

**Analisis Fraud Diamond Theory terhadap Terjadinya Fraud
(Studi Empiris pada Dinas Kota Probolinggo)**
(*Fraud Diamond Theory Analysis to Fraud Occurance
(Empirical Study on the Probolinggo City Office)*)

Bela Putri Hernanda*, Dewi Ayu Puspita, Sudarno
Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: bela97hernanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi pada pegawai dinas Kota Probolinggo mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap terjadinya kecurangan (fraud) di sektorpemerintah. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 84 pegawai dinas Kota Probolinggo. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, ujiasumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi dan kompetensi terhadap terjadinya kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Pemerintah, Kecurangan (fraud), Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kemampuan.

Abstract

The purpose of this study is to know the employee's perception about the effect of the compensation suitability, internal control system, organization's culture, and competency to the fraud's occurrence in Probolinggo city office. This research is use purposive sampling and use questionnaire to get the data. This study is use 84 employees in Probolinggo city office as a sample. This research is use an analysis method which consist of descriptive statistic, data quality test, assumption classic test, and hypotheses test (double linier regression, determination coefficient, f test, and t test). The result of this study shows that there is no effect between the compensation suitability and competency to the fraud's occurrence in the employees of Probolinggo city office. The internal control system and organization's culture have a negative effect to the fraud occurrence in the employees of Probolinggo city office.

Keywords: *Capability, Fraud, Government, Opportunity, Pressure, Rationalization.*

Pendahuluan

Kecurangan (fraud) merupakan tindakan manipulasi atau kekeliruan yang dilakukan oleh orang dari dalam ataupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain. Penelitian ini menggunakan teori *Fraud Diamond* yang dikembangkan oleh Wolfe & Hermanson (2004), mengatakan bahwa kecurangan disebabkan oleh empat faktor, yang terdiri dari tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dan kemampuan (*capability*). Tekanan menjadi salah satu faktor utama dalam seseorang melakukan tindak kecurangan. Tekanan dapat berupa tekanan financial yang dialami atau tekanan dari lingkungan sekitar. Peluang (*opportunity*) adalah suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan kesempatan untuk melakukan suatu tindak kecurangan. Rasionalisasi/ pembenaran (*rationalization*) adalah pemikiran yang menjustifikasi suatu tindakan menjadi hal yang wajar, yang secara moral dapat diterima di masyarakat dengan normal. Kemampuan (*capability*) berkaitan dengan adanya kemampuan yang dibutuhkan dalam menjadi pelaku kecurangan.

Jenis kecurangan yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi, sedangkan aktor yang mendominasi dalam kasus dugaan korupsi adalah Aparatur Sipil Negara dengan. Apabila dilihat dalam konteks kelembagaan, kasus korupsi lebih banyak dilakukan di pemerintah daerah, yakni pemerintah kabupaten; pemerintah desa; pemerintah kota; dan pemerintah provinsi. Hal ini membuktikan bahwa kecurangan tidak hanya terjadi pada pemerintah pusat, namun juga banyak terjadi pada pemerintah daerah. Salah satu daerah yang ikut menyumbangkan kasus korupsi adalah Kota Probolinggo. Terdapat beberapa kasus korupsi yang terjadi di Kota Probolinggo hingga melibatkan Kepala Daerahnya. Banyaknya kasus kecurangan tersebut menyebabkan banyak pihak ingin mengetahui dan memahami faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi pegawai dinas Kota Probolinggo tentang terjadinya *fraud*.

Menurut Robbins (2001), Teori Atribusi menjelaskan bagaimana pemahaman seseorang terhadap peristiwa yang terjadi di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan atas kejadian yang mereka alami. *Dispositional attributions* atau penyebab internal berfokus pada aspek perilaku individual

* Corresponding author

yang terdapat pada diri seseorang seperti persepsi diri, sifat, motivasi dan kemampuan. *Situasional atributions* atau penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti nilai-nilai sosio, kondisi sosial, dan pandangan masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Wolfe & Hermanson (2004) mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, yaitu *fraud diamond theory*. Menurut teori *fraud diamond* faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan adalah *pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), *razionalitation* (rasionalisasi), dan *capability* (kemampuan). Masalah yang timbul sehingga menyebabkan seorang pegawai memutuskan untuk berperilaku curang (*fraud*) adalah adanya dorongan baik dari diri pribadi, organisasi, maupun dari luar. Upaya tersebut dapat berasal dari tekanan atau *pressure* Irphani (2017).

Pada penelitian ini peneliti memproksikan tekanan/*opportunity* dengan kesesuaian kompensasi. Kecenderungan kecurangan fraud yang terjadi di instansi atau organisasi dimotivasi karena adanya keinginan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Motivasi atas tindakan tersebut disebabkan adanya ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya kepuasan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan dapat membuat karyawan merasa tercukupi sehingga mereka tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi atau organisasi termasuk melakukan tindak kecurangan. Hipotesis penelitian: 1. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya fraud. 2. Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya fraud. 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap terjadinya fraud. 4. Kompetensi berpengaruh terhadap terjadinya fraud.

Metode

Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan metode survey.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi tentang persepsi pegawai mengenai analisis fraud diamond theory terhadap terjadinya Fraud. Kuesioner tersebut disebar langsung kepada pegawai yang bekerja di Dinas Kota Probolinggo.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Kota Probolinggo, yaitu sebanyak 17 dinas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang menjabat sebagai Kepala Dinas, Sekretaris, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Pejabat Pengadaan dan Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK).

2. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya lima tahun.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 23 sebagai alat untuk menguji data.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), median, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kota Probolinggo. Kuesioner dibagikan kepada responden yang menjabat sebagai kepala dinas, sekretaris, bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, sub bagian keuangan, dan pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 responden. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar, sebanyak 84 kuesioner kembali dan 18 kuesioner tidak kembali.

Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kesesuaian Kompensasi

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
X1.1	84	1	5	3,79	,906
X1.2	84	1	5	4,06	,734
X1.3	84	1	5	3,76	,816
X1.4	84	1	5	3,82	,838
X1.5	84	1	5	4,14	,763
X1.6	84	1	5	4,13	,690
X1	84	14	30	23,70	2,977
Valid N	84				

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,977 lebih kecil dari nilai mean. Artinya nilai sampel dominan berkumpul di sekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 23,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi pada pegawai Dinas Kota Probolinggo termasuk dalam kategori sesuai.

Diketahui bahwa indikator X1.3 yang dinyatakan dengan "promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai" memiliki mean terendah yaitu 3,76. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa promosi kerja yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah mereka lakukan.

Deskripsi Variabel Sistem Pengendalian Internal

Tabel 2. Deskripsi Variabel Sistem Pengendalian Internal

	N	Mini mum	Maksi mum	Mean	Standar Deviasi
X2.1	84	1	4	2,36	1,037
X2.2	84	1	5	2,38	,805
X2.3	84	1	5	3,99	,799
X2.4	84	1	5	3,88	,974
X2.5	84	1	5	2,96	1,124
X2	84	8	21	15,57	2,734
Valid N	84				

Berdasarkan Tabel 2.dapat diketahui bahwa nilai standar deviasi sebesar 2,734 lebih kecil dari mean. Artinya nilai sampel dominan berkumpul disekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 15,57. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal pada pegawai Dinas Kota Probolinggo cenderung dalam kategori cukup efektif.

Diketahui bahwa indikator X2.1 yang dinyatakan dengan “di instansi tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab tidak terlalu dipentingkan” memiliki mean terendah 2,36. Hal tersebut menunjukkan bahwasasih rendahnya pengendalian sistem akuntansi terhadap keefektifan sistem pengendalian internal dalam instansi tersebut.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

	N	Minim um	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
X4.1	84	1	5	3,38	1,052
X4.2	84	1	5	3,43	,854
X4.3	84	1	5	3,13	1,015
X4.4	84	1	5	3,05	1,241
X4.5	84	1	5	3,33	1,034
X4.6	84	1	5	3,45	,974
X1	84	12	30	19,77	4,451
Valid N	84				

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai standar deviasi sebesar 4,451lebih kecil dari mean. Artinya nilai sampel dominan berkumpul disekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 19,77. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi pada pegawai Dinas Kota Probolinggo cenderung dalam kategori cukup baik.

Diketahui bahwa indikator X4.4 yang dinyatakan dengan “di instansi ini, saya terbiasa bekerja dalam tim” memiliki mean terendah 3,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat pemahaman/kemampuan pegawai tentang situasi dan permasalahan organisasi.

Deskripsi Variabel Kecurangan (fraud)

Tabel 5. Statistik Deskriptif Varibel Kecurangan (fraud)

	N	Minimu m	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Y.1	84	1	5	1,95	,710
Y.2	84	1	5	2,30	,991
Y.3	84	1	5	2,01	,768

Y.4	84	1	5	2,82	1,174
Y.5	84	1	4	1,71	,704
Y.6	84	1	5	2,04	,975
Y.7	84	1	5	1,94	,841
Y.8	84	1	4	1,67	,700
Y.9	84	1	5	2,29	1,147
Y	84	9	33	18,73	5,628
Valid N	84				

Berdasarkan Tabel 5.dapat diketahui bahwa nilai standar deviasi sebesar 5,628 lebih kecil dari mean. Artinya nilai sampel dominan berkumpul disekitar nilai rata-rata hitungnya sebesar 18,73. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi pada pegawai Dinas Kota Probolinggo cenderung dalam kategorijarang terjadi.

Diketahui bahwa indikator Y.8 yang dinyatakan dengan “suatu hal yang wajar di instansi tempat saya bekerja, apabila menggunakan meminjam uang di bank untuk keperluan pribadi dengan atas nama instansi” memiliki mean terendah 1,67. Hal tersebut menunjukkan bahwa tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dinas Kota Probolinggo dalam bentuk pernyataan palsu tergolong rendah.

Uji Asumsi Klask

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		84
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,64461359
Most	Extreme Absolute	,083
Differences	Positive	,069
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan N sebagai jumlah sampel yang digunakan dalam uji normalitas data yaitu sebanyak 48 sampel. Hasil uji normalitas data pada tabel 4.15 diperoleh dari nilai signifikan sebesar 0,200.

Nilai 0,200 merupakan nilai $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

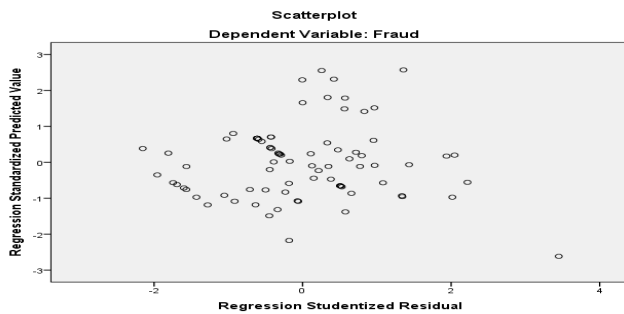
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kesesuaian Kompensasi (X ₁)	.548	1.824	tidak terjadi multikolinieritas
Sistem Pengendalian Internal(X ₂)	.703	1.423	tidak terjadi multikolinieritas

Asimetri Informasi (X ₃)	.488	2.048	tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi (X ₄)	.865	1.156	tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 7.yaitu hasil analisis Collinearity Statistics menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel adalah lebih dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang teratur dan penyebarannya di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	43,810	.000	-
Kesesuaian Kompensasi (X ₁)	-.138	.563	Tidak Signifikan
SistemPengendalian Internal (X ₂)	-.681	.004	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₃)	-.672	.029	Signifikan
Kompetensi (X ₄)	.091	.472	Tidak Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengujian tersebut adalah:

$$Y = 43,819 - 0,138X_1 - 0,681X_2 - 0,672X_3 + 0,091X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 43,819. Artinya, jika variabel kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi bernilai 0, maka fraud bernilai 43,819.
- b. Koefisien regresi variabel kesesuaian kompensasi bernilai -0,138. Artinya, jika terjadi peningkatan variabel kesesuaian kompensasi, maka nilai fraud mengalami penurunan sebesar 0,138 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

c. Koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal bernilai -0,681. Artinya, jika terjadi peningkatan variabel sistem pengendalian internal, maka nilai fraud mengalami penurunan sebesar 0,681 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai -0,672. Artinya, jika terjadi peningkatan variabel asimetri informasi, maka nilai fraud mengalami penurunan sebesar 0,672 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

e. Koefisien regresi variabel kompetensi bernilai 0,091. Artinya, jika terjadi peningkatan variabel kompetensi, maka nilai fraud mengalami peningkatan sebesar 0,091 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	838,190	4	209,548	9,246	,000 ^b
Residual	1790,512	79	22,665		
Total	2628,702	83			

Berdasarkan Tabel 9. nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
	B	Std. Error		
Constant	43,810	5,009	8,747	,000
Kompensasi	-,138	2,37	-,581	,563
SPI	-,681	,228	-2,988	,004
Budaya Organisasi	-,672	,301	-2,230	,029
Kompetensi	,091	,126	,723	,472

Berdasarkan Tabel 10.mengenai hasil uji t dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi variabel kesesuaian kompensasi adalah sebesar 0,563artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap fraud. (H₁ ditolak).
- b. Nilai signifikansi variabel keefektifan sistem pengendalian internal adalah sebesar 0,004artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka keefektifan sistem pengendalian internaltidak berpengaruh signifikan terhadap fraud. (H₂diterima).
- c. Nilai signifikansi variabel asimetri informasi adalah sebesar 0,029artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 namun arah pada nilai T negatif dimana tidak sesuai dengan

arah hipotesis maka asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap fraud. (H_3 diterima).

d. Nilai signifikansi variabel kompetensi adalah sebesar 0,472 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap fraud. (H_4 ditolak).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,565 ^a	,319	,284	4,761

Berdasarkan Tabel 11. menunjukkan nilai Adjusted RSquare sebesar 0,284. Berdasarkan nilai Adjusted RSquare tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (fraud) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, asimetri informasi, dan kompetensi sebesar 28,4%. Nilai persentase tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen memengaruhi 28,4% variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo

Hasil uji regresi linier berganda terhadap hipotesis pertama (H_1) yaitu menjelaskan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo dengan nilai signifikansi sebesar 0,563 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo (H_1 ditolak).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2017), Indriani (2016), dan Adinda (2015) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan.

Kesesuaian kompensasi pada pegawai dinas Kota Probolinggo termasuk dalam kategori sesuai. Berdasarkan pengalaman dilapangan, kecurangan tidak selalu terjadi karena faktor kompensasi yang dianggap kurang sesuai. Hal ini dikarenakan menurut responden, kompensasi berupa gaji dan honor serta kenaikan jabatan atau promosi merupakan hal yang tidak dapat dipilih oleh para pegawai karena gaji dan kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan jabatan dan golongan responden.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo

Hasil uji regresi linier terhadap hipotesis kedua (H_2) yaitu menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo dengan nilai signifikansi sebesar

0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo (H_2 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2015), Indriani et al. (2016), Irphani (2017) dan Oktavia (2018). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Artinya semakin tinggi efektivitas sistem pengendalian internal disuatu instansi, maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntan (fraud). Hasil penelitian ini mendukung dari Fraud Diamond Theory dimana semakin tinggi persepsi pegawai tentang keefektifan sistem pengendalian internal dalam suatu instansi maka akan mengurangi kecenderungan kecurangan (fraud).

Sistem pengendalian internal yang lemah akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan. Suatu pengendalian dapat dikatakan lemah apabila rancangan atau operasionalnya tidak mampu mengurangi atau menurunkan suatu resiko. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang mengungkapkan bahwa individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan dari hasil analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang. Adanya sistem pengendalian internal yang efektif akan memberikan perlindungan terhadap suatu resiko, dimana sistem tersebut dirancang untuk mencegah irregularitas dan upaya deteksi dini adanya kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo

Hasil uji regresi linier berganda terhadap hipotesis ketiga (H_3) yaitu menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo (H_3 diterima).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2015), Oktavia (2018) dan Permatasari et al. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Artinya semakin baik budaya organisasi di suatu pemerintahan maka akan semakin rendah peluang terjadinya kecurangan (fraud).

Budaya organisasi harus memberikan teladan yang baik untuk membangun suatu budaya yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Ketika dalam organisasi melakukan hal yang bersifat melanggar norma merupakan hal yang biasa dan umum, maka hal tersebut menyebabkan seseorang untuk melakukan kecurangan. Pelaku menganggap bahwa apa yang dilakukannya telah sesuai dengan apa yang menjadi kebiasaan dalam organisasi tersebut. Pada sektor pemerintahan tentu memiliki budaya, dimana pimpinan memiliki kekuasaan penuh atas wilayahnya. Kepribadian yang baik dari seorang pimpinan akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan menjadi contoh bagi seluruh pegawainya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pegawai Dinas Kota Probolinggo

Hasil uji regresi linier terhadap hipotesis ketiempat (H4) yaitu menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo dengan nilai signifikansi sebesar 0,472 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan kompetensi tidak dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo (H4 ditolak).

Pembahasan merupakan bagian terpenting dalam artikel ilmiah. Pada dasarnya, teknik penulisan pada bagian ini diatur sama dengan teknik penulisan pada bagian-bagian sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani et al. (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai belum tentu dapat meningkatkan suatu kecurangan (fraud).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan melihat fenomena yang ada di Indonesia, dimana kasus korupsi di Indonesia telah merambah ke berbagai lapisan masyarakat baik dari pegawai rendah hingga pejabat tinggi, dari kalangan masyarakat biasa sampai kalangan legislatif dan eksekutif. Korupsi tersebut sudah merajalela dan dilakukan oleh banyak orang, sehingga pelaku menganggap bahwa perilaku tersebut merupakan suatu hal yang wajar. Hal ini disebabkan karena orang-orang tersebut ingin mendapatkan keuntungan pribadi yang sebesar-besarnya sehingga tidak lagi memikirkan kepentingan masyarakat dan negara. Hal ini sejalan dengan Teori Atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan intelektual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang seperti persepsi diri, sifat, dan kemampuan, serta faktor eksternal yang merupakan faktor dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti nilai-nilai sosial, kondisi sosial, dan pandangan masyarakat. Kondisi tersebut membuktikan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki seseorang tidak dapat mencegah orang tersebut untuk melakukan kecurangan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Berdasarkan data yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) ditolak. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Hal ini dikarenakan menurut responden, kompensasi berupa gaji dan honor serta kenaikan jabatan atau promosi merupakan hal yang tidak dapat dipilih oleh para pegawai karena gaji dan kompensasi yang diberikan telah disesuaikan dengan jabatan dan golongan responden.

2. Hipotesis kedua (H2) diterima. Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam suatu instansi dapat menekan terjadinya kecurangan dan sebaliknya apabila sistem pengendalian internal dalam suatu instansi lemah, maka akan memberikan peluang bagi pegawai untuk melakukan kecurangan.

3. Hipotesis ketiga (H3) diterima. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Adanya budaya organisasi yang baik di dalam instansi pemerintahan dapat menekan terjadinya kecurangan dan sebaliknya apabila budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu instansi buruk maka akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan.

4. Hipotesis keempat (H4) ditolak. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pegawai dinas Kota Probolinggo. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan diimbangi dengan faktor internal yang ada dalam dirinya akan memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas.

Referensi

- Adinda, Y. M. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. In *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang* (Vol. 4, Issue 3). <https://doi.org/10.15294/aaj.v4i3.8311>
- Indriani, I., Agus Suroso, & Siti Maghfiroh. (2016). Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud. In *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung*.
- Irphani, A. (2017). *Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis, dan Jabatan dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Fraud*. UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Oktavia, T. A. (2018). *Determinan Kecurangan Berbasis Diamond Fraud dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Lumajang*.
- Permatasari, D. E., Kurrohman, T., & Kartika. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan Perbankan*, 14(1), 37-44.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Wolfe, D. ., & Hermanson, D. . (2004). The Fraud Diamond Considering The Four Element Fraud. *The CPA Journal*.