	-2,795	0,006	Signifikan
KP	0,203	0,094	2,165	0,032	Signifikan
PI	-0,307	0,099	-3,110	0,002	Signifikan
PP	-0,218	0,101	-2,155	0,032	Signifikan
KO	-0,152	0,077	-1,980	0,049	Signifikan
BO	0,105	0,090	1,165	0,245	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Model persamaan regresi yang terbentuk yaitu sebagai berikut:

$$\text{Kecurangan} = 3,831 - 0,145\text{KD} + 0,203\text{KP} - 0,307\text{PI} - 0,218\text{PP} - 0,152\text{KO} + 0,105\text{BO} + \varepsilon$$

Uji F

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai F yang diperoleh yaitu sebesar 7,653 dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara serentak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kecurangan (*Fraud*) di Pemerintah Kabupaten Klaten.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig
<i>Regression</i>	7,653	0,000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

4.4 Pembahasan

Pengaruh keadilan distributif terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif mempunyai nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar -0,145, maka keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013), Najahningrum (2013), Pramudita (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*).

Keadilan distributif merupakan persepsi seseorang mengenai bagaimana penghargaan dan imbalan berupa tunjangan maupun kompensasi didistribusikan disuatu instansi. Dengan adanya keadilan distributif berupa kompensasi maupun tunjangan (tunjangan kinerja) yang sesuai untuk setiap pegawai maka pegawai tersebut tidak akan merasa tertekan bahkan pegawai akan merasa puas dan cukup dalam memenuhi semua kebutuhannya. Oleh karena itu semakin tinggi keadilan distributif yang diterapkan oleh instansi pemerintah maka dapat menekan kecurangan yang ada.

Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural mempunyai nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien sebesar 0,203, sehingga keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*), sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.

Keadilan Prosedural mengacu pada kesetaraan prosedur, dimana keadilan prosedural merupakan persepsi seseorang mengenai keadilan dalam mengatur tata prosedur sebagai dasar penentuan gaji dan tunjangan. Kebijakan prosedural dalam menentukan gaji dan tunjangan yang dibuat sudah cukup adil, dimana kebijakan tersebut sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 tentang peraturan gaji PNS yang mengalami perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019, sehingga prosedural yang ada sudah cukup adil, karena sudah ada aturan yang mengatur tentang penggajian dan pemberian tunjangan.

Hasil pengujian menunjukkan semakin tinggi keadilan prosedural maka semakin tinggi kecurangan yang terjadi. Hal tersebut disebabkan adanya persepsi bahwa manusia tidak pernah merasa puas dimana individu tersebut ingin mendapatkan lebih dari apa yang seharusnya ia terima (Didi dan Kusuma, 2018). Pernyataan tersebut diperkuat pendapat Bologna and Lindquist (1995) yang menyatakan bahwa tindakan kecurangan tetap saja dapat terjadi karena adanya faktor keserakahan (*greedy*) yang dimiliki setiap individu.

Pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai koefisien sebesar -0,307, sehingga Hipotesis ketiga (H3) diterima.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), Pristiyanti (2012), Pramudita (2013), Najahningrum (2013), dan Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*)

Pengendalian internal di suatu pemerintahan sudah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Sehingga pengendalian internal memiliki standar dan struktur yang jelas. Dalam PP Nomor 60 tahun 2008 mengamatkan kepada Instansi Pemerintah untuk menerapkam sistem pengendalian internal sesuai dengan yang sudah diatur dalam PP No 60 tahun 2008, sehingga

wajar apabila di instansi pemerintahan di Kabupaten Klaten memiliki pengendalian internal yang efektif untuk mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Pengaruh penegakan peraturan terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penegakan peraturan mempunyai nilai signifikan sebesar sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien sebesar -0,218, dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan (H4) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Najahningrum (2013), Mustikasari (2013), Didi dan Kusuma (2018), Faisal (2013), Wijayanti (2016) yaitu yang menunjukkan bahwa variabel penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Efektifnya penegakan peraturan ditentukan dari komitmen serta keseriusan pejabat yang berwenang untuk menegakan peraturan. Hal ini ditunjukkan melalui berbagai upaya, misalnya bekerjasama dengan KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) dalam hal e-LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara). Melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara dan melakukan tindak kecurangan (*fraud*) sudah diatur dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggara negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sehingga apabila ada yang melakukan tindak kecurangan (*fraud*) maka akan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga di instansi pemerintahan di Kabupaten Klaten penegakan peraturan efektif untuk mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien sebesar -0,152, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pristiyanti (2012), Mustikasari (2013) dan Najahningrum (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di pemerintahan.

Komitmen organisasi berperang sangat penting dengan adanya komitmen organisasi hal ini dapat meminimalisir adanya kecurangan (*fraud*). Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat menurunkan kecurangan (*fraud*), karena pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki dedikasi dan kepedulian yang tinggi terhadap kelangsungan hidup organisasi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

semakin tinggi komitmen yang ada di dalam organisasi maka dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,245 lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,105, dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan (H6) ditolak. Tinggi rendahnya budaya organisasi tidak dapat mengurangi kecurangan (*fraud*) di Pemerintah Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Zulkarnain (2013), Faisal (2013) dan Didi dan Kusuma (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).

Budaya organisasi yang etis merupakan budaya organisasi yang dapat memberi keteladanan yang baik serta tata nilai yang baik pula. Menurut faisal (2013) Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan berpikir, pengalaman, perasaan, dan motivasi. Pengaruh terbesar dalam diri seorang individu yaitu berasal dari dalam diri individu tersebut. Hal ini dinyatakan faktor internal atau faktor yang ada pada diri seseorang yang cenderung dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan. Sehingga apabila instansi sudah memiliki tata nilai yang baik, dimana tata nilai yang ada sudah disepakati bersama oleh anggota organisasi. tetapi dalam diri individu tersebut tetap memiliki motivasi untuk melakukan kecurangan karena adanya faktor *rationalization* atau pembenaran yang membuat persepsi para pegawai yang mempresepsikan bahwa adanya kondisi didalam lingkungan instansi yang cukup menekan sehingga mereka merasionalisasikan tindakan kecurangan (*fraud*). Sehingga tinggi rendahnya budaya organisasi tidak menjamin untuk mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten. Dengan menggunakan analisis data dengan bantuan program SPSS versi 21. Berdasarkan

analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis pertama diterima. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis kedua ditolak. Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis ketiga diterima. Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis keempat diterima. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis kelima diterima. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan di Pemerintahan Kabupaten Klaten, sehingga hipotesis keenam ditolak.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu antara lain: yang pertama hasil dari penelitian ini terdapat variabel yang tidak berpengaruh, hasil ini menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan. Yang kedua Saat menyebar kuesioner terdapat beberapa pejabat struktural yang sedang diklat, sehingga kuesioner yang diberikan tidak dapat kembali sepenuhnya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka perlu dilakukan penyempurnaan penelitian selanjutnya. Adapun sarana untuk peneliti selanjutnya yaitu: bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel moderasi seperti perilaku tidak etis. Dikarenakan awal dari perilaku kecurangan adalah dari perilaku yang tidak etis. Penelitian selanjutnya juga diharapkan melakukan observasi terlebih dahulu tentang kesediaan para responden serta memperhatikan waktu penyebaran dan pengambilan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M.R.K., Ardiyani, K., dan Ardianingsih, A. 2016. Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (*Fraud*) Pada Sektor Pemerintahan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* Vol. 10. Universitas Pekalongan Indonesia.
- Adinda Yanita Maya. 2015. Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Skripsi* : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

- Aisah, Fachrunisa. (2015). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi. *Jom FEKON* Vol. 02. Universitas Riau
- Asshiddiqie, Jimly. Penegakan Hukum. 2013
- Association of Certified Fraud Examiners. 2016. *Survai Fraud Indonesia*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Bologna, G.J., and Lindquist, R.J. 1995. *Fraud Auditing And Forensic Accounting*. John Wiley & Sons Inc.
- Colquitt, J.A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*.
- Didi dan Kusuma. 2018. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 15 No 01.
- Faisal Muhammad. 2013. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Pada Dinas Se-Kabupaten Kudus). *Skripsi* : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, M.T.E., dan Sembiring, S. 2014. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus FISIP UNPAR. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 10 No 01. Universitas Katolik Parahyangan.
- Lou, Yung-I., and Ming-Long Wang. 2009. Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle Assessing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Bussines and Economic Research* vol 7 No 02.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Vivin Andhika Yuwono, Penerjemah) Yogyakarta: Andi.
- Moorhead, G., dan Griffin, R.W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 9th edition (Diana Angelica, Penerjema) Jakarta: Salemba Empat.
- Mustholih. 2017. Terungkap di Sidang, Begini Kronologi Suap Jual Beli Jabatan oleh Bupati Klaten.
(<https://news.okezone.com/amp/2017/0329/512/1653985/terungkap-di-sidang-begini-kronologi-suap-jual-beli-jabatan-oleh-bupati-klaten>)
- Mustikasari. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Najahningrum, A.F. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Noviriantini, Dermawan, dan werastuti. 2015. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Moralitas Aparat Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana).
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977. Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS)

- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. Tentang Perubahan Kedelapam Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomot 7 Tahun 1977
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Tentang Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Tentang Standar Akuntansi Pemerintah
- Pramudhientha, G. 2017. Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (Pemda) Di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Komuniti*. Vol IX No 01. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pramudita, A. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Pristiyanti, I.Y. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.
- Rae, K., dan Subramaniam N. 2008. Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud. *Manajerial Auditing Journal* vol. 23 No 02. Emerald Insight.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Benyamin Molan, Penerjema). Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, A. 2014. Buku Ajar Perilaku Organisasi Edisi Satu. Yogyakarta: Deepublish, Agustus 2014.
- Tuanakotta, T. 2010. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme.
- Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999. Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Wardiah, M.L. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Widhi, S.N., dan Setyawati, E. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahamangood Governanceterhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Jawa Tengah). *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 19 (1). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijayanti. 2016. Pengaruh Peraturan Hukum, Keefektifan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Etis Manajemen Terhadap Kecurangan (Fraud) Di Instansi Pemerintahan. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wilopo. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Pelaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintah Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura*. Vol 11 (1). STIE Perbanas Surabaya.
- www.klatenkab.go.id
- Zulkarnain, R.M. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang.