

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI, DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KECURANGAN PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu)

Achmad Rais Jusa

Wahyu Manuhara Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ray.jusa.ar@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of internal control system, distributive justice, procedural justice, and organizational ethical culture on fraud perception in local government entity. The sample in this study are the head of financial and program planning sub division, and the staff of financial and program planning sub division on Work Unit in Bengkulu City. This Study uses primary data collected using questionnaires. The sample in research amounted to 77 respondents selected using purposive sampling. The analytical tool used in this study is SPSS 24. Based on the result of data analysis shows that internal control system and distributive justice has significant negative effect on fraud in local government entity. Procedural justice and organizational ethical culture has no effect on fraud in local government entity.

Keywords: Internal Control System, Distributive Justice, Procedural Justice, Organizational Ethical Culture, Fraud.

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang atau sekelompok yang berdampak pada laporan keuangan dan menyebabkan kerugian bagi entitas maupun

masyarakat. Menurut *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) dalam Amrizal (2004) terdapat tiga jenis kecurangan yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi. Kecurangan tidak hanya terjadi di

sektor privat saja tetapi dapat terjadi pada sektor pemerintahan (Pristiyanti, 2012). Menurut Wilopo (2006) kecurangan yang umumnya terjadi pada sektor pemerintahan adalah korupsi. Manipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang mengakibatkan kerugian merupakan bentuk kecurangan akuntansi yang lazim dilakukan dalam korupsi.

Di Indonesia perbuatan korupsi merupakan masalah nasional yang sudah lama dilakukan pencegahan dan pemberantasannya. Menurut *Transparency International* (2017), Indonesia pada tahun 2016 menduduki peringkat 90 sebagai negara dengan tingkat korupsi tertinggi. Tindak pidana korupsi dapat terjadi di jajaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Salah satu daerah yang terindikasi kasus korupsi

dalam beberapa tahun terakhir adalah Provinsi Bengkulu tepatnya di jajaran pemerintah Kota Bengkulu.

Beberapa kasus korupsi yang banyak menjadi sorotan masyarakat di Kota Bengkulu antara lain adalah kasus korupsi dana bantuan sosial tahun anggaran 2012/2013 yang melibatkan beberapa orang pejabat pemerintahan kota Bengkulu dan Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bengkulu

(www.bengkuluekspres.com, 2014).

Kasus korupsi pengelolaan uang parkir, dimana melibatkan seorang pejabat di Dinas Perhubungan Kota Bengkulu yang dinyatakan bersalah dan mendapati kerugian negara sebesar 660 juta rupiah (www.kompas.com, 2014).

Kemudian Kasus korupsi proyek Master Plan Tata Ruang kota

Bengkulu tahun 2013, melibatkan pejabat di Dinas Tata kota dan Pengawas Bangunan Kota Bengkulu yang mengakibatkan kerugian negara sebesar 196,5 juta rupiah (www.harianrakyatbengkulu.com, 2014).

Kasus korupsi lainnya yaitu proyek pembangunan Pasar Percontohan Nasional (PPN) Panorama Kota Bengkulu tahun 2011 dan 2012 yang menyebabkan kerugian negara sebesar 4 miliar rupiah, dimana tersangkanya melibatkan beberapa orang pejabat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu (www.harianrakyatbengkulu.com, 2015). Pada tahun 2016, kembali terjadi kasus korupsi proyek sosialisasi pajak fiktif yang diduga merugikan negara sebesar 325 juta rupiah dimana melibatkan dua orang

pejabat Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bengkulu (www.antaranews.com, 2017). Di samping beberapa kasus tersebut masih terdapat beberapa kasus dugaan tindak pidana korupsi lainnya di jajaran OPD Kota Bengkulu.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas sistem pengendalian internal dapat mengurangi upaya kecurangan pada Instansi Pemerintah Daerah?
2. Apakah keadilan distributif dapat mengurangi upaya kecurangan pada Instansi Pemerintah Daerah?
3. Apakah keadilan prosedural dapat mengurangi upaya

kecurangan pada Instansi
Pemerintah Daerah?

4. Apakah budaya etis organisasi dapat mengurangi upaya kecurangan pada Instansi Pemerintah Daerah?

LANDASAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

Kecurangan (*Fraud*)

Secara umum kecurangan (*fraud*) diartikan sebagai tindakan penipuan yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok. Definisi kecurangan menurut *Statement on Auditing Standards* (SAS) no. 99 yaitu suatu tindakan disengaja yang mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan yang menjadi subjek audit. Materialitas merupakan dasar penerapan standar audit, terutama standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Menurut Mulyadi (2002) materialitas adalah besarnya nilai yang dihilangkan atau salah saji informasi akuntansi yang dilihat dari keadaan yang melingkupinya, dapat mengakibatkan perubahan atas pertimbangan orang yang meletakkan kepercayaan terhadap informasi tersebut karena adanya penghilangan atau salah saji tersebut.

Materialitas mempunyai pengaruh yang mencakup semua aspek audit dalam audit atas laporan keuangan. Menurut SAS no. 107 seksi 312 tentang risiko audit dan materialitas audit dalam pelaksanaan audit mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan materialitas dalam perencanaan audit dan penilaian kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (PABU). Risiko audit adalah

risiko dalam hal auditor, tanpa disadari, tidak memodifikasi pendapatnya sebagaimana mestinya, atas suatu laporan keuangan yang mengandung salah saji material.

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan adalah kontrak antara satu atau lebih individu dengan individu lainnya, dimana satu pihak memiliki peran sebagai *principal* dan pihak lainnya memiliki peran sebagai *agent* (Jensen dan Meckling, 1976). Hubungan *agent* dengan *principal* dalam sektor pemerintahan dimana pemerintah berperan sebagai *agent* dan masyarakat atau publik sebagai *principal*. *Agent* dalam konteks ini, pemerintah berlaku sebagai manajemen atau pihak yang mengelola organisasi atau pemerintahan. Pemerintah lebih mengetahui tentang keuangan yang ada di dalam pemerintahan,

sementara keuangan yang berada dalam pemerintahan adalah milik masyarakat sehingga pemerintah dapat menyusun laporan keuangan yang seolah-olah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP) padahal terdapat indikasi kecurangan di dalamnya.

Sistem Pengendalian Internal

Berlandaskan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap

peraturan perundang-undangan. Peran sistem pengendalian internal dalam organisasi sangat penting karena sistem pengendalian internal melindungi organisasi dari kelemahan-kelemahan serta mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai peraturan.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif sangat berkorelasi dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai. Selain itu keadilan distributif juga berkorelasi dengan distribusi keadaan dan barang yang tentunya mempengaruhi kesejahteraan dalam hal ini berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya adalah aspek fisik, ekonomi, psikologis, serta sosial. Menurut Supardi (2008) dalam Najahningrum (2013). Keadilan distributif bisa diartikan sebagai sebuah persepsi yang berkaitan dengan nilai-nilai

yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan atas suatu keadaan atau barang yang memungkinkan bisa berpengaruh terhadap individu. Keseimbangan penerimaan dan pemasukan antar individu dapat dijadikan sebagai tolok ukur ketercapaian keadilan distributif.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada pegawai. Dalam hal ini yang berkaitan dengan keadilan prosedural adalah prosedur pemberian gaji dan lainnya kepada pegawai. Dalam setiap organisasi dapat ditemukan berbagai prosedur namun terdapat aturan yang bersifat umum pada prosedur tersebut. Menurut Colquitt (2001) terdapat tujuh aturan dalam keadilan prosedural yaitu:

- a. Prosedur berdasarkan kriteria yang diinginkan oleh anggota organisasi.
- b. Prosedur yang adil dan konsisten. Prosedur harus adil dan konsisten dikarenakan setiap individu mempunyai hak yang sama atas suatu prosedur yang sama baik dari suatu individu ke individu yang lain atau dari waktu ke waktu.
- c. Aturan untuk meminimalisir bias yang berasal dari dua sumber bias yang sering muncul yaitu kepentingan individu serta keberpihakan doktrin.
- d. Informasi yang dimiliki harus akurat karena informasi yang dibutuhkan untuk menilai keakuratan suatu keadilan sesuai dengan fakta.
- e. Prosedur yang adil harus memiliki aturan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul. Upaya memperbaiki kesalahan merupakan tujuan penting yang harus diterapkan.
- f. Prosedur dapat dikatakan adil apabila sejak awal melibatkan semua pihak yang bersangkutan oleh sebab itu prosedur yang digunakan harus dipastikan memiliki aturan yang mewakili semua pihak.
- g. Prosedur harus memiliki aturan yang sesuai dengan etika dan standar moral yang ada.

Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima, dan tidak dapat diterima di lingkungan organisasi. Menurut Pristiyanti (2012) etika

lingkungan dapat dinilai dari adanya budaya etis dan komitmen organisasi yang berarti pola sikap dan perilaku individu maupun anggota kelompok organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan filosofi dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Fungsi dari budaya organisasi menurut Robbins (2008) dalam Noviriantini dkk (2015) diantaranya:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya sebagai suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah membentuk komitmen untuk sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
- d. Budaya mempererat sosial untuk membantu mempersatukan

organisasi dengan menerapkan standar-standar yang tepat.

- e. Budaya sebagai mekanisme untuk membentuk dan mengendalikan perilaku pegawai.

Sistem Pengendalian Internal dan Kecurangan

Kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien merupakan tujuan dari penerapan sistem pengendalian internal. Ketika sistem pengendalian internal diterapkan, maka tindakan menyimpang yang dilakukan manajemen diharapkan dapat berkurang (Kusumastuti, 2012). Demi mendapatkan keuntungan pribadi, pegawai cenderung akan melakukan tindakan penyimpangan seperti kecurangan.

Otorisasi dari pihak yang berwenang bisa dijadikan sebagai salah satu contoh pengendalian

internal karena harus melalui langkah-langkah prosedur yang jelas dalam melakukan transaksi. Kesempatan para pegawai untuk melakukan dan kecurangan bisa terbuka jika pengendalian internal tidak berfungsi dengan efektif karena pegawai akan menggunakan kesempatan tersebut sebagai titik lemah perusahaan atau organisasi untuk melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Keadilan Distributif dan Kecurangan

Keadilan distributif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang dalam hal ini adalah pegawai. Ketika keadilan distributif diterapkan secara adil diharapkan dapat membuat perilaku pegawai agar tidak menyimpang seperti melakukan kecurangan. Keadilan distributif bisa diartikan sebagai sebuah persepsi yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan atas suatu keadaan atau barang yang memungkinkan bisa berpengaruh terhadap individu (Supardi, 2008). Keadilan distributif sangat berkorelasi dengan kompensasi yang diterima pegawai. Kompensasi yang diberikan organisasi berupa gaji atau upah dalam bentuk uang maupun barang. Keadilan dapat tercapai apabila gaji atau upah yang di distribusikan

kepada pegawai telah sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi maka kecurangan dapat dicegah karena pegawai telah merasa mendapatkan kepuasan dan keadilan di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya jika gaji atau upah tidak di distribusikan sebagaimana mestinya, pegawai cenderung akan melakukan perbuatan menyimpang seperti berbuat curang dikarenakan pegawai akan merasa tidak puas dengan perlakuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Keadilan Prosedural dan Kecurangan

Keadilan prosedural merupakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada pegawai. Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur pemberian gaji dan lainnya kepada pegawai. Konsistensi dari implementasi suatu prosedur yang terbebas dari kepentingan pribadi, mengacu pada informasi yang akurat, memiliki kesempatan untuk memperbaiki keputusan, melibatkan semua pihak yang bersangkutan, serta mengikuti moral dan etika yang berlaku dapat merefleksikan keadilan dari suatu prosedur yang bersangkutan. Jika seorang individu merasa prosedur tidak implementasikan secara adil maka akan menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan dalam dirinya yang pada akhirnya seseorang tersebut mulai melakukan tindakan

penyimpangan berupa kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Budaya Etis Organisasi dan Kecurangan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Setiap pegawai cenderung untuk melakukan tindak kecurangan jika dalam suatu organisasi, kecurangan dianggap sebagai hal yang wajar dan biasa terjadi dan mereka akan merasionalisasikan hal tersebut sebagai tindakan yang wajar dilakukan. Etika organisasi akan menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena

seorang pegawai sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada di dalam organisasi, maka pegawai merasa apa yang dilakukannya adalah perbuatan yang benar karena sebagian besar rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukannya adalah tindakan kecurangan.

Semakin baik budaya etis organisasi maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai. Hal ini dikarenakan budaya etis yang baik akan membentuk para pegawai memiliki rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi. Sebaliknya jika budaya etis organisasi menyimpang maka akan membuat pegawai cenderung melakukan kecurangan. Berdasarkan

uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di pemerintah daerah Kota Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah OPD Kota Bengkulu yang meliputi dinas dan badan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

kuesioner. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Penelitian dilakukan di 22 OPD Kota Bengkulu. Penyebaran kuesioner dilakukan sejak tanggal 23 Maret 2018 hingga tanggal 20 April 2018. Jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 110. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 85 kuesioner. Kuesioner yang tidak dapat diolah karena ketidaklengkapan dalam pengisian kuesioner adalah sebanyak 8 kuesioner, sehingga total kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 77 kuesioner.

Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai KMO > 0,5 dan keseluruhan item pertanyaan memiliki *component matrix* > 0,5. Oleh karena itu, seluruh item instrumen penelitian dapat dinyatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan *reliabel*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

N	Kolgomorov-Smirnov Z	Asymp. Sig (2-tailed)	Kesimpulan
77	0,056	0,200	Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 lebih besar

daripada nilai *alpha* 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
SPI	0,507	1,970	Tidak terkena multikolinearitas
KD	0,595	1,682	Tidak terkena multikolinearitas
KP	0,474	2,111	Tidak terkena multikolinearitas
BEO	0,521	1,919	Tidak terkena multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai

Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kesimpulan
SPI	0,483	Tidak terkena heteroskedastisitas
KD	0,306	Tidak terkena heteroskedastisitas
KP	0,060	Tidak terkena heteroskedastisitas
BEO	0,484	Tidak terkena heteroskedastisitas

Data yang baik memiliki sifat homogen. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, seluruh variabel memiliki nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN (UJI HIPOTESIS)

1. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.836 ^a	.699	.682	3.214

.836 ^a	.699	.682	3.214
-------------------	------	------	-------

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,682. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu yaitu sistem pengendalian internal (SPI), keadilan distributif (KD), keadilan prosedural (KP), dan budaya etis organisasi (BEO) dapat menjelaskan variabel kecurangan (K) sebesar 68,2%, sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji T

Hasil Uji T

Model	B	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	53,920		
SPI	-1,305	0,000	Diterima
KD	-0,397	0,047	Diterima
KP	-0,217	0,180	Ditolak
BEO	0,70	0,645	Ditolak

a. Uji Hipotesis 1 (H₁)

Berdasarkan tabel, variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar -1,305. Nilai signifikansi variabel sistem pengendalian internal lebih kecil dari *alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial efektifitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 1 (H₁) diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (H₂)

Berdasarkan tabel, variabel keadilan distributif (KD) memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,047 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar -0,397. Nilai signifikansi variabel keadilan distributif lebih kecil dari *alpha* 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial keadilan distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 2 (H₂) diterima.

c. Uji Hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan tabel, variabel keadilan prosedural (KP) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,180 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar -0,217. Nilai signifikansi variabel keadilan prosedural lebih besar dari *alpha* 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa secara parsial keadilan prosedural tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan. Dengan demikian hipotesis 3 (H₃) ditolak.

d. Uji Hipotesis 4 (H₄)

Berdasarkan tabel, variabel budaya etis organisasi (BEO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,645 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,70. Nilai signifikansi variabel budaya etis organisasi lebih besar dari *alpha* 0,05 dan koefisien regresi berlawanan dengan arah hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Dengan

demikian hipotesis 4 (H₄) ditolak.

3. UJI F

Hasil Uji F

Model	Sig.	Kesimpulan
1	0,000	Pengaruh secara simultan

Pada tabel menunjukkan nilai sig 0,000 < *alpha* 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan budaya etis organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kecurangan.

PEMBAHASAN

1. Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel sistem pengendalian internal (H₁) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh

negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan bertanda negatif.

Sistem pengendalian internal dapat dijadikan sebagai panduan instansi pemerintah dalam melakukan kegiatan, program, dan kebijakan. Dalam pelaksanaannya, sistem pengendalian internal harus didukung dengan kejelasan setiap fungsi elemen pengendalian internal seperti adanya wewenang dan tanggung jawab yang jelas, menilai risiko instansi, prosedur dan kebijakan dalam mengurangi risiko, informasi dan komunikasi kegiatan, dan pemantauan. Jika setiap elemen sistem pengendalian internal berjalan dengan efektif dan efisien maka dapat mengurangi risiko terjadinya

kecurangan pada instansi pemerintah. Selain itu semakin efektif dan efisien sistem pengendalian internal akan mendorong kelancaran program sehingga tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

2. Keadilan Distributif terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel keadilan distributif (H_2) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig $0,047 < \alpha 0,05$ dan bertanda negatif.

Keseimbangan penerimaan dan pemasukan antar individu dapat dijadikan sebagai tolok ukur ketercapaian keadilan distributif. Distribusi gaji atau upah yang sesuai

dengan sasaran dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan pada instansi pemerintah dikarenakan para pegawai telah merasa mendapatkan kepuasan dan keadilan dalam instansi tersebut. Hal tentang distribusi gaji atau upah pegawai negeri sipil telah tercantum dalam PP No. 9 Tahun 2007 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil yang dalam lampirannya memuat daftar gaji pokok pegawai negeri sipil berdasarkan golongan dan masa kerja.

3. Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel keadilan prosedural (H_3) menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig 0,180 >

α 0,05. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini mungkin disebabkan tidak tercapainya implementasi prosedur penggajian yang adil. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, terdapat beberapa instansi menunjukkan bahwa adanya prosedur yang kurang konsisten dalam penerapannya dan dalam pembuatan prosedur tidak melibatkan semua pihak. Selain itu penyusunan prosedur tidak berdasarkan informasi yang akurat. Hal tersebut memungkinkan para pegawai instansi pemerintah dapat melakukan upaya kecurangan dikarenakan persepsi pegawai akan kurangnya keadilan dalam implementasi prosedur penggajian tersebut.

4. Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel budaya etis organisasi (H_4) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bengkulu dengan nilai sig $0,645 > \alpha 0,05$.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan di instansi pemerintah. Hal ini diduga disebabkan oleh budaya yang kurang baik telah melekat dalam instansi pemerintah tersebut. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, terdapat beberapa instansi yang menunjukkan bahwa masih kurangnya seminar dan pelatihan etis

mengenai standar organisasi dan kurangnya sanksi atau hukuman terhadap perilaku tidak etis. Selain itu tidak adanya lingkup pemeriksaan dari inspektorat mengenai masalah perlindungan etika. Hal ini menyebabkan para pegawai instansi dapat melakukan tindakan tidak etis di lingkungan kerja dikarenakan kurangnya sanksi atau hukuman serta tidak adanya pengawasan dari inspektorat. Hal lain diduga disebabkan oleh perilaku pimpinan yang kurang baik sehingga para pegawai yang menjadikan pimpinan sebagai panutan juga akan mengikuti perilaku yang kurang baik tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Budaya Etis Organisasi terhadap

Persepsi Kecurangan di OPD Kota Bengkulu. Berdasarkan analisis dan pengujian data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektifitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah.
2. Keadilan distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah.
3. Keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada instansi pemerintah.
4. Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

pada instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran untuk perbaikan penelitian kedepannya yaitu menambah atau mengurangi item pertanyaan dan menambahkan teknik wawancara agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. R. K., Ardiyani, K., dan Ardianingsih, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan). *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*.
- Adinda, Y. M., dan Ikhsan, S. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal*.
- Amrizal, C. F. E., dan MM, C. (2004). Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor. *Diklat bpkp*.

- Anonim.2014.<http://bengkuluekspres.com/kejari-geledah-gudang-dppkad-1-koper-disita/>. Diakses tanggal 17 Desember 2017 pk 17.00 WIB.
- Anonim.2014.<http://harianrakyatbengkulu.com/ver3/2014/08/12/tiga-tersangka-korupsi-ditahan-kejari/>. Diakses tanggal 17 Desember 2017 pk 19.00 WIB.
- Anonim.2014.<http://nasional.kompas.com/read/2014/10/28/18494341/Kelola.Parkir.Tanpa.Dilelang.Eks.Kadishub.Bengkulu.Divonis.2.9.Tahun>. Diakses tanggal 18 Desember 2017 pk 14.00 WIB.
- Anonim.2015.<http://harianrakyatbengkulu.com/ver3/2015/01/08/gebrakan-baru-kajari-5-tsk-kasus-panorama/>. Diakses tanggal 22 Desember 2017 pk 12.30 WIB.
- Anonim.2017.http://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016. 2017. Diakses tanggal 22 Desember 2017 pk 16.00 WIB.
- Anonim.2017.<https://bengkulu.antarane.ws.com/berita/44243/kejati-bengkulu-tahan-tersangka-korupsi-sosialisasi-pajak>. Diakses tanggal 22 Desember 2017 pk 13.00 WIB.
- Artini, N. L. E. A., Adiputra, I. M. P., Si, M., Herawati, N. T., dan AK, S. (2014). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi SI)*.
- Chandra, D. P., dan Ikhsan, S. (2015). Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Dinas Pemerintah se Kabupaten Grobogan. *Accounting Analysis Journal*.
- Christofel S, R., Syaffruddin, M., dan Syafruddin, M. (2011). *Moderasi Pengendalian Internal Pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Tingkat Kecurangan (Fraud)(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Colquitt, Jason A. 2001. "On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of Measure". *Journal of Applied Psychology* 86.
- COSO. 2013. *Enterprise risk management – integrated framework. Committee of Sponsoring Organizations*.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., dan Donaldson, L. (1997). Toward a

- stewardship theory of management. *Academy of Management review*.
- Downida, A. N. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kota Kediri. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*.
- Faisal, M. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*.
- Halim, A., & Abdullah, S. (2010). Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*.
- Herman, L. A. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan (Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*.
- Indonesia, Republik, & Nomor, U. U. (30). Tahun 2002 tentang. *Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*.
- Kaihatu, T. S. (2006). Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Kurniawan, G. (2013). Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD di Kota Solok). *Jurnal Akuntansi*.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening". *Skripsi: Semarang: UNDIP*
- Lestari, K. A., Purnamawati, I. G. A., Herawati, N. T., dan AK, S. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.
- Mariani, M., dan Adiwibowo, A. S. (2011). Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

- Mulia, M. H. K., Febrianto, R., dan Kartika, R. (2017). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi 6, Cetakan 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2008, *Auditing*, Edisi 6, Cetakan 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Najahningrum, Anik Fatun. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi fraud: persepsi pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*.
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). Analisis statistik dengan SPSS. *Yogyakarta: Penerbit LP3M UMY*.
- Nomor, P. P. (60). Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. *Presiden Republik Indonesia, Jakarta*.
- Norbarani, Listiana. 2012. "Pendeteksian Kecurangan laporan Keuangan dengan Analisis *Fraud Triangle* yang Diadopsi dalam SAS No.99". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP
- Noviriantini, K., Darmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Jembrana). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.
- Nurharjanti, N. N. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Fraud Pengadaan Barang/Jasa di Lembaga Publik. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*.
- Prawira, I. M. D., Herawati, N. T., AK, S., dan Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*.
- Setiawan, M. D., Adiputra, I. M. P., Si, M., Yuniarta, G. A., dan Ak, S. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, Dan Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan

- (Fraud)(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat se-Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.
- Skousen, C. J., Smith, K. R., dan Wright, C. J. (2009). Detecting and predicting financial statement fraud: The effectiveness of the fraud triangle and SAS No. 99. In *Corporate Governance and Firm Performance* (pp. 53-81). Emerald Group Publishing Limited.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 18, Alfabeta, Bandung.
- Sumbayak, J. S., Anisma, Y., dan Hasan, M. A. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kecurangan (Fraud)(Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Suryaningtyas, R. (2016). *Pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas individu, Asimetri informasi dan efektivitas pengendalian Internal terhadap kecenderungan kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Temanggung)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Syarif, M. R. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Peranan Auditor Internal, dan Keadilan Organisasi terhadap Tingkat Kecurangan (Studi pada Skpd Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Wilopo, W. (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*.
- Zulkarnain, R. M. (2013). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*.