



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Ditinjau dari *Fraud Hexagon* di Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri

Meisa Nadiatul Fadliyah^{1*}, Sigit Puji Winarko², Faisol³

¹⁻³Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Ahmad Dahlan No.76, Majoroto, Kec. Majoroto, Kota Kediri

Korespondensi penulis: meisanadia23@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the influence of factors in the fraud hexagon theory on the potential for fraud, which is described through the variables of compensation suitability, competence, organizational culture, effectiveness of internal control systems, and leadership style. Fraud hexagon theory is a development of the fraud triangle and fraud diamond theories, which emphasize six main elements that cause fraud, namely pressure, opportunity, rationalization, capability, arrogance, and collusion. This theory is relevant to describe various internal factors that can encourage fraudulent behavior, especially in the public sector. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods and is processed using SPSS software version 30. The population in this study are apparatus or village employees who work throughout the Majoroto District, Kediri City. The sampling technique uses a purposive sampling method, with predetermined criteria. The selection process resulted in 42 respondents, consisting of the Village Head, Village Secretary, and Village Treasurer, who play important roles in administrative and financial management at the village level. Data were collected through closed-ended questionnaires distributed directly to respondents and analyzed to determine the relationship between the independent and dependent variables. The analysis results showed that partially, only the effectiveness of the internal control system and leadership style significantly influenced the potential for fraud. This indicates that strengthening the internal control system and transparent and accountable leadership can minimize fraudulent activities. Meanwhile, the variables of compensation suitability, competence, organizational culture, and unethical behavior did not show significant effects individually. However, simultaneously, all of these variables were proven to significantly influence the potential for fraud. Thus, fraud prevention must be carried out holistically by considering all aspects contained in the fraud hexagon theory.

Keywords: Analysis, Cheating, Hexagon, Kediri City, Majoroto.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor dalam fraud hexagon theory terhadap potensi terjadinya kecurangan (fraud), yang digambarkan melalui variabel kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan. Fraud hexagon theory merupakan pengembangan dari teori fraud triangle dan fraud diamond, yang menekankan pada enam elemen utama penyebab kecurangan, yaitu pressure (tekanan), opportunity (kesempatan), rationalization (rasionalisasi), capability (kemampuan), arrogance (arrogansi), dan collusion (kolusi). Teori ini relevan untuk menggambarkan berbagai faktor internal yang dapat mendorong perilaku kecurangan, terutama dalam sektor publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda dan dilah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Populasi dalam penelitian ini adalah apparatur atau pegawai kelurahan yang bekerja di seluruh wilayah Kecamatan Majoroto, Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dari proses seleksi tersebut, diperoleh 42 responden yang terdiri dari Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, dan Bendahara Kelurahan, yang memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi dan keuangan di tingkat kelurahan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarluaskan secara langsung kepada responden dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap potensi terjadinya fraud. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem pengendalian internal serta kepemimpinan yang transparan dan akuntabel dapat meminimalkan tindakan kecurangan. Sementara itu, variabel kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan perilaku tidak etis tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu. Namun secara simultan, seluruh variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap potensi terjadinya kecurangan. Dengan demikian, pencegahan fraud harus dilakukan secara holistik dengan memperhatikan seluruh aspek yang termuat dalam teori fraud hexagon.

Kata kunci: Analisis, Hexagon, Kecurangan, Kota Kediri, Majoroto.

1. LATAR BELAKANG

Kasus kecurangan pada bidang keuangan yang khususnya melibatkan aparatur pemerintah, tengah menyita perhatian masyarakat Indonesia dan juga menarik perhatian media massa. Pemerintah memiliki kewajiban melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena pemerintah sebagai pengelola kepercayaan masyarakat dengan memastikan pengelolaan keuangan negara dilakukan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan (Arsad et al., 2018). Namun seiring berjalannya tahun ke tahun, kecurangan (*fraud*) di Indonesia masih mengalami peningkatan.

Adanya fenomena kecurangan (*fraud*) yang menimbulkan kerugian besar di suatu pemerintahan. Hal ini juga terlihat pada kasus korupsi yang terjadi pada bulan September 2022 yang dilakukan oleh pejabat pembuat komitmen, direktur CV, dan tenaga K3 atas pembangunan gedung serbaguna Ringinanom Anggaran Tahun 2019 yang merugikan keuangan negara senilai Rp 900 juta (Mashudi, 2022). Berdasarkan survei penelitian yang telah dilakukan pada salah satu kelurahan yang berada di Kecamatan Mojoroto dengan mengambil 15 responden, bahwa hasil survei penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan kecurangan (*fraud*) (Pitoyo & Suhartini, 2024). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Survei Penelitian Pitoyo & Suhartini, 2024 di Kecamatan Mojoroto

No.	Pertanyaan	Presentase Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pernah melakukan pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi/persetujuan dari pimpinan/pihak yang berwenang.	26,7%	73,3%
2.	Pernah melakukan pembelian peralatan/perlengkapan kantor, kemudian mencatat harga belinya dengan lebih tinggi.	40%	60%
3.	Pernah memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan/perlengkapan kantor.	33,3%	66,7%

Sumber: Pitoyo & Suhartini, 2024

Dalam tabel 1.2 diperoleh hasil bahwa meskipun pegawai pemerintah tidak pernah melakukan perbuatan kecurangan berupa pencatatan bukti transaksi tanpa izin/persetujuan pihak yang berwenang, namun 26,7% pegawai pemerintah pernah melakukan perbuatan kecurangan tersebut, sebesar 40% tindak kecurangan dilakukan oleh pegawai pemerintah dengan memberikan harga beli yang tinggi dalam pembelian peralatan dan perlengkapan kantor, dan sebesar 33,30% kecurangan dilakukan dengan mengalokasikan kebutuhan yang tidak semestinya ke dalam pencatatan pengeluaran belanja peralatan dan perlengkapan kantor

(Pitoyo & Suhartini, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pegawai pemerintah masih banyak yang melakukan tindakan kecurangan.

Elemen pertama pada *fraud hexagon theory* yakni *stimulus* merupakan elemen yang berkaitan dengan tekanan yang mendorong seseorang melakukan perbuatan kecurangan. Dalam penelitian ini tekanan diprososikan dengan adanya kesesuaian kompensasi. Tekanan tersebut diantaranya muncul karena adanya tekanan kebutuhan keuangan yang tinggi serta dorongan untuk segera memenuhi keinginannya, kewajiban atau tagihan yang meningkat, gaya hidup berlebihan yang dapat memicu terjadinya kecurangan keuangan yang dilakukan pegawai atau aparatur pemerintah. Penelitian yang telah dilakukan Anggraeni et al., (2023), M. Putra et al., (2021) dan Putra & Dewi (2022) menyatakan bahwa kesesuaian atas kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecurangan (*fraud*). Bahwa adanya kompensasi yang adil dan pantas dapat mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) dalam suatu instansi. Namun, pada penelitian Rosifa & Supriatna (2022) dan Luthfi et al., (2018) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecurangan (*fraud*). Ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak dapat memberi dampak terhadap kecurangan (*fraud*).

Elemen *Capability* dalam penelitian ini diprososikan dengan kompetensi. Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas secara tepat, dengan keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya (Rahmadani et al., 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rosifa & Supriatna, (2022) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Utami et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini berarti ada atau tidaknya tindakan kecurangan (*fraud*) bukan karena adanya kompetensi pada individu pegawai.

Elemen *rationalization* menjadi elemen yang krusial dalam terjadinya kecurangan (*fraud*), dimana pelaku dengan gencar mencari pemberian atas perbuatannya dengan membuat alasan alih-alih untuk menyenangkan orang-orang terdekatnya. Pada elemen *rationalization* diprososikan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi kolektif yang dimiliki oleh para anggota organisasi yang kemudian membentuk suatu sistem nilai dan makna yang disepakati bersama para anggotanya (Robbins & Judge, 2013). Penelitian yang telah dilakukan Manihuruk et al., (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*) artinya bahwa semakin

kuat budaya organisasi maka akan memperkuat terjadinya kecurangan (*fraud*). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desviana et al., (2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kecurangan (*fraud*). Artinya bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kecenderungan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*).

Elemen *opportunity* diprososikan dengan keefektifan sistem pengendalian internal. *Opportunity* atau kesempatan adalah persepsi seseorang merasa dirinya memiliki celah yang tidak mudah terungkap atau terdeteksi dalam situasi yang memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Keefektifan pengendalian internal dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan telah berjalan sesuai perencanaan dengan pengendalian dan pengawasan, sehingga dengan adanya pengendalian dan pengawasan kecurangan tidak akan terjadi (Adelin & Fauzihardani, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Desviana et al., (2020), Manihuruk et al., (2024), I. M. Putra & Dewi (2022) dan Anggraeni et al., (2023) menyatakan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Artinya bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam instansi akan mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*). Berbeda dengan penelitian Rosifa & Supriatna (2022) dan Luthfi et al., (2018) yang menyatakan keefektifan sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan. Sehingga disimpulkan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal tidak mampu mencegah atau mengurangi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

Elemen *collusion* diprososikan menjadi perbuatan tidak etis. Istilah kolusi berasal dari bahasa Latin *collusion*, yang mengandung makna persetujuan rahasia atau kerja sama tersembunyi untuk melakukan tindakan yang tidak etis (Sihombing & Rahardjo, 2014). Perilaku tidak etis merujuk pada tindakan yang bertentangan dengan fungsi utama atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan Desviana et al. (2020), Luthfi et al., (2018) I. M. Putra & Dewi (2022) menyatakan bahwa perilaku tidak etis memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan. Artinya bahwa peningkatan perilaku tidak etis di lingkungan organisasi akan sejalan dengan meningkatnya tindakan kecurangan (*fraud*) oleh karyawan. Sedangkan pada penelitian Risviani & Juamidi (2023) menyatakan bahwa perilaku tidak etis tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan yang artinya bahwa tidak terdapat hubungan antara perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*).

Pada elemen *arrogance* diprososikan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang dalam memberikan pengaruh kepada suatu kelompok (Sumbayak, 2017). *Arrogance* merupakan sikap merasa lebih unggul atau memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan orang lain yang pada akhirnya mendorong sifat serakah dan

angkuh dari individu yang meyakini bahwa pengendalian internal tidak berlaku bagi dirinya sendiri (Desviana et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni et al., (2023), M. Putra et al. (2021) dan Luthfi et al., (2018) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kecurangan (*fraud*). Sehingga, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan dapat mengurangi tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Sedangkan pada penelitian Desviana et al., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*). Hal ini berarti gaya kepemimpinan di lingkungan kerja tidak mempengaruhi seseorang melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan fenomena masalah yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan kecurangan (*fraud*) di Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri. Faktor-faktor dari *fraud hexagon theory* pada penelitian ini digambarkan dengan kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan.

2. KAJIAN TEORITIS

Perkembangan teori *fraud* berasal dari *Fraud Triangle Theory* mengalami banyak evolusi dan kemudian berkembang menjadi *Fraud Diamond Theory* dengan menambahkan elemen faktor yaitu kemampuan (*capability*) oleh Wolfe & Hermanson pada tahun 2004. Teori tersebut disempurnakan lagi dengan menambahkan elemen faktor yaitu arogan (*Arrogance*) dengan sebutan *Fraud Pentagon Theory* oleh Horwath tahun 2011. Kemudian teori yang paling terbaru pada tahun 2019 yang dikembangkan oleh Voussinas dengan menambahkan elemen kolusi (*collusion*) teori ini bernama *Fraud Hexagon Theory* (Voussinas, 2019).

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang dilakukan dengan sengaja demi tujuan tertentu yang melawan hukum dengan melakukan manipulasi data atau melaporkan data dengan yang tidak semestinya ke pihak lain (ACFE, 2024). Indikator kecurangan (*fraud*) dari ACFE (2019) sebagaimana yang dikembangkan oleh Febriani & Suryandari (2019) yaitu penyimpangan atas aset (*asset misappropriation*), kecurangan laporan keuangan (*fraudulent statement*), dan korupsi (*corruption*)

Kompensasi merujuk pada bentuk penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, yang dapat berupa uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2016). Indikator yang digunakan dari Rivai (2011) yang telah dikembangkan oleh Melasari & Sukesni (2021)

yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan instentif, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, asuransi dan uang pensiun.

Kompetensi merupakan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara unggul dan tepat dengan bertumpu pada tiga aspek utama pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison et al., 2018). Indikator kompetensi diadaptasi dari indikator Edison et al. (2016) yang dikembangkan oleh Desviana et al. (2020) yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Budaya organisasi adalah hasil dari kesepahaman bersama di antara anggota organisasi, yang kemudian berkembang menjadi sistem nilai dan makna yang menyatuhan mereka (Robbins & Judge, 2013). Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2013) terdiri item pernyataan yang dikembangkan oleh Siregar & Hamdani (2018), yaitu model peran yang *visible*, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, mekanisme perlindungan etika.

Keefektifan pengendalian internal dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan telah berjalan sesuai perencanaan dengan pengendalian dan pengawasan, sehingga dengan adanya pengendalian dan pengawasan kecurangan tidak akan terjadi (Adelin & Fauzihardani, 2013). Indikator pengukuran keefektifan sistem pengendalian internal menurut COSO (2013) yang dikembangkan oleh Desviana et al. (2020) yaitu lingkungan pengendalian internal, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern.

Menurut Buckley et al., (1998) dalam (Kalau & Leksair, 2020) bahwa perilaku tidak etis merupakan suatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Indikator-indikator pada penelitian ini merupakan pengembangan dari Thoyibatun (2012) yang dikembangkan oleh Desviana et al. (2020) yaitu perilaku tidak etis menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resource*), dan perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang dalam memberikan pengaruh kepada suatu kelompok (Sudibyo, 2020). Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berdasarkan Robbins & Judge (2017) yang dikembangkan oleh Desviana et al., (2020) yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan orientasi prestasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan pengukuran instrumen skala *likert*, dimana terdapat 2 jenis pernyataan berupa pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Teknik analisis data dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 30. Populasi pada penelitian ini adalah aparatur atau pegawai yang bekerja di seluruh kelurahan yang berada di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, melalui kriteria penentuan sampel yang ditetapkan maka diperoleh 42 responden kriteria sampel penelitian ini adalah aparatur pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan kelurahan yang terdiri dari Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, dan Bendahara Kelurahan. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dilakukan melalui tiga langkah yaitu uji kualitas data instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas, kemudian pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner yang telah didistribusikan tidak hanya memuat butir-butir pernyataan, akan tetapi mencakup informasi mengenai identitas responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Data Responden

Kriteria Responden	Item	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	67%
	Perempuan	14	33%
Usia	21-30 Tahun	0	0%
	31-40 Tahun	3	7%
	41-50 Tahun	19	45%
	51-60 Tahun	20	48%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	8	19%
	Diploma (D3)	0	0%
	Sarjana (S1)	26	62%
	Magister (S2)	8	19%
Masa Kerja	1-5 Tahun	19	45%
	5-10 Tahun	8	19%
	10-15 Tahun	15	36%

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar dari 42 responden adalah didominasi oleh laki-laki dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 67%. Usia responden tergolong pada usia produktif dimana berada pada

usia 51-60 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 48%. Sebagian besar responden berpendidikan tinggi yaitu Sarjana (S1) sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 62%. Juga, masa kerja responden tergolong cukup lama di kelurahan sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 45%.

Uji Kualitas Data Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kesesuaian Kompensasi	X1.1	0,836	0,304	Valid
	X1.2	0,823	0,304	Valid
	X1.3	0,468	0,304	Valid
	X1.4	0,760	0,304	Valid
	X1.5	0,545	0,304	Valid
	X1.6	0,338	0,304	Valid
Kompetensi	X2.1	0,479	0,304	Valid
	X2.2	0,499	0,304	Valid
	X2.3	0,558	0,304	Valid
	X2.4	0,598	0,304	Valid
	X2.5	0,736	0,304	Valid
	X2.6	0,631	0,304	Valid
	X2.7	0,653	0,304	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,454	0,304	Valid
	X3.2	0,714	0,304	Valid
	X3.3	0,715	0,304	Valid
	X3.4	0,893	0,304	Valid
	X3.5	0,839	0,304	Valid
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	X4.1	0,872	0,304	Valid
	X4.2	0,799	0,304	Valid
	X4.3	0,832	0,304	Valid
	X4.4	0,879	0,304	Valid
	X4.5	0,909	0,304	Valid
	X4.6	0,899	0,304	Valid
Perilaku Tidak Etis	X5.1	0,659	0,304	Valid
	X5.2	0,810	0,304	Valid
	X5.3	0,815	0,304	Valid
	X5.4	0,583	0,304	Valid
Gaya Kepemimpinan	X6.1	0,854	0,304	Valid
	X6.2	0,871	0,304	Valid
	X6.3	0,912	0,304	Valid
	X6.4	0,900	0,304	Valid
	X6.5	0,903	0,304	Valid
	X6.6	0,683	0,304	Valid

Kecurangan (<i>fraud</i>)	Y.1	0,824	0,304	Valid
	Y.2	0,800	0,304	Valid
	Y.3	0,944	0,304	Valid
	Y.4	0,958	0,304	Valid
	Y.5	0,956	0,304	Valid
	Y.6	0,956	0,304	Valid
	Y.7	0,928	0,304	Valid
	Y.8	0,944	0,304	Valid
	Y.9	0,935	0,304	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 bahwa r tabel dalam uji validitas ini adalah 0,304 dan nilai r hitung dari keseluruhan item pernyataan yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Maka disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Nilai	Ket.
Kesesuaian Kompensasi (X1)	0,730	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,653	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,751	0,60	Reliabel
Keefektifan Sistem Pengendalian Internal (X4)	0,932	0,60	Reliabel
Perilaku Tidak Etis (X5)	0,669	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X6)	0,927	0,60	Reliabel
Kecurangan (<i>fraud</i>) (Y)	0,972	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas yang disajikan diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai *cronbach's alpha* tersebut mempunyai nilai $> 0,6$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedatisitas

Uji Normalitas

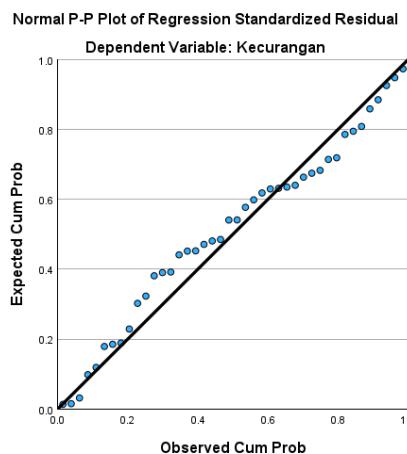
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal, serta untuk memastikan bahwa nilai residual atau gangguan mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018)

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.49216727
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.075
	Negative		-.110
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.		.228
	99%	Lower Bound	.218
	Confidence Interval	Upper Bound	.239

Sumber: Output SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dilihat dari nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* yaitu menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS versi 30 (2025)

Pada gambar *normal probability plot* titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau histogram menunjukkan pola yang menyerupai distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

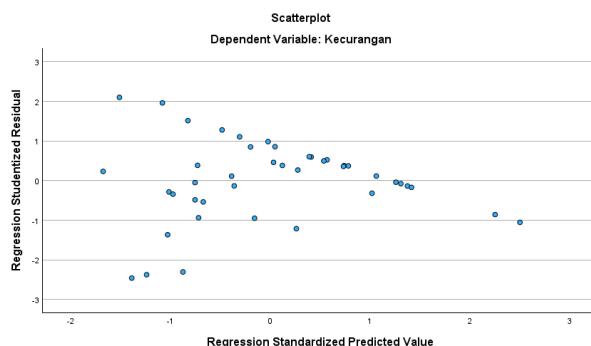
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesesuaian Kompensasi	.643	1.556
	Kompetensi	.558	1.792
	Budaya Organisasi	.559	1.789
	Keefektifan Sistem	.456	2.193
	Pengendalian Internal		
	Perilaku Tidak Etis	.785	1.274
	Gaya Kepemimpinan	.413	2.421

a. Dependent Variable: Kecurangan

Sumber: Output SPSS versi 30 (2025)

Nilai VIF masing-masing variabel antara lain variabel kesesuaian kompensasi sebesar 1,556, variabel kompetensi sebesar 1,792, variabel budaya organisasi sebesar 1,789, variabel keefektifan sistem pengendalian internal sebesar 2,193, variabel perilaku tidak etis sebesar 1,274, dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,421. Nilai VIF dari enam variabel tersebut kurang dari 10. Nilai *tolerance* dari masing-masing variabel adalah variabel kesesuaian kompensasi sebesar 0,643, variabel kompetensi sebesar 0,558, variabel budaya organisasi sebesar 0,559, variabel keefektifan sistem pengendalian internal sebesar 0,456, variabel perilaku tidak etis sebesar 0,785, dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,413. Seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang melebihi 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan gambar hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas penyebaran titik-titik bersifat acak dan tidak membentuk pola yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	7.505	10.887		.689	.495
	Kesesuaian	.277	.263	.176	1.053	.300
	Kompensasi					
	Kompetensi	-.446	.333	-.240	-1.338	.189
	Budaya Organisasi	.709	.513	.248	1.382	.176
	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	1.460	.433	.669	3.370	.002
	Perilaku Tidak Etis	.592	.351	.255	1.685	.101
	Gaya	-.948	.420	-.471	-2.257	.030
	Kepemimpinan					

a. Dependent Variable: Kecurangan

Sumber: *Output SPSS versi 30 (2025)*

Persamaan regresi tersebut mempunyai angka makna bahwa nilai kontanta 7,505 tersebut menunjukkan bahwa jika seluruh variabel dalam penelitian ini bernilai 0, maka nilai kecurangan (*fraud*) (Y) adalah 7,505. Koefisien regresi untuk variabel kesesuaian kompensasi (X1) adalah positif sebesar 0,277. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian kompensasi (X1) dan kecurangan (*fraud*) (Y). Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) adalah - 0,446, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kompetensi (X2) dan tindakan kecurangan (*fraud*) (Y). Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X3) adalah positif sebesar 0,709. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X3) dan tindakan kecurangan (*fraud*) (Y). Koefisien regresi untuk variabel keefektifan sistem pengendalian internal (X4) adalah positif sebesar 1,460. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keefektifan sistem pengendalian internal (X4) dan tindakan kecurangan (*fraud*) (Y). Koefisien regresi untuk variabel perilaku tidak etis (X5) adalah 0,592, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara perilaku tidak etis (X5) dan tindakan kecurangan (*fraud*) (Y). Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X6) adalah - 0,948, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara gaya kepemimpinan (X6) dan tindakan kecurangan (*fraud*) (Y).

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisiensi Derteminasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.263	4.862

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Perilaku Tidak Etis, Kompetensi, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Organisasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kecurangan

Sumber: *Output SPSS versi 30, 2025*

Hasil uji koefiesiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,263 yang dapat disimpulkan kesesuaian kompensasi (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), keefektifan sistem pengendalian internal (X4), perilaku tidak etis (X5), dan gaya kepemimpinan (X6) mempunyai pengaruh sebesar 26,3%. Artinya variabel-variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) sebesar 26,3%. Sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.689	.495
	Kesesuaian Kompensasi	1.053	.300
	Kompetensi	-1.338	.189
	Budaya Organisasi	1.382	.176
	Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	3.370	.002
	Perilaku Tidak Etis	1.685	.101
	Gaya Kepemimpinan	-2.257	.030

a. Dependent Variable: Kecurangan

Sumber: *Output SPSS versi 30, 2025*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada hipotesis menunjukkan signifikansi bahwa pada variabel kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan perilaku tidak etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			
		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	488.471	6	81.412	3.444	.009 ^b
Residual	827.362	35	23.639		
Total	1315.833	41			

a. Dependent Variable: Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Perilaku Tidak Etis, Kompetensi, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Organisasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Sumber: *Output SPSS* versi 30 (2025)

Nilai signifikan 0,009 diperoleh dari uji F yaitu nilai tersebut yang lebih kecil dari 0,05.

Distribusi pada F tabel menunjukkan bahwa nilai yang ditemukan adalah 2,364, dan nilai F hitung adalah 3,444 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Oleh karena itu, hipotesis Ha diterima dan hipotesis H0 ditolak. Artinya variabel kesesuaian kompensasi, kompetensi, buaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kecurangan (*fraud*).

Pembahasan

- **Pengaruh Kesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi yang diterima tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Kondisi ini dapat dilihat dari status kepegawaian pegawai Kelurahan Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Pegawai yang menjadi responden penelitian ini merupakan pegawai yang telah berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sehingga kompensasi yang didapatkan dirasa sudah sesuai dengan harapan atau standar. Kompensasi yang didapat sudah dianggap sesuai, maka pegawai tidak ter dorong melakukan kecurangan. Dalam hasil kuesioner sebagian besar responden memilih merasa puas terhadap kompensasi yang didapat, artinya secara data tidak mengungkapkan hubungan antara kesesuaian kompensasi dan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfhi (2018) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Artinya kesesuaian kompensasi tidak dapat menekan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

- **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Ada atau tidaknya kompetensi seorang pegawai tidak akan mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Kondisi ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan responden dimana mencerminkan sejauh mana seseorang dalam menghadapi tantangan dalam profesionalitas dan akademisi untuk tidak melakukan kecurangan (*fraud*). Didapatkan data pegawai Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri yang memiliki latar belakang pendidikan didominasi dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 26 orang dengan presentase 62% namun didapatkan nilai dominasi masa kerja 1-5 tahun dengan presentase 45% dengan demikian tingkat pendidikan dan masa kerja seorang pegawai merupakan faktor kapabilitas seseorang dalam melakukan kecurangan (*fraud*). Jika pendidikan seseorang tersebut tinggi namun tidak memiliki kemampuan berdasarkan pengalaman kerja yang berpengalaman maka orang tersebut tidak berpotensi melakukan kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Saputri dan Rispantyo (2024) yang mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Artinya kompetensi tidak dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*).

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terjadi di Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Dengan ada atau tidaknya budaya organisasi yang diterapkan di dalam instansi tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*). Budaya organisasi yang buruk dapat memicu terjadinya kecurangan karena individu dalam organisasi cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi serta perilaku kecurangan dianggap sebagai hal yang lumrah, sehingga pelanggaran aturan sering kali dibenarkan. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik dapat membentuk sikap kerja yang baik dan menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Zulkarnain (2013) juga mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut kemungkinan disebabkan oleh budaya organisasi yang telah berkembang dengan baik di instansi-instansi pemerintah, sehingga pegawai sudah terbiasa dengan nilai-nilai positif tersebut dan menjadikan budaya bukan lagi sebagai faktor yang memengaruhi terjadinya kecurangan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desviana et al., 2020 bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Artinya budaya organisasi tidak dapat mendorong terjadi kecurangan (*fraud*).

- **Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap potensi terjadinya kecurangan (*fraud*). Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian internal yang baik di Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri dilihat dari adanya pembentukan struktur organisasi yang menggambarkan tupoksi dan tanggung jawab serta wewenang secara jelas dalam rangka mencapai tujuan instansi. Setiap individu di lingkungan instansi wajib memahami secara tegas peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga dapat menghindari terjadinya konflik peran atau tumpang tindih wewenang. Adanya pembagian tugas yang terstruktur yang jelas turut menjamin bahwa tidak ada satu orang pun yang menguasai seluruh proses secara menyeluruh, sesuai dengan prinsip utama dalam sistem pengendalian internal.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni et al., (2023) dan Desviana et al., (2020) yang menyatakan keefektifan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kecurangan bahwa semakin efektifnya sistem pengendalian internal yang ada akan mengurangi tindak kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

- **Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis yang dilakukan aparatur pemerintah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri dimungkinkan memiliki moralitas yang tinggi berdasarkan latar belakang pendidikan tinggi yang telah ditempuh dan pengalaman dalam bekerja sehingga perilaku tidak etis yang mendorong untuk melakukan kecurangan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risviani & Juamidi (2023) yang menyatakan bahwa perilaku tidak etis tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang artinya bahwa tidak terdapat hubungan antara perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*).

- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (*Fraud*)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan aparatur pemerintah memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap Kelurahan Kecamatan Mojoroto Kota Kediri sudah berada pada tingkat yang baik. Artinya, Kepala Kelurahan telah menjalankan perannya secara aktif dalam proses perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, serta penetapan arah dan tujuan organisasi sehingga akan menjauhkan dari tindakan kecurangan. Temuan ini diindikasikan bahwa tingkat arogansi gaya kepemimpinan cukup rendah, sehingga kecil kemungkinan timbulnya perilaku arogan di masa mendatang sehingga akan menjauhkan dari potensi tindakan kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni et al., 2023; M. Putra et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kecurangan (*fraud*). Artinya semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*).

- **Pengaruh kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Demikian diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,444 lebih besar dari F tabel 2,364 dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kecurangan (*fraud*).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel-variabel dalam *fraud hexagon theory* yaitu *stimulus* (kesesuaian kompensasi), *capability* (kompetensi), *rationalization* (budaya organisasi), *opportunity* (keefektifan sistem pengendalian internal), *collusion* (perilaku tidak etis), *arrogance* (gaya kepemimpinan) terhadap kecurangan (*fraud*)

di Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri. Penelitian ini membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan perilaku tidak etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, keefektifan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

Saran bagi Pemerintah Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri, Penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan (*fraud*). Maka peneliti mengharapkan keefektifan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan agar terhindar dari tindakan yang berpotensi kecurangan (*fraud*). Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain seperti variabel tekanan ketaatan, penegakan peraturan, *financial pressure*, dan religiusitas yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sehingga dapat melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi tindakan kecurangan (*fraud*). Peneliti selanjutnya menggunakan model penelitian seperti variabel mediasi atau variabel intervening yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian tidak hanya di wilayah Pemerintah Kelurahan Kecamatan Majoroto Kota Kediri saja, melainkan dapat melakukan penelitian ke wilayah lain.

DAFTAR REFERENSI

- ACFE. (2024). Association of Certified Fraud Examiners The Nations Occupational Fraud 2024: A Report To The Nations. Association of Certified Fraud Examiners.
- Adelin, V., & Fauzihardani, E. (2013). Pengaruh pengendalian internal, ketaatan pada aturan akuntansi dan kecenderungan kecurangan terhadap perilaku tidak etis. Wahana Riset Akuntansi, 1(2), 259–276.
- Anggraeni, N. K. M., Yuniarta, G. A., & Dewi, N. (2023). Pengaruh Fraud Hexagon Theory terhadap kecurangan dalam pengelolaan dana pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 14(03), 788–799. <https://doi.org/10.23887/jimat.v14i03.64363>
- Desviana, D., Basri, Y. M., & Nasrizal, N. (2020). Analisis kecurangan pada pengelolaan dana desa dalam perspektif Fraud Hexagon. Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 3(1), 50–73. <https://doi.org/10.21632/saki.3.1.50-73>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia. CV. Alfabeta.

- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (Fraud): Persepsi pegawai pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi Faculty of Economics & Business Universitas Bengkulu*, 9(1), 33–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.1.33-46>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Vol. 25).
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Kalau, A. A., & Leksair, S. Z. (2020). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara di Ambon). *Cita Ekonomika, Jurnal Ekonomi*, XIV(2).
- Luthfi, M., Wijoyo, E., & Kusnadi. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (Fraud): Persepsi pegawai Dinas Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyyah (JIAR)*, 2(1), 19–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.51877/jiar.v2i1.60>
- Mashudi, D. (2022, September 16). Polda Jatim limpahkan tiga tersangka kasus dugaan korupsi gedung serbaguna Ringin Anom. Tribun Mataram.Com. <https://mataram.tribunnews.com/2022/09/16/polda-jatim-limpahkan-tiga-tersangka-kasus-dugaan-korupsi-gedung-serbagunaringin-anom>
- Mashudi, Manihuruk, B. S. M., Nurhayati, E., & Salta. (2024). Determinan kecenderungan kecurangan akuntansi di koperasi dalam perspektif Fraud Hexagon (Studi empiris pada Koperasi Unit Jasa Simpan Pinjam di Kabupaten Kuningan). *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi (JRKA)*, 10, 36–56.
- Melasari, R., & Sukes. (2021). Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 26–38.
- Pitoyo, A., & Suhartini, D. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kecurangan (Fraud) pada sektor pemerintahan. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(12). <https://doi.org/1047467/elmal.v5i12.4588>
- Putra, I. M., & Dewi, N. (2022). Pengaruh elemen Fraud Hexagon terhadap kecurangan akuntansi pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 12(2), 339–353.
- Putra, M., Basri, Y., & Indrawati, N. (2021). Mitigasi terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan melalui perspektif Fraud Hexagon Theory. *SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business*, 38–56. <https://doi.org/10.32424/1.sar.2021.6.2.5583>
- Rahmadani, A. P., Nugroho, G. W., & Martaseli, E. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, whistleblowing, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pengelolaan dana desa. *Akuntoteknologi*, 15(2), 34–47. <https://doi.org/10.31253/aktek.v15i2.2244>
- Rahmah, R., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh moralitas individu, efektifitas pengendalian

internal, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen). ADVANCE Journal of Accounting, 5(2), 33–41.

Risviani, E., & Juamidi, L. T. (2023). Pengaruh moralitas individu dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, 04, 197–212.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.

Rosifa, D., & Supriatna, I. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan pada pengelolaan dana desa (Survei pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Bandung Barat). Indonesian Accounting Research Journal, 2(3), 218–236. <https://doi.org/10.35313/iarj.v2i3.4117>

Sihombing, K. S., & Rahardjo, S. N. (2014). Analisis Fraud Diamond dalam mendekripsi Financial Statement Fraud: Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2012. Diponegoro Journal of Accounting, 03, 1–12.

Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri, 9(1), 30–37.

Sudibyo, T. D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap fraud (Studi kasus pengadaan barang di PT Kaltim Industrial Estate). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 8(1), 79. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v8i1.1132>

Utami, N. W. D., Kristiantari, D. A., & Miati, N. L. P. M. (2023). Pengaruh kompetensi, praktek akuntabilitas dan moralitas individu terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa, 4(1), 20–25. <https://doi.org/10.22225/jraw.4.1.7617.20-25>

Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: The S.C.O.R.E. model. Journal of Financial Crime, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>