

Anteseden Karakteristik Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* Dengan Asimetri Informasi dan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi (Studi Pada Pegawai Pemerintah Kota Sukabumi)

Reni Anggriani, Syahril Djaddang, Darmansyah
Universitas Pancasila

ABSTRACT

This research was conducted to find out how much influence Effectiveness of Control, Compensation Compliance, Organizational Ethical Culture, Competence, Information Asymmetry and Organizational Commitment to the tendency of fraud behavior with moderation variable Information asymmetry and Organizational Commitment to SKPD employees of Sukabmi City. The analytical method used is the analysis of Structural Equation Modeling (SEM) and by using the program Partial Least Square Warp PLS 6.0. Respondents in this study are the financial and accounting department of SKPD Sukabumi. The results of this study show that the Organizational Commitment has significant negative influence on the tendency of fraud behavior as well as the commitment of the organization that strengthens the influence of Compensation Compliance to the Fraud Behavior Trend. The results of this study are expected to have a contribution and provide motivation to employees to have high organizational commitment so that employees will more easily understand the vision, mission and goals of the organization, so it will minimize the possibility of irregularities in the organization.

Keyword : *Keefektifan Pengendalian, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etis Organisasi, Kompetensi, Asimetri Informasi dan Komitmen Organisasi, Kecenderungan Perilaku Fraud.*

1. Pendahuluan

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang dirancang sebelumnya untuk memanipulasi pihak lain sehingga mengakibatkan pihak lain menderita kerugian dan pelaku kecurangan memperoleh keuntungan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung, dari sudut hukum kriminal. Kecurangan didefinisikan oleh G. Jack bologna, Robert J. Linduist, dan Josept T. Well (Tunggal, 2012:3) sebagai berikut "Kecurangan adalah penipuan kriminal yang bermaksud untuk mendatangkan manfaat keuangan kepada penipu".

Korupsi di Indonesia tidak hanya terjadi di pemerintah pusat, namun juga terjadi di berbagai daerah. *Indonesia corruption Watch* (ICW) mencatat ada 226 kasus korupsi dalam kurun waktu 6 bulan mulai 1 Januari hingga 30 Juni 2017, kasus

dengan jumlah tersangka 587 orang itu merugikan Negara Rp 1,83 triliun dan nilai suap Rp 118,1 miliar. "Kinerja penyidikan aparat penegak hukum selama semester 1 2017 kami mencatat ada 266 jumlah kasus korupsi dengan jumlah tersangka 587 tersangka. Kerugian negara sekitar Rp 1,83 triliun dan nilai suap sebesar Rp 118,1 miliar," kata peneliti ICW, Wana Alamsyah, di Kantor ICW, Kalibata Timur, Rabu, (30/8/2017). Pada gambar 1.1 terlihat bahwa dari tahun 2001 sampai dengan 2018 jumlah pegawai negeri sipil (PNS) terpidana korupsi yang terbanyak adalah dari pemerintah kabupaten sebanyak 557 kasus dan dari pemerintahan kota sebanyak 190 kasus.

Di kota sukabumi beberapa kasus pernah terjadi seperti penggelapan dana sekolah, pengelembungan dana APBD, kasus pembebasan lahan untuk jalan jalur

lingkar selatan, penataan lingkungan gedung DPRD, pembelian alat kesehatan RSUD. Data Berdasarkan data yang diperoleh dari Kejaksaan Negeri sukabumi dan <http://.infokorupsi.com> khusus di kota sukabumi mengenai kasus fraud yang terjadi dari tahun 2012 sampai dengan 2017 , terdapat beberapa kasus yang menyebabkan kerugian Negara. Kasus korupsi penyelewengan Anggaran Badan Penggulangan bencana daerah (BPBD) kota sukabumi 2013 yg dilaporkan tahun 2016 & 2017 telah disidangkan, yang terlibat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (APBD) <http://www.infokom.com>, Korupsi Alokasi dana desa 2016 dari APBN Kabupaten Sukabumi dan Dana desa 2016 dari APBN yang dilakukan oleh kepada desa Sukaresmi Kabupaten Sukabumi, yang terlibat Kepala Desa Sukaresmi, Kabupaten Sukabumi, Kasus korupsi penyelewengan dinas bantuan operasional sekolah (BOS) & bantuan operasioanl manajemen (BOM) tahun anggaran 2010 – 2011 (<http://www.infokom.com>), Penyalahgunaan Dana Bantuan Dirjen Sarana & Prasarana Kementrian Republik Indonesia (Korupsi Sapi & Pengolahan Pupuk Organik (2016) (<http://www.infokom.com>), Penyelewengan dana jaskesmas (2010), Kepala Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Purabaya, <http://www.infokom.com>.

Penelitian wilopo (2006) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Begitupun menurut faisal (2013) dan Sulastris dan Simanjuntak (2014) , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan terhadap system pengendalian intern dengan kecenderungan fraud di sektor pemerintahan. Sedangkan adelin (2013) menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negative terhadap kecenderungan fraud di BUMN.

Sementara penelitian Kusumastuti

dan Meiranto (2012) dan Wright (2003) menemukan pada saat insentif, pengawasan dan system berjalan baik, sangat sedikit individu cerdas dan bermoral berperilaku tidak etis. Sebaliknya menurut Dallas (2002) kesesuaian kompensasi karyawan tidak selalu mencerminkan itikad baik untuk tidak melakukan pelanggaran etika. Sependapat dengan Dallas, Kusumastuti dan Meiranto (2012) dan Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi (gaji) tidak memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kecenderungan akuntansi. Sehingga peningkatan gaji tidak menurunkan penyalahgunaan kekuasaan .

Penelitian sulastris dan simanjuntak (2014) serta Faisal (2013) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap fraud. Peneliti faisal menyatakan bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap fraud karena penyebab fraud lebih besar di akibatkan oleh dorongan dari dalam individu sendiri seperti keserakahan dan bergaya hidup mewah, dibandingkan dengan dorongan dari faktor eksternal seperti kultur organisasi. Sebaliknya , penelitian Dallas (2002) menyatakan bahwa berbagai macam fraud pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat terjadi karena perilaku tidak etis dari manajemen perusahaan. Ada sikap , karakter atau serangkaian nilai etis yang memperbolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur. Senada dengan Dallas , penelitian Sulistyowati (2007) menyatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh pada persepsi terhadap tindak korupsi.

Wolfe dan Hermanson (2004) menyatakan bahwa kapabilitas individu adalah sifat-sifat pribadi dan kemampuan yang menyebabkan terjadinya fraud. Seperti tekanan kebutuhan dan gaya hidup mewah akan terus mendorong pelaku untuk melakukan fraud. Rustendi (2008) menyebutkan bahwa perilaku fraud mampu menciptakan kesempatan dengan cara menyiasati system sehingga terbuka kesempatan melakukan kecurangan.

Pemimpin perusahaan yang berkuasa, bisa melakukan tindak kecurangan tanpa memperhatikan prosedur yang ada. Posisi atau jabatan dalam pekerjaan, level penalaran moral mendorong seseorang untuk mencari kesempatan dan memanfaatkannya untuk melakukan kecurangan. Jabatan yang dimiliki menimbulkan sikap superioritas atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa control internal atau kebijakan perusahaan tidak berlaku untuk dirinya. Sebaliknya, hasil penelitian Banerji, et.al (2000) menunjukkan bahwa inspirasi kepemimpinan berhubungan negative dengan preferensi untuk suap. Jadi semakin tinggi tingkat intelektualitasnya, responden cenderung menghindari perilaku tidak etis.

Dalam Pendelegasian wewenang, pemerintah daerah sebagai pengelola instansi akan lebih mengetahui prospek dan informasi instansi sehingga bisa menimbulkan ketidakseimbangan informasi antara pemerintah daerah dengan pihak legislatif yang disebut asimetri informasi. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), asimetri informasi yaitu *principal* (masyarakat, perwakilan rakyat, dan legislatif) memberikan wewenang kepada agen (pemerintah daerah/eksekutif) untuk mengatur instansi yang dijabatnya.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian terdahulu dan research gap, dan juga melanjutkan penelitian sebelumnya Ananto Pratomo dkk (2016) yang menghasilkan tiga variable yang berpengaruh negatif dalam mendeteksi terjadinya fraud, antara lain keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan budaya etis. Dan satu variable yang berpengaruh positif yaitu kompetensi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan pengujian lebih mendalam mengenai keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan budaya etis dengan menambahkan asimetri informasi dan

komitmen organisasi sebagai pemoderasi untuk memperkuat investigasi dan memberikan penjelasan, sehingga dapat membantu mendeteksi adanya kecenderungan timbulnya perilaku fraud pada pengelola keuangan di Pemerintah Daerah Kota Sukabumi

2. Tinjauan Pustaka *Fraud (Kecurangan)*

Black's Law Dictionary dalam Purba (2015) menguraikan pengertian fraud mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan sasaran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu.

Keefektifan Pengendalian Internal

Keefektifan pengendalian intern meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan didalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memajukan efisiensi di dalam operasi, dan membantu menjaga dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu (Baridwan, 2009). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia/IAI (2001), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Kesesuaian Kompensasi

Menurut Hariandja (2005), kesesuaian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya,

yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang di bayar oleh perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Gibson, et al. 1997). Menurut Berger (2008) dalam Faizal (2013) mendefinisikan kompensasi berdasarkan klasifikasinya, yang terdiri dari kompensasi tunai (*cash compensation*), kompensasi kotor (*gross compensation*), dan kompensasi bersih (*net compensation*).

Kompensasi tunai adalah imbalan dalam bentuk gaji, bonus tunai, dan insentif jangka pendek. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk biaya penggajian atas semua keuntungan pegawai dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai. Sementara kompensasi bersih adalah imbalan yang digunakan dengan membandingkan imbalan yang dihitung setelah pajak.

Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis Organisasi adalah nilai-nilai dari keyakinan yang dimiliki para anggota organisasi yang di manifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (Hofstede at.al 1990). Pengukuran variabel budaya organisasi dilakukan dengan menggunakan kuisisioner pada penelitian Dimensi budaya organisasi yang dikembangkan dari hasil riset Robins (2006) dalam Endang (2015). Robins (2006) dalam Endang (2015).

Adanya budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, seharusnya memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan (Robbins, 2006). Akibatnya, perilaku positif karyawan akan meminimalkan potensi kecurangan keuangan dan

mendorong operasional organisasi menjadi efektif dan efisien. Hal ini berlaku juga dalam organisasi pemerintah.

Pemerintah adalah sebuah entitas organisasi yang besar, yang memiliki jutaan anggota organisasi. Tentunya diperlukan penyeragaman aturan etis untuk setiap anggota organisasi, yaitu para Pegawai Negeri Sipil. Atas kondisi tersebut, di terbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam penerapannya, seperti aturan lain, terjadi fenomena bahwa kode etik PNS tersebut belum sepenuhnya di patuhi dan dijalankan. Berbagai pelanggaran kode etik masih ditemui dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah.

Pelanggaran-pelanggaran itu dapat berupa pelanggaran ringan dan hanya bersifat administratif, sampai pelanggaran berat berupa kecurangan keuangan yang merugikan keuangan negara dan dapat di proses pidana. Oleh karena itu penting bagi institusi pemerintah untuk menjadikan kode etik tersebut sebagai budaya etis karyawan, untuk mengurangi perilaku fraud.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Dallas (2002), yang menyatakan bahwa berbagai macam fraud pada perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat terjadi karena perilaku tidak etis dari manajemen perusahaan. Senada dengan Dallas, Sulistyowati (2007) menyatakan kultur organisasi berpengaruh pada persepsi terhadap tindak korupsi. Sebaliknya, hasil penelitian Sulastri dan Simanjuntak (2014) serta Faisal (2013) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Penelitian Faisal menyatakan bahwa kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* karena penyebab fraud lebih besar di akibatkan oleh dorongan dari dalam individu sendiri seperti keserakahan dan dan bergaya hidup mewah, dibandingkan dengan dorongan dari faktor eksternal

seperti kultur organisasi.

Kompetensi

Boyatzis (1982) dalam Prayitno dan Andrilina (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang menghasilkan efektivitas dan atau kinerja yang unggul dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya, dia mampu melihat kelemahan dari prosedur kerja yang dilakukannya.

Pada titik inilah godaan melakukan fraud mulai muncul. Wolf dan Hermanson (2004) menyatakan salah satu sifat yang dimiliki oleh *fraudster* adalah kecerdasan dan kreatifitas. Kemampuan mengenali kelemahan prosedur kerja dan pengendalian intern secara umum menjadi modal dari pelaku *fraud* untuk melakukan kecurangan. Dengan kreatifitasnya, pelaku dapat menembus sistem pengendalian intern dan mengambil keuntungan pribadi.

Hal tersebut sejalan dengan Dorminey, et.al (2012), yang mengemukakan bahwa seseorang harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan mengeksploitasikelemahan pengendalian internal untuk melakukan kecurangan. *Fraud* dalam nilai besar bisa dilakukan oleh seseorang yang cerdas, berpengalaman, dan kreatif dengan pemahaman yang solid atas pengendalian dan kerentanan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan studi ACFE, *Report To The Nation 2014* yang menyatakan bahwa pelaku *fraud* memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Sebaliknya penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Banerji dan Khrihan (2000) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat stimulasi intelektual dan kecenderungan seseorang untuk bertindak tidak etis. Dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stimulasi intelektual, maka kecenderungan berbuat tidak etis akan makin rendah.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan

sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pengukuran variabel Komitmen Organisasi dilakukan dengan menggunakan kuisisioner pada penelitian dimensi Komitmen Organisasi yang dikembangkan dari hasil riset. Mowday et .al. (1979) dalam Sumarno (2005).

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Komitmen organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Yucel dan Bektas (2012). Robbins (2006) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang mereffeksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi (1). *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*), mau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, (2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. (3). *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang mernang seharusnya dilakukan.

Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah suatu kondisi di mana ada ketidakseimbangan perolehan informasi antara pihak pemegang amanah (pemerintah daerah/eksekutif) sebagai penyedia informasi/*agent* dengan pihak pemberi amanah (masyarakat, perwakilan rakyat, dan legislatif) sebagai pengguna informasi/*Principal* (Scott, 2009). Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), asimetri informasi yaitu *principal* (masyarakat, perwakilan rakyat, dan legislatif) memberikan wewenang kepada

agen (pemerintah daerah/eksekutif) untuk mengatur instansi yang dijabatnya.

Pendelegasian wewenang akan menyebabkan pemerintah daerah sebagai pengelola instansi akan lebih mengetahui prospek dan informasi instansi sehingga menimbulkan ketidakseimbangan informasi antara pemerintah daerah dengan pihak legislatif yang disebut asimetri informasi. Bila terjadi asimetri informasi, pemerintah daerah akan menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi mereka, demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan, dan lain-lain (Khang, 2002).

Menurut Jansen dan Meckling (1976) dalam Olyvia (2010) ada dua tipe asimetri informasi yaitu:

1. *Adverse selection*, *Adverse selection* adalah sejenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangsungkan suatu transaksi usaha, atau transaksi usaha potensial memiliki informasi lebih atas pihak-pihak lain. *Adverse selection* dapat terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan dan para pihak dalam (*insider*) lainnya lebih mengetahui kondisi kini dan prospek kedepan suatu perusahaan daripada para investor.
2. *Moral Hazard*, *Moral hazard* adalah jenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangsungkan atau akan melangsungkan suatu transaksi usaha atau transaksi usaha potensial dapat mengamati tindakan-tindakan mereka dalam penyelesaian transaksi-transaksi mereka sedangkan pihak-pihak yang lainnya tidak. *Moral hazard* dapat terjadi karena adanya pemisahan pemilikan dengan pengendalian yang merupakan karakteristik kebanyakan perusahaan besar.

Selanjutnya Rahmawati dkk. (2006) dalam Adryani (2011) mengemukakan beberapa kondisi perusahaan yang berkemungkinan besar memberikan kesempatan timbulnya

asimetri informasi, yaitu perusahaan-perusahaan yang sangat besar yang mempunyai penyebaran secara geografis, yang memiliki prosedur beragam, dan membutuhkan teknologi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Keefektifan Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud di sektor pemerintahan

H₂ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud di sektor pemerintahan

H₃ : Budaya etis organisasi berpengaruh negative terhadap fraud di sektor pemerintahan

H₄ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan perilaku *fraud* di sektor pemerintahan

H₅ : Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₆ : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan Perilaku *Fraud* di Sektor Pemerintah.

H₇: Keefektifan Pengendalian Intern berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Asimetri Informasi.

H₈: Kesesuaian Kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Asimetri Informasi

H₉: Budaya Etis Organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Asimetri Informasi

H₁₀: Keefektifan Pengendalian Intern berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

H₁₁: Kesesuaian Kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

H₁₂: Budaya Etis Organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD/OPD) Pemda Kota Sukabumi yang terdiri atas 27 OPD dan 7 Kecamatan di Kota Sukabumi.

Waktu penelitian ini diperkirakan selama kurang lebih 6 bulan dimulai dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.

Jenis dan Sumber Data

Data-data dalam penelitian ini terdiri atas data-data primer berupa daftar pertanyaan (*quesioner*) yang diberikan kepada responden. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang didapat dari Pemerintahan Daerah Kota Sukabumi, dan sumber lainnya (buku, internet dan media lainnya).

Populasi dan Sample

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang sejenis yang menjadi sumber data dan memiliki karakteristik tertentu dari suatu obyek penelitian, sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dari suatu penelitian (Sugiyono, 2012).

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan penerapan sistem akuntansi pemerintah, partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja aparat pemerintah. Masing-masing pengukuran menggunakan skala likert 5 (lima) point yang mulai dari selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah, yang masing-masing diberi skor berturut-turut: 5, 4, 3, 2, 1.

Variabel Dependen / Variabel Endogen

Variabel endogen / dependen (Y), yaitu variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel exogen / independen (bebas)

(Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Fraud. Menurut BPK RI (2007) fraud adalah sebagai satu jenis tindakan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk memperoleh sesuatu dengan cara menipu. Undang-undang Tipikor No.31 tahun 1999 jo UU No.20 tahun 2000, pasal 2 mendefinisikan korupsi, "Barang siapa dengan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan yang secara langsung merugikan keuangan dan atau perekonomian negara atau diketahui patut disangka olehnya bahwa perbuatan tersebut merugikan keuangan negara".

Variabel Independen/ Variabel Exogen

Variable exogen / independen variable (X) dalam penelitian ini ialah Keefektifan Pengendalian Intern (X_1) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi yaitu efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO, 2013),

Kesesuaian Kompensasi (X_2) Menurut Hariandja (2005), kesesuaian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang di bayar oleh perusahaan

Budaya Etis Organisasi (X_3), adalah nilai-nilai dari keyakinan yang dimiliki para anggota organisasi yang di manifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (Hofstede at.al 1990). Pengukuran variabel budaya organisasi dilakukan dengan menggunakan kuisisioner pada penelitian Dimensi budaya organisasi yang dikembangkan dari hasil riset Robins (2006) dalam Endang (2015).

Kompetensi (X_4) . Boyatzis (1982) dalam Prayitno dan Andrilina (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang menghasilkan efektivitas dan atau kinerja yang unggul dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya, dia mampu melihat kelemahan dari prosedur kerja yang dilakukannya. Pada titik inilah godaan melakukan fraud mulai muncul.

Asimetri informasi (X_5) adalah suatu kondisi di mana ada ketidakseimbangan perolehan informasi antara pihak pemegang amanah (pemerintah daerah/eksekutif) sebagai penyedia informasi/agent dengan pihak pemberi amanah (masyarakat, perwakilan rakyat, dan legislatif) sebagai pengguna informasi/Principal (Scott, 2009).

Komitmen Organisasi (X_6), didefinisikan sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pengukuran variabel Komitmen Organisasi dilakukan dengan menggunakan kuisioner pada penelitian dimensi Komitmen Organisasi yang dikembangkan dari hasil riset. Mowday et .al. (1979) dalam Sumarno (2005).

Variabel Moderasi

Variabel Moderating adalah variable yang selain bisa memperkuat hubungan antar variable , dilain pihak juga bisa memperlemah hubungan antara satu atau beberapa variable independen dan variable dependen. Asimetri informasi (M_1) adalah suatu kondisi di mana ada ketidakseimbangan perolehan informasi antara pihak pemegang amanah (pemerintah daerah/eksekutif) sebagai penyedia informasi/agent dengan pihak pemberi amanah (masyarakat, perwakilan rakyat, dan legislatif) sebagai pengguna informasi/Principal (Scott, 2009).

Komitmen Organisasi (M_2), didefinisikan sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pengukuran variabel Komitmen Organisasi

dilakukan dengan menggunakan kuisioner pada penelitian dimensi Komitmen Organisasi yang dikembangkan dari hasil riset. Mowday et .al. (1979) dalam Sumarno (2005).

Metode Analisa Data

Untuk penelitian ini menggunakan alat analisis *Struktur Equation Modeling* SEM-PLS dengan *Program WarpPLS 6.0*. adalah *Variance* atau *component based Struktur Equation Modeling (WarpPLS)* digunakan untuk menguji hipotesis. Alat analisis ini dipilih karena ada beberapa kelebihan yaitu didesain untuk dapat menyelesaikan persoalan seperti jumlah sampel yang kecil, data tidak terdistribusi normal secara multivariate, adanya *missing value*, dan adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Latan dan Ghazali 2012).

Menurut Ghazali dan Latan (2014) menyatakan bahwa tahapan model analisis menggunakan SEM-PLS dengan WarpPLS 6.0 setidaknya harus melewati lima proses tahapan yaitu sebagai berikut :

1. Konseptualisasi model

Tahap ini peneliti harus mendefinisikan secara konseptual konstruk yang diteliti dan menentukan dimensionalitasnya. Arah hubungan kausalitas antar konstruk yang dihipotesiskan ditentukan dengan indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah berbentuk *reflective* ataukah *formative*. Indikator penelitian ini pembentuk konstruk laten berbentuk *reflective*. Konstruk dengan indikator *formative* mengasumsikan bahwa setiap indikatornya mendefinisikan atau menjelaskan karakteristik domain konstraknya.

2. Menentukan metode analisis algorithm

Metode analisis analisis algorithm yang digunakan untuk estimasi model. Dalam WarpPLS 6.0 ada empat pilihan metode analisis algorithm yaitu *WarpPLS Regression*, *WarpPLS Regression*, *PLS Regression* dan *Robust Path Analysis*. Setelah menentukan metode analisis *algorithm* yang digunakan, kemudian

menentukan berapa jumlah sampel yang harus dipenuhi. Penelitian ini analisis *algorithm* yang digunakan adalah *PLS Regression* dengan *number of data resamples* yang digunakan sebesar 100.

3. Menentukan metode resampling

Untuk melakukan resampling kembali menggunakan metode *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Sedangkan metode *jackknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan ke dalam grup untuk melakukan resampling kembali.

Dalam penelitian ini metode resampling yang digunakan adalah *jackknifing*. Metode resampling *jackknifing* memiliki kelebihan yaitu *jackknifing* memiliki parameter yang lebih stabil dalam estimasi dengan analisis yang menyederhanakan. Metode *Jackknifing* juga dianggap merupakan alat analisis yang lebih baik daripada *bootstrapping* untuk mengatasi masalah yang terkait dengan kehadiran outlier karena kesalahan dalam pengumpulan data. Konversi diagram alur ke dalam persamaan.

Persamaan jalur yang dibangun sebagai berikut:

$$D1 : \beta_0 + \beta_1\zeta_1 + \beta_2\zeta_2 + \beta_3\zeta_3 + \beta_4\zeta_4 + \beta_5\zeta_1 * M^1 + \beta_6\zeta_1 * M^2 + \beta_7\zeta_2 * M^1 + \beta_8\zeta_2 * M^2 + \beta_9\zeta_3 * M^1 + \beta_{10}\zeta_3 * M^2 + \beta_{11}\zeta_5 + \beta_{12}\zeta_6 + \zeta$$

Dimana :

ζ_1 : Keefektifan Pengendalian Internal

ζ_2 : Kesesuaian Kompensasi

ζ_3 : Budaya Etis Organisasi

ζ_4 : Kompetensi

ζ_1/M^1 : Komitmen Organisasi

ζ_1/M^2 : Asimetri Informasi

D : Kecenderungan Perilaku Fraud

β_0 : Konstanta

$\beta_{1..4}$: Slope

$\zeta_1 - \zeta_4$: Residual

4. Evaluasi Model

Evaluasi model dalam PLS-SEM menggunakan program WarpPLS6.0

dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model (measurement model) yaitu melalui analisis factor konfirmasi atau *confirmatory factor analysis*.

4. Pembahasan

Dalam analisis SEM-PLS ada evaluasi Measurement Model (Outer Model) dan Structural Model (Inner Model), Measurement model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu indikator yang diuji, sedangkan Structural Model digunakan untuk menguji signifikansi parameter yang dirumuskan dalam hipotesis.

Analisa outer model , untuk indikator yang formatif nilai weight indikator formatif dengan konstruksinya harus signifikan, dalam penelitian ini nilai dari sympson's paradox ratio (SPR) = 0,833. Idelanya adalah 1, namun lebih besar dari 0,7 masih bisa diterima, Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF.

Nilai *Full collinearity VIFs* merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertical dan lateral. Kriteria untuk *Full collinearity VIFs* tes adalah nilainya harus lebih rendah dari 3.3 (Kock, 2013). Berdasarkan nilai *Full collinearity VIFs* yang berada dibawah 3.3 menunjukkan didalam model penelitian tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 1

Latent Variable Coefficients

Latent Variable Coefficients	
F	Nilai Kontribusi
R-squared coefficients	0.471
Q-squared coefficients	0.340
Full collinearity VIFs	1.447
GoF	0,492

Sumber: data diolah

Berikutnya dilanjutkan ke structural model (inner model) yang meliputi uji R^2 , Q^2 dan GoF. Tabel 4.3 menyajikan koefisien R-squared (R^2), Q-squared (Q^2) dan Full collinearity VIFs. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai *Rsquare* pada variabel Kecenderungan Perilaku Fraud (F) sebesar 47% dan sisanya 53% dipengaruhi faktor lain. Artinya variabel Kecenderungan Perilaku Fraud hanya dipengaruhi oleh Keefektifan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etis Organisasi, Asimetri Informasi dan Komitmen organisasi sebesar 47%.

Nilai Q-squared digunakan untuk mengetahui apakah model mempunyai *predictive relevance* atau tidak. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. Model penelitian ini mempunyai *predictive relevance* karena nilai Q^2 diatas 0. Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Dari pengujian R^2 , Q^2 , dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian Full Model

Penelitian ini menggunakan data *primer*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern (X_1) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, Kesesuaian Kompensasi (X_2) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, Budaya Etis Organisasi (X_3) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, Kompetensi (X_4) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, Asimetri Informasi (X_5) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, Komitmen Organisasi (X_6) terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* dan

Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh asimetri informasi (M_1), Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh asimetri informasi (M_2), Budaya Etis Organisasi terhadap

Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh asimetri informasi (M_3), Kompetensi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh asimetri informasi (M_4), Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh komitmen organisasi (M_5), Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh komitmen organisasi (M_6), Budaya Etis Organisasi terhadap terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh komitmen organisasi (M_7), Kompetensi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* di moderasi oleh komitmen organisasi (M_8).

Analisis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel eksogen (Keefektifan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Etis Organisasi, Kompetensi, asimetri informasi, komitmen organisasi) dengan variabel endogen (Kecenderungan Perilaku *Fraud*). Terdapat hipotesis hubungan yang akan diuji apakah ada pengaruh antara Keefektifan Pengendalian Intern (X_1), Kesesuaian Kompensasi (X_2), Budaya Etis Organisasi (X_3), Kompetensi (X_4), asimetri informasi (X_5), komitmen organisasi (X_6) dengan Kecenderungan Perilaku *Fraud* (Y).

Model Fit and Quality Indices sebagai berikut.

Tabel 2

Model Fit and Quality Indices

<i>Model Fit and Quality Indices</i>
--

Average path coefficient (APC)=0.210, P=0.00			
Average R-squared (ARS)=0.471, P<0.001			
Average adjusted R-squared (AARS)=0.398, P<0.001			
Average block VIF (AVIF)=5.468, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3			
Average full collinearity VIF (AFVIF)=66.421, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3			
Tenenhaus GoF (GoF)=0.492, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36			
Sympson's paradox ratio (SPR)=0.833, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1			
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.776, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1			
Statistical suppression ratio (SSR)=0.917, acceptable if ≥ 0.7			
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7			
Jalur	Path Coeficien t (β)	P Value	SE
KPI \rightarrow F	0.003	0.489	0.100
KK \rightarrow F	0.493	<0.001	0.087
BEO \rightarrow F	0.227	0.009	0.094
KPT \rightarrow F	0.089	0.182	0.098
AI \rightarrow F	0.025	0.400	0.099
KO \rightarrow F	-0.618	<0.001	0.085
AI * KPI \rightarrow F	0.091	0.177	0.098
AI * KK \rightarrow F	-0.091	0.178	0.098
AI * BEO \rightarrow F	-0.018	0.429	0.100
KO * KPI \rightarrow F	0.301	<0.001	0.092
KO * KK \rightarrow F	-0.429	<0.001	0.089
KO* BEO \rightarrow F	0.134	0.084	0.096

Sumber : data diolah

Jalur Keefektifan pengendalian intern terhadap kecenderungan perilaku ifraud menunjukkan nilai koefisien 0.003 (0%) dan tidak signifikan dengan nilai $P=0.489$. Jalur Kesesuaian Kompensasi terhadap kecenderungan perilaku fraud menunjukkan

nilai koefisien 0.493 dan signifikan dengan nilai $P < 0.001$. Jalur Budaya Etis Organisasi terhadap kecenderungan perilaku fraud menunjukkan nilai koefisien 0.227 dan signifikan dengan nilai $P = 0.009$. Jalur kompetensi terhadap kecenderungan perilaku fraud menunjukkan nilai koefisien 0.089 dan tidak signifikan dengan nilai $P = 0.182$. Jalur Asimetri Informasi terhadap kecenderungan perilaku fraud menunjukkan nilai koefisien 0.025 dan tidak signifikan dengan nilai $P = 0.400$. Jalur Komitmen Organisasi terhadap kecenderungan perilaku fraud menunjukkan nilai koefisien -0.618 dan signifikan dengan nilai $P = <0.001$.

Jalur Asimetri Informasi yang memoderasi hubungan Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien 0.091 dan tidak signifikan dengan nilai $P=0.177$. Jalur Asimetri Informasi yang memoderasi hubungan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien -0.091 dan tidak signifikan dengan nilai $P=0.178$. Jalur Asimetri Informasi yang memoderasi hubungan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien -0.018 dan tidak signifikan dengan nilai $P=0.429$. Jalur Komitmen Organisasi yang memoderasi hubungan Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien 0.301 dan signifikan dengan nilai $P < 0.001$. Jalur Komitmen Organisasi yang memoderasi hubungan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien -0.429 dan signifikan dengan nilai $P < 0.001 < 1\%$. Jalur Komitmen Organisasi yang memoderasi hubungan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud menunjukkan nilai koefisien 0.134 dan tidak signifikan dengan nilai $P=0.084 < 10\%$.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang disajikan di bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa temuan yang terkait dengan hipotesis penelitian.

1. Keefektifan Pengendalian intern tidak memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
2. Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*, semakin besar kompensasi maka tidak mempengaruhi berkurangnya Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
3. Budaya Etis Organisasi tidak memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* artinya semakin baik budaya etis organisasi maka tidak mempengaruhi berkurangnya kecenderungan perilaku *fraud*.
4. Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud* artinya semakin kompetensi seseorang maka tidak menutup kemungkinan seseorang melakukan Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
5. Asimetri Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku *fraud* semakin tinggi tingkat asimetri informasi tidak menutup kemungkinan seseorang melakukan Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan perilaku *fraud* semakin berkomitmen seseorang dalam berorganisasi maka semakin baik dia dalam pekerja dan kecenderungan perilaku *fraud* akan menurun dikarenakan komitmen mereka dalam bekerja. Pegawai bagian keuangan dan akuntansi SKPD kota sukabumi merasa bertanggung jawab sebagai anggota dari institusi sehingga membuat mereka berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran, karena dengan pelanggaran seperti kecurangan yang dilakukan bisa membuat mereka di pecat dari jabatan dan institusi.
7. Pengaruh Asimetri Informasi tidak memoderasi pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
8. Pengaruh Asimetri Informasi tidak memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
9. Pengaruh Asimetri Informasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*.
10. Komitmen Organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh KPI terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*. Semakin berkomitmen seseorang dalam berorganisasi maka semakin baik dia dalam pekerja dan kecenderungan perilaku *fraud* tidak akan mereka lakukan dikarenakan komitmen mereka dalam bekerja, Dengan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, seseorang akan lebih mudah memahami visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga hal tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya tindakan penyimpangan dalam organisasi tersebut.
11. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.
12. Komitmen Organisasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Perilaku *Fraud*.

SARAN

1. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu menjaga aset,

- menjamin tersedianya laporan keuangan dan manajerial yang akurat dan dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dapat mengurangi terjadinya kerugian, kecurangan dan pelanggaran. Untuk terealisasinya pengendalian intern, rotasi jabatan yang belum rutin dilakukan diharapkan dapat dilakukan dengan rutin, agar kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dijalankan dengan sebaik baiknya oleh pegawai pemerintahan.
2. Kepuasan seseorang adalah sesuatu hal yang tidak ada batasnya. Sifat manusia yang serakah akan selalu merasa tidak puas dengan apa yang telah dicapainya dan ia akan selalu berusaha untuk mendapatkan hal-hal yang diinginkan dengan segala cara. Untuk meminimalisir tindak kecurangan diharapkan kompensasi material seperti tunjangan, honor, ruang kerja yang nyaman, kemudian kompesasi sosial seperti promosi, penghargaan dan kompensasi aktivitas yang dapat berbentuk pendelegasian wewenang dan partisipasi pengambilan keputusan bisa lebih diintensifkan oleh Pemerintah Kota Sukabumi.
 3. Untuk meningkatkan rasa berbudaya etis organisasi diharapkan pemerintah kota sukabumi melakukan persamaan persepsi sesuai dengan pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi.
 4. Meningkatkan lingkungan yang baik dan mengkondisikan lingkungan kerja yang baik dan benar dikalangan pegawai pemda kota yang akan mempengaruhi tindakan seseorang yang memiliki kompetensi dan kecerdasan yang baik untuk merasa sangat bersalah bila dia melakukan kecurangan.
 5. Selalu diadakan koordinasi yang tepat agar tidak terjadinya Asimetri Informasi , sehingga informasi secara keseluruhan bisa dipahami oleh instansi terkait.
 6. Diharapka pemerintah kota selalu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga pegawai akan lebih mudah memahami visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga hal tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya tindakan penyimpangan dalam organisasi tersebut.

Daftar Pustaka

- Adelin dkk,: Pengaruh Pengendalian Internal, ketaatan pada aturan akuntansi dan kecenderungan kecurangan pada perilaku tidak etis. *WRA. Vol.1.no 2. Oktober 2013*
- Ananto Pratomo, dkk : Analisis Fraud Diamond Terhadap Kecenderungan Perilaku Fraud Pada Pengelola Keuangan Pemerintah (Survey Pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten X). *SNA XIX, Lampung ,2016*
- Banerji, P. 2000. *Ethical Preferences of transformastional leaders: an Empirical investigation. Leadership and Organizational Development Journal.*
- Chyntia tessa dkk, : *Fraudulent Financial Reporting : Pengujian Teori Fraud Pentagon Pada Sector Keuangan Dan Perbankan Di Indonesia, SNA XIX, Lampung , 2016*
- Dallas,Lynne L. 2002. *A Preliminary Inkuiry into the Responsibility of Corporation and Their Directeors and Officers for Corporate Climate : The Psychology of Ensrone's Demise.SSRN Electronic Journal.* Di unduh 12 Juli 2015
- Faisal, M. 2013. Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal AAJ*

- (2013)
- Imam Gojali dkk, Partial least Skuares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program *SmartPLS3.0*
- Irma dkk, Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud, *SNA XIX Lampung 2016*
- Kusumastuti dkk, Analisa Factor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variable Intervening. *Diponegoro Journal Of Accounting.Volume 1 Nomor 1, 2012*
- Laila, “Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja akuntan pendidik” *Prosiding Seminar Nasional , Universitas Pancasila 2012*
- Merissa Dkk , Analisa Fraud Diamond Dalam Mendeteksi *Financial Statement Fraud* (Studi Empiris Pada Perusahaan LO-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010 – 2014), *SNA XIX Lampung 2016*
- Rizki Fara Dina, Febriyanti Simon, : Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Skeptisisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Jakarta Dan Tangerang) *KIA IV Universitas Pancasila 2017*
- Rustendi , Analisis Terhadap Factor Pemicu Terjadinya Fraud (Suatu Kajian Teoritis Bagi Kepentingan Audit Internal). *Jurnal Akuntansi, Vol.4.No.2 (2008)*
- Sulastri Dan Binhar H Simanjuntak, Fraud Pada Sector Pemerintah Berdasarkan Factor Keadilan Kompensasi, System Pengendalian Internal Dan Etika Organisasi Pemerintah. *E-Journal Magister Akuntansi Trisakti.Volume 1 Nomor 2.(2014)*
- Sulistiyowati : Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Struktur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *JAAI Vol.11 No.1. Universitas Sanata Darma (2007)*
- Wolfe, David T. And Hermanson, Dana R. 2004. *The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud. The CPA Journal*