



## FRAUD ON GOVERNMENT: REVIEWED FROM ORGANIZATIONAL ETHICAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, AND LOVE OF MONEY

## KECURANGAN PADA PEMERINTAH: DITINJAU DARI BUDAYA ETIS ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN SIFAT LOVE OF MONEY

Annisa Mutia Rama Fade<sup>1</sup>, Yesi Mutia Basri<sup>2\*</sup> , Devi Safitri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

\*corresponding author: yesimutia@gmail.com

### INFO ARTIKEL

#### Histori Artikel:

Tanggal Masuk 9 Januari 2022  
Revisi Diterima 8 Februari 2022  
Tanggal Diterima 15 Februari 2022  
Tersedia Online 22 Maret 2022

**Keywords: Ethical Culture Organizational, Fraud, Leadership Style, Love of Money,**

### ABSTRACT

*Fraud is actions and acts against the law that usually occur in an organization. The purpose of this study was to see how the influence of organizational ethical culture, leadership style, and love of money on fraud in Pekanbaru City Government ASN. The population in this study is the State Civil Apparatus (ASN) at the Pekanbaru City Government, as many as 7417 people. This study uses quantitative methods. The sampling technique used purposive sampling, with the characteristics of ASN who have a position and have work experience in a position of at least 1 year. The data collection technique used a questionnaire by distributing it directly to the Pekanbaru City Government OPD and also sending a questionnaire via google form. There were 207 questionnaires analyzed. The results of data analysis using WarpPLS 7.0 show that organizational ethical culture and leadership style have a negative effect on cheating in Pekanbaru City Government ASN, while love of money has a positive effect on fraud in Pekanbaru City Government ASN. The results of this study have a contribution to the government in efforts to reduce and prevent fraud, especially in the government sector.*

**Kata Kunci: Budaya Etis Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kecurangan, Love of Money.**

### ABSTRAK

Kecurangan merupakan tindakan dan perbuatan melawan hukum yang biasa terjadi di dalam sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, dan *love of money* terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru. Populasi di dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kota Pekanbaru, yaitu sebanyak 7417 orang. Penelitian ini menggunakan


metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan karakteristik ASN yang memiliki jabatan serta memiliki pengalaman kerja pada jabatan minimal 1 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan secara langsung pada OPD Pemerintah Kota Pekanbaru dan juga mengirimkan kuesioner melalui google formulir. Ada sebanyak 207 kuesioner yang di analisis. Hasil analisis data menggunakan WarpPLS 7.0 menunjukkan bahwa budaya etis organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru, sedangkan *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi bagi pemerintah dalam upaya mengurangi dan mencegah tindakan kecurangan terutama pada sektor pemerintahan.

---

Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia p-ISSN: 2459-9581; e-ISSN 2460-4496

DOI: 10.20473/baki.v7i1.32717

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-NC-SA) 

## 1. Pendahuluan

Kecurangan merupakan suatu tindakan dan perbuatan melawan hukum yang biasanya dilakukan oleh individu maupun kelompok yang berada di luar maupun di dalam organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan segala jenis bentuk keuntungan, yang dilakukan dengan cara memanipulasi, menutupi kebenaran, maupun pemberian laporan yang keliru terhadap pihak lain (ACFE, 2019). Kasus tindakan kecurangan sering terjadi pada organisasi swasta maupun pemerintahan.

Menurut ACFE (2019), kecurangan dibedakan menjadi tiga, yaitu korupsi, kecurangan atas laporan keuangan, dan penyalahgunaan aset. Korupsi menjadi salah satu bentuk kecurangan yang dominan dan seringkali terjadi di negeri Indonesia. Biasanya, perbuatan ini dilatarbelakangi oleh tidak adanya rasa puas dalam diri manusia. Dengan memiliki jabatan yang tinggi, peluang untuk melakukan korupsi menjadi besar (Saputra, 2017). Maraknya korupsi yang terjadi di Indonesia telah menjadi sebuah budaya sehingga korupsi menjadi bencana terbesar yang juga berdampak buruk bagi negara (Jaya, 2019). Dalam survei yang dilakukan oleh *Transparency International*, secara global Indonesia berada pada golongan negara dengan tingkat korupsi yang tinggi (Arifin, 2019). Selain itu, menurut data ICW, pada tahun 2020 total terdakwa akibat dari kasus korupsi sebesar 1.298 orang. Dari pencatatan data tersebut, 321 kasus korupsi dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), 286 kasus dilakukan oleh pihak swasta, dan 330 kasus dilakukan oleh perangkat desa (Kompas.com). Sedangkan di Pemerintah Provinsi Riau, terdapat 28 orang yang terlibat kasus korupsi sepanjang tahun 2019. Diantaranya terdiri dari sejumlah Aparatur Sipil Negara (ASN), gubernur, bupati, dan kepala daerah (Merdeka.com).

Ada beberapa teori yang telah menjelaskan elemen-elemen yang menjadi faktor penyebab kecurangan, diantaranya teori segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*) yang

dikemukakan oleh Donald Ray Cressey pada tahun 1953. Pada teori ini, Cressey menyimpulkan kecurangan dibedakan tiga elemen atau ciri umum. Pertama, pelaku kecurangan yang memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan (*opportunity*). Kedua, perilaku kecurangan yang terjadi karena memiliki tekanan, baik secara finansial maupun non finansial (*pressure*). Ketiga, pelaku kecurangan yang secara konsisten merasionalisasikan perbuatan curangnya (*rationalization*). Teori lain yang juga menjelaskan penyebab terjadinya kecurangan adalah teori GONE yang dikemukakan pada tahun 1993 oleh Jack Bologne. Pada teori ini, Bologne mengemukakan faktor penyebab kecurangan dibedakan atas empat elemen atau faktor, yaitu *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), dan *exposure* (pengungkapan) yang berkenaan dengan konsekuensi yang diterima oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.

Penelitian ini menyoroti budaya etis organisasi sebagai penyebab terjadinya kecurangan. Menurut Parmawan *et al.*, (2017) Budaya Etis Organisasi merupakan sebuah norma, nilai, maupun kepercayaan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, dimana nilai dan norma tersebut menjadi pengaruh bagi para anggota organisasi dalam bekerja dan beretika untuk dapat menghindari perbuatan dan tindakan yang kemungkinan dapat merugikan organisasi. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan apabila nilai kejujuran dan kedisiplinan dijunjung tinggi di dalam organisasi, sehingga tingkat kecurangan akan semakin rendah. Menurut Donald Ray Cressey (1953) dalam teorinya *fraud triangle theory*, budaya etis organisasi memiliki kaitan dengan elemen *rationalization* (rasionalisasi) yang merupakan pembenaran atas nilai dan norma yang ada di dalam organisasi, walaupun nilai dan norma tersebut salah (Softian, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Primastiwi *et al.*, (2020) dan Setiawan (2019) menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan pada penelitian Chandrayatna, *et al.*, (2019) serta Setiawan (2019) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Kekuasaan juga menjadi salah satu penyebab terealisasinya kecurangan (Albrecht *et al.*, 2015). Kekuasaan direfleksikan oleh gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Ghani *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor penyebab terjadinya penyalahgunaan aset pada organisasi. Organisasi yang di dalamnya terdapat gaya kepemimpinan yang baik, maka anggota organisasi akan cenderung mengikuti peraturan yang terdapat dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik ialah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja. Pemberian motivasi tersebut dapat berupa pemberian tugas yang jelas, promosi jabatan, *reward*, maupun pujian atas perilaku baik yang dilakukan di dalamnya (Sudibyo, 2020).

Menurut *fraud triangle theory*, gaya kepemimpinan termasuk ke dalam elemen *pressure* (tekanan), karena pegawai cenderung melakukan kecurangan karena adanya tekanan di dalam organisasi tempat ia bekerja karena terjadinya ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diberikan (Wijayanto, 2020). Apabila individu dalam organisasi menganggap dan merasa adanya ketidakadilan, maka timbullah rasa marah, benci, sehingga terjadilah pemberontakan atau protes terhadap organisasi tempat ia bekerja (Kusworo, 2019). Kejadian seperti inilah yang dapat menimbulkan tekanan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan (Cropanzano et al., 2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumbayak (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sebaliknya, pada penelitian Sudiby (2020) serta Indrapraja *et al.*, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Keserakahan merupakan faktor yang paling sering menimbulkan perilaku seseorang untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan teori GONE, *love of money* masuk ke dalam elemen *greed* (keserakahan) yang dikemukakan oleh Bologne pada tahun 1993 (Restya, 2019). Sifat serakah berkaitan erat dengan perilaku rakus yang ada pada setiap diri individu (Maccoby, 1977). Cinta uang adalah konsep baru dari yang dikemukakan oleh T. L. . Tang (1992), berkaitan dengan persepsi tentang uang, yang mendasari beberapa diinginkan dan perilaku individu dalam organisasi yang tidak diinginkan, seperti pergantian karyawan serta kepuasan. Persepsi ini adalah terkait dengan konsep "keserakahan" (T. Tang & Chiu, 2003) dan telah diperdebatkan bahwa akan mengarah pada perilaku yang tidak etis (T. L. . Tang & Chen, 2008).

Wells (2001) mengemukakan bahwa kecurangan yang terjadi dalam dunia kerja diakibatkan oleh segala macam cara hanya demi mendapatkan uang. Tidak hanya memberikan dampak negatif, dilain sisi *love of money* juga dapat menimbulkan dampak yang positif karena *love of money* dapat memberikan motivasi kepada individu untuk dapat bekerja lebih giat, yang menjadi tolak ukur keberhasilan yang mereka capai dan merupakan suatu bentuk agar dapat dihormati dalam sebuah komunitas. Hasil penelitian Muhaimin (2021), Giovani *et al.*, (2020), dan (Nopeanti & Hariadi, 2020) menunjukkan bahwa perilaku *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan pada penelitian Fatimah *et al.*, (2020) serta Suryandari dan Pratama (2021) menyatakan bahwa perilaku *love of money* berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini ialah apakah ada pengaruh dari budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, dan *love of money* terhadap kecurangan yang dilakukan oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya etis organisasi dan *love of money* terhadap kecurangan pada ASN

(Aparatur Sipil Negara) di Pemerintah Kota Pekanbaru. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Indrapraja et al., (2021), penelitian ini menggunakan *GONE theory* dengan menggunakan *love of money* sebagai salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan pada ASN di Pemerintah Kota Pekanbaru. Penggunaan *GONE theory* pada pemerintahan merupakan suatu konsep yang unik dan masih jarang digunakan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Pekanbaru yang berjumlah 7417 orang (BKPSDM Kota Pekanbaru). Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dikarenakan peneliti mempunyai tujuan dan target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak. Adapun kriteria atau karakteristik ASN (Aparatur Sipil Negara) yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah: ASN yang memiliki jabatan, seperti kabid (kepala bidang), kasi (kepala seksi), dan lain-lain; dan ASN yang memiliki pengalaman kerja pada jabatan minimal 1 (satu) tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Kemudian untuk penyebaran kuesioner dengan cara mengirimkannya langsung pada OPD Pemerintah Kota Pekanbaru dan juga menyebarkannya dengan menggunakan *google form* dengan menggunakan *Whatsapp*.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *software WarpPLS 7.0* menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru, dan *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, bagian dari artikel ini akan memaparkan bagian dari tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil dan pembahasan penelitian, serta kesimpulan, keterbatasan, dan saran.

## **1. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Teori Fraud Triangle**

Teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle theory* ini merupakan teori yang diperkenalkan serta dikembangkan oleh Donald Ray Cressey pada tahun 1953. Teori ini dipublikasikan pada sebuah buku yang berjudul *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Pada teori ini, Cressey yang menjelaskan bahwa kecurangan dapat terjadi karena 3 faktor utama, yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), dan *rationalization* (rasionalisasi). Ketiga elemen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1 Segitiga Kecurangan*****Pressure (Tekanan)***

*Pressure* atau tekanan merupakan faktor mendorong atau memotivasi individu untuk melakukan tindak kecurangan karena tekanan sebagai faktor penyebab utamanya. Secara umum, faktor penyebab seseorang berlaku curang karena adanya kebutuhan maupun masalah keuangan (finansial). Masalah keuangan biasanya terjadi pada hal seperti biaya hidup yang melebihi kemampuan, kebutuhan yang tak terduga, biaya kesehatan yang besar, utang, dan lain sebagainya. Sedangkan masalah non keuangan timbul akibat sebuah sifat buruk seseorang (seperti minuman keras, menggunakan narkoba, berjudi), serta adanya tekanan dalam lingkungan pekerjaan.

***Opportunity (Kesempatan)***

Kesempatan (*opportunity*) merupakan kecurangan yang disebabkan oleh adanya kesempatan atau peluang untuk melakukannya. Peluang ini dapat terjadi karena adanya ketidakefektifan pengawasan manajemen dan penyalahgunaan otoritas (Rahmawati *et al.*, 2018). Faktor lainnya yang dapat menyebabkan individu untuk bertindak melakukan kecurangan seperti sikap apatis, lalai, sistem pengendalian internal yang lemah, kurang pemahaman akan teknologi dan tidak diberikannya sanksi dan hukuman yang tegas apabila pelaku melakukan kecurangan.

***Rationalization (Rasionalisasi)***

Rasionalisasi merupakan sikap merasionalkan atau membenarkan perilaku kecurangan yang dilakukan oleh individu. Pada umumnya, individu menganggap bahwa kecurangan merupakan suatu hal yang wajar dan biasa terjadi. Individu mencari pembenaran atas tindakannya untuk melakukan kecurangan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini: Mencontoh tindakan yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja dimana individu tersebut berada.

- a. Perilaku dan sikap atasan yang tidak sesuai.
- b. Dalam melakukan kecurangan, individu menganggap yang diambil tidak seberapa (sedikit).
- c. Individu merasa sudah berbuat banyak kepada organisasi atau perusahaan namun

tidak mendapatkan imbalan yang sesuai atas apa yang telah diperbuatnya terhadap perusahaan.

Hal-hal seperti inilah yang dapat menyebabkan individu berkeinginan untuk melakukan tindakan kecurangan. Karena pada dasarnya individu akan mencontoh perilaku yang berkaitan dengan sebuah kebiasaan dan terus menerus melakukan hal yang sebenarnya tidak diperbolehkan di dalam sebuah organisasi apabila individu yang melakukannya tidak mendapatkan sanksi atas apa yang telah diperbuat.

## **2.2. Teori GONE**

Teori GONE (*Greed, Opportunity, Need, Exposure*) merupakan sebuah teori yang pertama kali dikemukakan oleh Jack Bologne pada tahun 1993. Pada teori ini, Jack Bologne menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan, yaitu:

### *Greed* (Keserakahan)

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), keserakahan (*greed*) ialah kerakusan, ketamakan dan selalu ingin memiliki lebih dari apa yang dimiliki. Keserakahan secara potensial ada di dalam diri individu. Keserakahan menjadi salah satu faktor penyebab individu untuk melakukan kecurangan karena pada dasarnya manusia memiliki sifat serakah, dan selalu ingin mendapatkan lebih atas apa yang sudah didapatkan.

### *Opportunity* (Kesempatan)

Kesempatan akan terjadinya kecurangan diakibatkan oleh tidak efektif atau lemahnya kontrol sehingga membuka peluang terjadinya kecurangan (Lailiyah, 2016). *Opportunity* atau kesempatan untuk melakukan kecurangan terjadi karena lemahnya bentuk pengendalian yang terdapat dalam internal organisasi. Menurut GONE, *opportunity* merupakan faktor eksternal seseorang dalam melakukan kecurangan.

### *Need* (Kebutuhan)

*Need* ialah segala bentuk yang diperlukan individu dalam memperoleh kenyamanan dan mempertahankan hidup (id.wikipedia.org). *Need* berkaitan dengan kebutuhan individu untuk menunjang hidupnya secara wajar (Bologna dalam Lisa, 2013). Kebutuhan dalam teori GONE ini berkaitan dengan perihal apa saja yang dibutuhkan masing-masing individu untuk memperoleh kehidupan yang wajar. Untuk memperoleh kehidupan yang wajar, tentunya individu akan memenuhinya dengan berbagai cara termasuk melakukan kecurangan sekalipun.

### *Exposure* (Pengungkapan)

*Eksposure* merupakan pengungkapan yang berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang diterima oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan. Pengungkapan akan suatu kecurangan belum menjamin tidak terulangnya kecurangan tersebut baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain (BPKP, 2008). Sanksi yang ringan belum menjamin tidak terulangnya kecurangan yang dilakukan oleh pelaku yang bersangkutan (Isgiyata *et al.*, 2018). Oleh karena itu, setiap pelaku kecurangan harus dikenakan sanksi yang sesuai apabila telah melakukan kecurangan. Apabila individu yang melakukan kecurangan tidak diberikan sanksi, maka individu akan terus berlanjut dalam melakukan hal-hal yang dapat merugikan tersebut. Karena sejatinya potensi akan terjadinya kecurangan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman, karena sejatinya individu belajar atas pengalaman yang pernah dialaminya.

### **2.3. Pengembangan Hipotesis**

#### ***Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan***

Etika dimaknai sebagai bentuk dari sikap dan perilaku yang etis. Menurut Robbins (1996), budaya etis organisasi ialah pegangan dan pandangan yang bersifat etis bagi individu-individu yang berada dalam sebuah organisasi, yang kemudian pandangan tersebut dijadikan persepsi bersama bagi mereka dalam organisasi. Persepsi tersebut digunakan sebagai landasan untuk membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, sebagai alat untuk mempersatukan individu-individu yang terdapat di dalam organisasi, serta sebagai landasan bagi mereka dalam memecahkan masalah. Untuk menunjang budaya yang etis dalam sebuah organisasi, dibutuhkan kepribadian yang baik dari seorang pemimpin. Karena hal tersebut akan dijadikan landasan bagi individu-individu dalam organisasi untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan kode etik organisasi. Kode etik organisasi juga perlu memperlihatkan bentuk-bentuk sanksi bagi individu-individu yang melakukan perbuatan menyimpang atas kode etik organisasi. Manajemen organisasi juga perlu memberikan *reward*, pujian, maupun penghargaan atas individu-individu yang dapat menjalankan kode etik organisasi secara baik. Dengan demikian, akan terciptanya budaya yang etis dalam organisasi.

Menurut Donald Ray Cressey (1953) dalam teorinya *fraud triangle theory*, budaya etis organisasi memiliki kaitan dengan elemen *rationalization* (rasionalisasi) yang merupakan pembenaran atas nilai dan norma yang ada di dalam organisasi, walaupun nilai dan norma tersebut salah (Softian, 2017). Bagi organisasi yang menganggap kecurangan merupakan



suatu hal yang wajar, maka individu-individu di dalam organisasi tersebut akan dominan untuk melakukan tindak kecurangan pula. Maka dari itu, perlu ditanamkannya nilai dan budi luhur yang baik (etis) dalam organisasi untuk meminimalisir penyebab terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Primastiwi *et al.*, (2020) dan Setiawan (2019) menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan pada penelitian Chandrayatna, *et al.*, (2019) serta Setiawan (2019) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

### **H<sub>1</sub> : Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Terhadap Kecurangan.**

#### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan***

Menurut COSO (2004) dalam Pramudita (2013), manajemen puncak (*top management*) menjadi pemeran utama dalam penciptaan budaya dan lingkungan yang etis dalam organisasi. Lingkungan yang etis akan memberikan dampak yang baik bagi internal maupun eksternal organisasi, karena di dalamnya terdapat individu-individu yang senantiasa selalu mengikuti perilaku yang secara moral bisa diretama. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan individu-individu yang kompeten dalam menjalankan setiap tuntutan-tuntutan organisasi. Diperlukan sosok pemimpin yang baik dalam organisasi demi meminimalisir dan mencegah penyebab-penyebab terjadinya kecurangan, karena apabila terdapat individu yang memiliki persepsi buruk atas gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka timbullah tekanan bagi individu tersebut sehingga individu bisa saja berbuat merugikan organisasi seperti dengan melakukan kecurangan.

Menurut *fraud triangle theory*, gaya kepemimpinan termasuk ke dalam elemen *pressure* (tekanan), karena pegawai cenderung melakukan kecurangan karena adanya tekanan di dalam organisasi tempat ia bekerja karena terjadinya ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diberikan (Wijayanto, 2020). Apabila individu dalam organisasi menganggap dan merasa adanya ketidakadilan, maka timbullah rasa marah, benci, sehingga terjadilah pemberontakan atau protes terhadap organisasi tempat ia bekerja (Kusworo, 2019). Kejadian seperti inilah yang dapat menimbulkan tekanan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan (Cropanzano *et al.*, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumbayak (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sebaliknya, pada penelitian Sudiby (2020) serta Indrapraja *et al.*, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

### **H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kecurangan.**

## **Pengaruh Love Of Money Terhadap Kecurangan**

*Love of money* dapat diartikan sebagai sebuah sikap kecintaan terhadap uang, menganggap uang adalah segala-galanya, dan dengan adanya sikap tersebut, menyebabkan individu lupa akan nilai dan norma etika yang dimiliki. Konsep *love of money* sangat berkaitan dengan konsep “Keserakahan”. Apabila seseorang memiliki sifat serakah, maka individu akan selalu berusaha mendapatkan uang yang banyak walau dengan menempuh cara yang tidak etis sekalipun seperti melakukan kecurangan.

Berdasarkan teori GONE, *love of money* masuk ke dalam elemen *greed* (keserakahan) yang dikemukakan oleh Bologne pada tahun 1993 (Restya, 2019). Sifat serakah berkaitan erat dengan perilaku rakus yang ada pada setiap diri individu (Maccoby, 1977). Sifat serakah ini dimaksudkan pada individu yang selalu merasa tidak cukup dan tidak puas atas apa yang sudah ia miliki dan tidak pernah merasa puas atas segala sesuatu yang sudah didapatkan, sehingga untuk memenuhi segala bentuk keinginannya sikap ini mendorongnya untuk melakukan kecurangan. Namun, *love of money* juga dapat memberikan dampak positif karena memberikan motivasi untuk dapat bekerja lebih giat, sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan yang mereka capai dan merupakan suatu bentuk agar dapat dihormati dalam sebuah komunitas.

Hasil penelitian Muhaimin (2021) dan Giovani *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa perilaku *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan pada penelitian Fatimah *et al.*, (2020) serta Suryandari dan Pratama (2021) menyatakan bahwa perilaku *love of money* berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

**H<sub>3</sub> : Love Of Money Berpengaruh Terhadap Kecurangan.**

## **2. Metodologi Penelitian**

### **3.1. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007:72) dalam Tsenawatme (2005) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi di dalam penelitian ini ialah seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Adapun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Pemerintah Kota Pekanbaru berjumlah yang berjumlah 7399 orang (BKPSDM Kota Pekanbaru). Sampel menurut Menurut Sugiyono (2007:73-74) dalam (Tsenawatme, 2005) merupakan bagian kecil dari populasi yang akan diteliti dan memiliki karakteristik tertentu. Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria atau karakteristik ASN (Aparatur Sipil Negara) yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah ASN yang memiliki jabatan.

Menurut data BKPSDM Pemerintah Kota Pekanbaru, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jabatan sebanyak 1281 orang. Namun, untuk menentukan banyaknya jumlah sampel penelitian, digunakan rumus *slovin*. Sehingga, didapati sampel sebesar 380 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan secara langsung pada OPD Pemerintah Kota Pekanbaru dan juga mengirimkan kuesioner melalui google formulir melalui media sosial seperti *Whatsapp*.

### 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya etis Organisasi (X1)	Budaya Etis Organisasi ialah pegangan dan pandangan yang bersifat etis bagi individu-individu yang berada dalam sebuah organisasi, yang kemudian pandangan tersebut dijadikan persepsi bersama bagi mereka dalam organisasi. (Robbins, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Model peran yang visible (<i>be a visible role model</i>)</li> <li>2. Komunikasi harapan etis (<i>communicate ethical expectations</i>)</li> <li>3. Mengadakan pelatihan etis (<i>provide ethical training</i>)</li> <li>4. Memberikan imbalan atas tindakan etis dan hukuman bagi tindakan etis (<i>visibly reward ethical acts and punish unethical ones</i>)</li> <li>5. Mengadakan mekanisme perlindungan etika (<i>provide protective mechanism</i>)</li> </ol>	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan atau cara untuk mempengaruhi individu-individu yang berada dalam sebuah organisasi agar visi dan misi organisasi dapat tercapai (Kartono, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam Pengambilan Keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan</li> <li>5. Tanggung Jawab</li> <li>6. Kemampuan Mengendalikan Emosional</li> </ol>	Likert
<i>Love of Money</i> (X3)	<i>Love of money</i> merupakan sikap, perilaku, keinginan serta aspirasi seseorang terhadap uang (Tang, 1992)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Budget</i></li> <li>2. <i>Evil</i></li> <li>3. <i>Equity</i></li> <li>4. <i>Success</i></li> <li>5. <i>Self Expression</i></li> <li>6. <i>Social Influence</i></li> <li>7. <i>Power of Control</i></li> <li>8. <i>Happiness</i></li> <li>9. <i>Richness</i></li> <li>10. <i>Motivator</i></li> </ol>	Likert

Kecurangan (Y)	Kecurangan ialah perbuatan atau tindakan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja demi kepentingan dan keuntungan serta tujuan tertentu dengan cara memanipulasi, menutupi kebenaran, maupun pemberian laporan yang keliru terhadap pihak lain (ACFE, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Korupsi</li> <li>2. Penyalahgunaan Aset</li> <li>3. Kecurangan Laporan Keuangan</li> </ol>	Likert
----------------	--	--	--------

---

### 3.3. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam pada penelitian adalah pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* WarpPLS 7.0. Teknik analisis data yang digunakan dengan pendekatan SEM pada *software* WarpPLS terbagi atas teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dari 380 kuesioner yang telah disebar, ada 251 kuesioner yang terisi dan kembali. Dari 133 kuesioner yang terisi dan kembali, terdapat 207 kuesioner yang memenuhi kriteria dan dapat diolah. Kuesioner menggunakan skala likert 1-5 dan dikelompokkan berdasarkan 7 (tujuh) kriteria. Adapun kriteria yang dimaksud antara lain: jabatan, lama menjabat, jenis kelamin, status, usia, agama, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden yang berpartisipasi dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jabatan</b>		
• Kabid	21	10,1%
• Kasubbid	27	13,0%
• Kabag	19	9,2%
• Kasi	55	26,6%
• Kasubbag	58	28,0%
• Sekretaris	18	8,7%
• Kadis	9	4,3%
Total	207	100%
<b>Lama Menjabat</b>		
• ≥ 1 tahun	52	25,1%

• $\geq 2$ tahun	155	74,9%
Total	207	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
• Laki-laki	81	39,1%
• Perempuan	126	60,9%
Total	207	100%
<b>Status</b>		
• Menikah	188	90,8%
• Belum Menikah	19	9,2%
Total	207	100%
<b>Usia</b>		
• $\leq 20$ tahun	-	-
• 21-30 tahun	47	22,7%
• 31-40 tahun	59	28,5%
• 41-50 tahun	75	36,2%
• $\geq 50$ tahun	26	12,6%
Total	207	100%
<b>Agama</b>		
• Islam	203	98,1%
• Kristen	4	1,9%
• Khatolik	-	-
• Hindu	-	-
• Buddha	-	-
Total	207	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
• SMA (Sederajat)	13	6,3%
• D3 (Diploma)	32	15,5%
• S1 (Sarjana)	87	42,0%
• S2 (Magister)	54	26,1%
• S3 (Doktor)	21	10,1%
Total	207	100%

Sumber: Data primer, 2022

#### 4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif terdiri atas mean, minimum, dan standar deviasi. Adapun tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk menganalisis data berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden atas butir pernyataan dari masing-masing variabel.

**Tabel 4.2**  
Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Etis Organisasi	207	10	25	20.19	2.647
Gaya	207	21	45	37.81	5.149

Kepemimpinan					
<i>Love of Money</i>	207	16	80	46.48	11.339
Kecurangan	207	9	42	14.67	5.167
Valid N (listwise)	207				

Sumber: Analisis data primer, 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat sebaran data tidak terlalu besar karena simpangan baku lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan sebaran data tersebut tidak terlalu besar dan baik.

#### 4.2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial berguna bagi peneliti untuk membantu mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi, dengan cara menentukan sejauh mana kesamaan di antara hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang didapatkan oleh populasi secara keseluruhan (Abdillah dan Jogiyanto 2015:91). Mengukur analisis statistik inferensial dengan SEM-PLS menggunakan *software* WarpPLS 7.0 (*Warp Partial Least Square*) terbagi atas pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

##### Pengukuran Model (*Outer Model*)

###### a. Uji Validitas

**Tabel 1.3**  
**Combined Loading and Cross Loading**

	<b>KEC</b>	<b>BEO</b>	<b>GK</b>	<b>LOM</b>	<b>P-Value</b>	<b>Status</b>
KEC1	<b>0.782</b>	-0.029	0.008	0.042	<0.001	Valid
KEC2	<b>0.727</b>	0.005	0.030	0.030	<0.001	Valid
KEC3	<b>0.804</b>	0.066	-0.147	-0.103	<0.001	Valid
KEC4	<b>0.768</b>	-0.068	-0.022	-0.059	<0.001	Valid
KEC5	<b>0.841</b>	0.002	-0.061	0.034	<0.001	Valid
KEC6	<b>0.749</b>	-0.091	0.139	0.004	<0.001	Valid
KEC7	<b>0.712</b>	0.071	-0.055	0.026	<0.001	Valid
KEC8	<b>0.747</b>	0.040	0.152	-0.008	<0.001	Valid
KEC9	<b>0.716</b>	0.006	-0.027	0.041	<0.001	Valid
BEO1	-0.093	<b>0.732</b>	-0.039	0.082	<0.001	Valid
BEO2	0.100	<b>0.755</b>	0.058	-0.004	<0.001	Valid
BEO3	0.118	<b>0.713</b>	0.024	-0.020	<0.001	Valid
BEO4	-0.055	<b>0.733</b>	0.035	-0.018	<0.001	Valid
BEO5	-0.070	<b>0.736</b>	-0.078	-0.040	<0.001	Valid
GK1	0.201	-0.042	<b>0.716</b>	-0.079	<0.001	Valid

GK2	0.095	-0.162	<b>0.757</b>	0.029	<0.001	Valid
GK3	0.092	-0.093	<b>0.792</b>	0.045	<0.001	Valid
GK4	-0.139	0.084	<b>0.798</b>	0.081	<0.001	Valid
GK5	-0.129	0.005	<b>0.741</b>	-0.073	<0.001	Valid
GK6	-0.071	0.087	<b>0.815</b>	-0.041	<0.001	Valid
GK7	-0.120	0.096	<b>0.788</b>	0.025	<0.001	Valid
GK8	-0.059	-0.002	<b>0.727</b>	0.034	<0.001	Valid
GK9	0.159	0.014	<b>0.711</b>	-0.033	<0.001	Valid
LOM8	-0.115	-0.024	0.027	<b>0.638</b>	<0.001	Valid
LOM9	-0.059	-0.034	-0.032	<b>0.651</b>	<0.001	Valid
LOM10	-0.038	0.028	-0.056	<b>0.695</b>	<0.001	Valid
LOM11	0.080	0.060	0.010	<b>0.544</b>	<0.001	Valid
LOM12	0.039	0.123	0.155	<b>0.528</b>	<0.001	Valid
LOM13	-0.027	0.145	-0.032	<b>0.609</b>	<0.001	Valid
LOM14	0.058	0.056	-0.134	<b>0.653</b>	<0.001	Valid
LOM15	0.027	0.019	0.037	<b>0.693</b>	<0.001	Valid
LOM16	0.067	-0.035	0.192	<b>0.633</b>	<0.001	Valid
LOM18	-0.034	-0.091	-0.104	<b>0.653</b>	<0.001	Valid
LOM19	0.064	0.074	-0.202	<b>0.628</b>	<0.001	Valid
LOM21	-0.054	-0.163	0.095	<b>0.711</b>	<0.001	Valid
LOM22	-0.033	-0.078	0.075	<b>0.749</b>	<0.001	Valid
LOM23	0.113	-0.038	0.098	<b>0.639</b>	<0.001	Valid
LOM24	-0.007	-0.005	0.135	<b>0.632</b>	<0.001	Valid
LOM25	-0.048	0.028	-0.250	<b>0.651</b>	<0.001	Valid

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Setelah dilakukan eliminasi terhadap beberapa indikator yang tidak valid, *outer loading* yang tertera pada tabel berkisar pada angka >0.5. Maka diperoleh indikator *outer loading* dari variabel yang digunakan > 0.5. *Outer loading* berada antara  $\geq 0.5-0.6$  masih dianggap cukup baik dan dapat dipertahankan (Ghozali dan Latan, 2015). Dengan demikian, data ini dianggap telah memenuhi syarat validitas konvergen berdasarkan *loading factor*.

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu kuesioner, dapat dilihat melalui nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

##### Composite Reliability (Reliabilitas Komposit)

Suatu kuesioner dapat dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai *composite reliability*  $\geq 0.70$ , walaupun bukan merupakan standar absolut.

**Tabel 4.4**  
**Composite Reliability**

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	KEC	0.925	Reliabel
2	BEO	0.854	Reliabel
3	GK	0.925	Reliabel
4	LOM	0.919	Reliabel

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai pada Variabel Kecurangan sebesar 0.925, Budaya Etis Organisasi sebesar 0.854, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.925, dan *Love Of Money* sebesar 0.919. Dimana nilai pada masing-masing variabel tersebut berada pada angka  $\geq 0.70$  yang menandakan bahwa keseluruhan variabel yang terdapat pada kuesioner telah memenuhi syarat *composite reliability* atau reliabilitas komposit.

#### Cronbach's Alpha

Kriteria yang sering digunakan adalah merujuk pada pendapat Malhotra (1996), yaitu kuesioner yang dikatakan reliabel apabila nilai Alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 4.5**  
**Cronbach's Alpha (Reliabilitas Internal Konsistensi)**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	KEC	0.909	Reliabel
2	BEO	0.786	Reliabel
3	GK	0.909	Reliabel
4	LOM	0.906	Reliabel

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai pada Variabel Kecurangan sebesar 0.909, Budaya Etis Organisasi sebesar 0.786, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.909, dan *Love Of Money* sebesar 0.906. Dimana nilai pada masing-masing variabel tersebut berada pada angka  $> 0,6$  yang menandakan bahwa keseluruhan variabel yang terdapat pada kuesioner telah memenuhi syarat *cronbach's alpha* atau reliabilitas internal konsistensi.

#### Hasil Pengujian Inner Model

Hasil uji *inner model* terbagi atas nilai *R-Squared* dan analisa *output general result* (*model fit* dan *quality indices*).



## a. R-Squared

**Tabel 4.6**  
**R-Squared**

	KEC	BEO	GK	LOM
<i>R-squared</i>	0.234			

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Berdasarkan tabel diatas, Variabel Kecurangan memiliki nilai *R-Squared* sebesar 0,234 atau apabila dipersentasekan sebesar 23,4% yang berarti bahwa Variabel Kecurangan dapat dipengaruhi oleh Variabel Budaya Etis Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan *Love Of Money* sebesar 23,4% dan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## b. Model Fit dan Quality Indices

**Tabel 4.7**  
**Model Fit dan Quality Indices**

No	Model	Kriteria	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average Path Coefficient (APC)	$p < 0.05$	0.242 ( $p < 0.001$ )	Baik
2	Average R-Squared (ARS)	$p < 0.05$	0.234 ( $p < 0.001$ )	Baik
3	Average Adjusted R-Squared (AARS)	$p < 0.05$	0.223 ( $p < 0.001$ )	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1.043	Ideal
5	Average Full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1.174	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0.1$ Medium $\geq 0.25$ Large $\geq 0.36$	0.352	Ideal
7	Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1	1.000	Ideal
8	R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1	1.000	Ideal
9	Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0.7$	1.000	Ideal
10	Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0.7$	0.767	Ideal

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa:

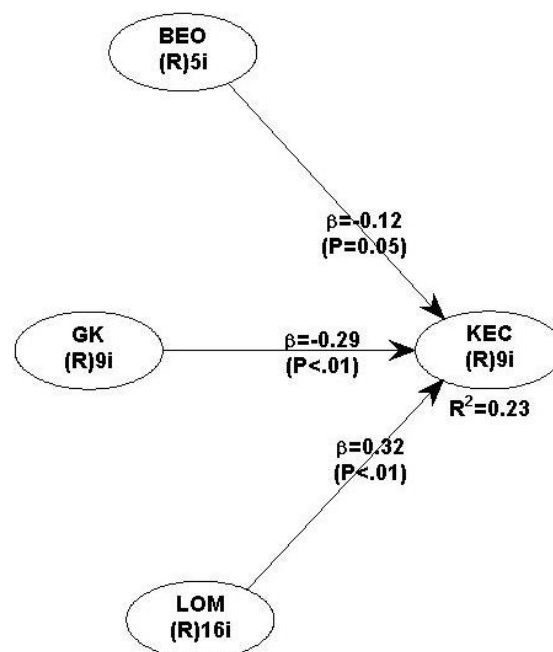
- a. Nilai APC, ARS, dan AARS telah terpenuhi karena masing-masing model memiliki p-value  $< 0.001$ . P-value  $< 0.001$  menandakan lebih kecil dari kriteria p-value  $< 0,05$ .

- b. Nilai AVIF sebesar 1.043 menunjukkan bahwa AVIF kurang dari 5, yang menandakan bahwa nilai AVIF sudah memenuhi kriteria dan angka tersebut tergolong kepada kategori ideal karena  $\leq 3.3$ .
- c. Nilai AFVIF sebesar 1.174 menunjukkan bahwa AVIF kurang dari 5, yang menandakan bahwa nilai AFVIF sudah memenuhi kriteria dan angka tersebut tergolong kepada kategori ideal karena  $\leq 3.3$ .
- d. Nilai GoF sebesar 0.352 menandakan nilai tersebut masuk kedalam kategori medium karena  $\geq 0.25$ .
- e. Nilai SPR, RSCR, SSR, dan NLBCDR telah memenuhi kriteria.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh model telah memenuhi kriteria. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural (*inner model*) menggunakan *model fit* dan *quality indices* dapat diterima.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis

Gambar 2  
Model Persamaan Struktural



Pengujian hipotesis menggunakan WarpPLS diawali dengan menggambar model. Gambar 1 menunjukkan hasil analisis warp PLS yang menggambarkan model persamaan struktural. Selanjutnya, pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai *path coefficients* dan *p-value*.

Hasil pengolahan data WarpPLS melalui *path coefficients* dan *p-value* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Path Coefficients dan P-Value**

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Path Coefficients	P-Value
H <sub>1</sub> (BEO)	BEO -» KEC	-0.115	0.046
H <sub>2</sub> (GK)	GK -» KEC	-0.292	<0.001
H <sub>3</sub> (LOM)	LOM -» KEC	0.320	<0.001

Sumber: Olah data dengan menggunakan WarpPLS 7.0

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Hal tersebut dikarenakan hasil analisis menunjukkan *path coefficients* sebesar -0.115 dan *p-value* 0.046.
- Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Hal tersebut dikarenakan hasil analisis menunjukkan *path coefficients* sebesar -0.292 dan *p-value* <0.001.
- Variabel *love of money* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan. Hal tersebut dikarenakan hasil analisis menunjukkan *path coefficients* sebesar 0.320 dan *p-value* <0.001.

#### 4.4. Pembahasan

##### a. Hasil Pengujian H<sub>1</sub>: Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Terhadap Kecurangan

Berdasarkan tabel 5.12, nilai *path coefficient* pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan adalah -0.115 dan *p-value* 0.046, hasil tersebut menunjukkan bahwa *p-value* 0.046 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru. Artinya semakin etis budaya yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin rendah budaya etis yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi.

Jika dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden, budaya etis organisasi tergolong pada kategori baik. Butir pernyataan yang mendapatkan poin tinggi adalah penyerapan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi tidak diabaikan oleh pegawai. Artinya, setiap individu yang berada di dalam organisasi telah menggambarkan nilai-nilai profesional dari suatu profesi

yang telah dijalankannya dan hal tersebut dijadikan sebagai standar perilaku di dalam organisasi. Pada hakekatnya, suatu tindakan yang tidak mengindahkan kode etik di dalamnya akan berhadapan dengan sanksi. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri NRI Nomor 15 Tahun 2020 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Pasal 23 yang menyebutkan bahwa ASN yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan setiap tugas kedinasan serta dalam kehidupan sehari-hari seorang Aparatur Sipil Negara wajib bersikap dan berpedoman pada etika.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Primastiwi *et al.*, (2020) Setiawan (2019), dan Putra *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Oleh karena itu, semakin baik budaya etis organisasi maka dapat menurunkan tingkat kecurangan yang mungkin saja terjadi di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh teori *fraud triangle* yang pertama kali dikembangkan dan dikemukakan oleh Donald Rey Cressey pada tahun 1953. Dimana Cressey menyebutkan penyebab terjadinya kecurangan ada 3, salah satunya yaitu *rationalization* (rasionalisasi) yang merupakan sebuah sikap individu yang terlibat dalam perilaku kecurangan dan kemudian merasionalisasikan perbuatan curangnya secara konsisten dengan kode etik pribadi mereka.

#### **b. Hasil Pengujian H<sub>2</sub>: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kecurangan**

Berdasarkan tabel 5.12, nilai *path coefficient* pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kecurangan adalah -0.292 dan *p-value* sebesar <0.001, hasil tersebut menunjukkan bahwa *p-value* -0.292 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sudiby (2020), Indrapraja *et al.*, (2021), dan Aji & Aji (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Artinya semakin baik atau tinggi gaya kepemimpinan yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin buruk atau rendah gaya kepemimpinan yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi. Jika dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh ASN yang memiliki jabatan pada Pemerintah Kota Pekanbaru tergolong pada kategori baik.

Butir pernyataan yang mendapatkan poin tinggi adalah pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawan, serta pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan untuk meraih prestasi yang baik. Kebanyakan orang melakukan pekerjaan terbaik disaat diberikan kepercayaan. Di dalam hal ini, pimpinan dapat memberikan

asumsi positif tentang karyawannya agar dalam melakukan pekerjaan tidak berlandaskan atas tekanan. Hasil penelitian ini di dukung oleh teori *fraud triangle* yang pertama kali dikembangkan dan dikemukakan oleh Donald Rey Cressey pada tahun 1953. Dimana Cressey menyebutkan penyebab terjadinya kecurangan ada 3, salah satunya yaitu *pressure* (tekanan). Apabila terdapat tekanan dalam melakukan pekerjaan, maka akan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, baik tekanan internal maupun eksternal. Tekanan internal adalah tekanan yang berasal dari dalam diri seseorang karena ketidakpuasan terhadap imbalan berupa gaji atau kompensasi lain yang diterima. Pramudita (2013) mengatakan “ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang membosankan juga dapat mendukung insiden pencurian oleh pekerja”. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakpuasan kompensasi cenderung mencari penghasilan lain, dalam hal ini mencari penghasilan lain dengan melakukan kecurangan. Sedangkan tekanan eksternal dapat berasal dari lingkungan tempat kerja, seperti otoritas atasan atau gaya kepemimpinan. Karyawan cenderung mengikuti aturan perusahaan ketika dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Motivasi dapat berupa penghargaan, pujian, promosi, dan penugasan yang jelas” (Suharto, 2020).

### c. Hasil Pengujian H<sub>3</sub>: *Love Of Money* Berpengaruh Terhadap Kecurangan

Berdasarkan tabel 5.12, nilai *path coefficient* pengaruh *love of money* terhadap kecurangan adalah 0.320 dan *p-value* sebesar <0.001, hasil tersebut menunjukkan bahwa *p-value* 0.320 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru. Artinya semakin tinggi sifat *love of money* yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin rendah sifat *love of money* yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah pula tingkat kecurangan yang akan terjadi. Jika dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden, *love of money* (sikap kecintaan terhadap uang) yang dimiliki oleh ASN yang memiliki jabatan pada Pemerintah Kota Pekanbaru tergolong pada kategori cukup tinggi.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Muhaimin (2021) dan Giovani *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa perilaku *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan. Semakin tinggi tingkat cinta uang, semakin besar kemungkinan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat cinta uang, semakin kecil kemungkinan untuk terjadinya kecurangan. Seseorang dengan tingkat *love of money* yang tinggi akan termotivasi untuk melakukan tindakan apapun untuk mendapatkan uang dan secara mental akan lebih melekat pada perilaku tidak etis (kecurangan) di tempat ia bekerja dibandingkan dengan

seseorang dengan tingkat *love of money* yang rendah. Perilaku dan sikap negatif tentang tingginya tingkat kecintaan terhadap uang menyebabkan seseorang menjadi serakah, selalu merasa tidak puas, dan akan melakukan apa saja untuk mendapatkan uang, termasuk dengan melakukan kecurangan. *Love of money* dalam penelitian ini diasumsikan sebagai faktor *greed* (keserakahan) dalam teori GONE. Konsep keserakahan berkaitan erat dengan *love of money*. Seseorang dengan tingkat *love of money* yang tinggi menganggap bahwa uang adalah sesuatu yang penting dan merupakan simbol kesuksesan maupun prestasi, maka akan mendorongnya untuk melakukan kecurangan (Nopeanti dan Hariadi, 2020).

## 4. Kesimpulan

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai analisis secara keseluruhan, penelitian ini menguji pengaruh budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, dan *love of money* terhadap kecurangan (studi empiris pada ASN Pemerintah Kota Pekanbaru). dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan WarpPLS 7.0, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terhadap kecurangan ASN pada Pemerintah Kota Pekanbaru (Setiawan, 2019). Hal ini berarti bahwa semakin etis budaya yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin rendah budaya etis yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi (Primastiwi *et al.*, 2020).
2. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan ASN pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik atau tinggi gaya kepemimpinan yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin buruk atau rendah gaya kepemimpinan yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi (Sudibyo, 2020).
3. Penelitian ini membuktikan bahwa *love of money* berpengaruh positif terhadap kecurangan ASN pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sifat *love of money* yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila semakin rendah sifat *love of money* yang terdapat pada suatu organisasi, maka semakin rendah pula tingkat kecurangan yang akan terjadi (Suryandari dan Pratama, 2021).

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat diperbaiki untuk penelitian-penelitian berikutnya. Keterbatasan yang terdapat di dalam penelitian ini antara lain:

1. Di dalam penelitian ini, metode dalam penyebaran dan pengumpulan data hanya dengan menggunakan kuesioner dan juga menyebarkannya menggunakan *google form* melalui *WhatsApp*.
2. Terkendala dalam penggunaan metode wawancara, dikarenakan *pandemic* Covid-19 yang terjadi pada saat ini dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang bersangkutan sehingga peneliti tidak bisa mengendalikan jawaban responden.
3. Penelitian ini hanya terfokus pada objek penelitian yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Pemerintah Kota Pekanbaru, sehingga belum memberikan gambaran yang lebih jelas dan menggeneralisasi keadaan pada daerah lainnya.
4. Penelitian ini hanya terfokus kepada 3 (tiga) variabel independen saja, yaitu budaya etis organisasi, gaya kepemimpinan, dan *love of money*. Diduga masih banyak faktor lain yang dapat menjadi variabel independen yang dapat mempengaruhi kecurangan.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penggunaan selain metode survei (kuesioner) seperti metode interview dapat digunakan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subjek dan mendapatkan kejujuran jawaban subjek penelitian.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diduga juga dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan. Misalnya dengan menambahkan variabel sifat material, *religiosity* yang dapat digunakan sebagai variabel moderasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas lingkup penelitian, dan tidak terbatas hanya pada ASN yang berada pada lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru saja.

### b. Bagi Pemerintah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kasus korupsi yang tinggi dalam berbagai sektor (Yulia *et al.*, 2021). Alangkah baiknya jika mulai dari sekarang dilakukannya pencegahan-pencegahan tindak kecurangan yang dimulai dari lembaga tertinggi hingga lembaga daerah dengan menanamkan nilai-nilai moralitas. Melalui hasil penelitian ini,

peneliti berharap agar pemerintah di Indonesia dapat menerapkan nilai-nilai spiritualitas sebagai upaya dalam pencegahan kecurangan yang dapat merugikan negara

c. Bagi Masyarakat

Masyarakat sebagai objek penerima layanan publik dari instansi pemerintah maupun perusahaan diharapkan dapat mendeteksi adanya kecurangan dengan melihat dan menilai pada layanan yang diberikan (Indrapraja *et al.*, 2021). Sehingga apabila ditemui hal-hal yang tidak sesuai dalam pelayanan publik dapat turut serta berpartisipasi dalam upaya pencegahannya.

## Daftar Pustaka

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia. *Association of Certified Fraud Examiners*, 1–76.
- Aji, S. S., & Aji, S. S. B. (2018). The Determinants Affecting Fraud Trends. *Asia Pacific Fraud Journal*, 3(1), 21–31. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.18.03.01.03>
- Albrecht, C., Holland, D., Malagueño, R., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2015). The Role of Power in Financial Statement Fraud Schemes. *Journal of Business Ethics*, 131(4), 803–813. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2019-1>
- Arifin, M. Z. dan I. (2019). Korupsi Perizinan Dalam Perjalanan Otonomi Daerah di Indonesia. *Jurnal Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 887–896.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*.
- Fatimah, A., Wijayanti, R., & Magdalena, M. (2020). Peran Fraud Diamond, Religiusitas, Love Of Money Pada Academic Fraud Mahasiswa Akuntansi. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Manajemen, Dan Keuangan*, 1(1), 171–181.
- Ghani, E. K., Mohamed, N., Tajudin, M. A., & Muhammad, K. (2021). The Effect of Leadership Style, Organisational Culture and Internal Control on Asset Misappropriation. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 25(5), 1–12.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications Using Smarts PLS 3* (2 ed.). Universitas Diponegoro.
- Giovani, A., Wibowo, A.S, & Yanuarisa, Y. (2020). Pengaruh love of money dan religiusitas terhadap kecenderungan fraud accounting dana desa dengan gender sebagai variabel moderasi pada desa di kecamatan katingan tengah. *E-Journal Upr*, 12(6), 2.
- Halloriatu.com. (n.d.). *Dugaan Korupsi Dana PMBRW, Abdimas Rugikan Negara Rp493 Juta*. Diambil 5 Mei 2021, dari <https://m.halloriatu.com/read-142507-2021-02-10-dugaan-korupsi-dana-pmbrw-abdimas-rugikan-negara-rp493-juta.html>
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(3), 402–423.
- Jaya, I. M. A. K. (2019). Korupsi Di Indonesia Meningkatkan Pesat. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Komunikasi*, 1 No 2, 125. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol37.no1.144>
- Kompas.com. (n.d.). <https://amp.kompas.com/nasional/read/2021/03/22/19301891/data-icw-2020-kerugian-negara-rp-567-triliun-uang-pengganti-dari-koruptor-rp> - Penelusuran Google.



- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinangor.
- Maccoby, M. (1977). *The Gamesman: The New Corporate Leaders*. Simon & Schuster; First Edition.
- Merdeka.com. (n.d.). *Sepanjang 2019, 28 ASN di Riau Tersandung Kasus Korupsi | merdeka.com*. Diambil 6 Juni 2021, dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/sepanjang-2019-28-asn-di-riau-tersandung-kasus-korupsi.html>
- Muhaimin. (2021). *Pengaruh Love Of Money dan Religiusitas terhadap Fraud Accounting Anggaran Dana Desa pada Kecamatan Sinjai Tengah*. 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.75>
- Nopeanti, V., & Hariadi, B. (2020). *Love of Money and Fraud Tendency: Religiosity as Moderating Variable*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-2-2019.2286159>
- Parmawan, I. G. P., Sujana, E., & Purnamawati, I. G. A. (2017). Pengaruh Internal Control, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi dan Proteksi Awig-Awig Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud). *e-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Pramudita, A. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Pegawai Dinas Se-Kota Salatiga). *Universitas negeri Semarang*.
- Primastiwi, A. (2020). *Pengaruh Penegakan Peraturan, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan*. 28(2), 176–187.
- Putra, I. G. C., Saitri, P. W., & Gunadi, I. G. B. N. (2019). Accounting Fraud Tendency on Village Credit Institution. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(2). <https://doi.org/10.32535/IJAFAP.V2I2.538>
- Restya, W. P. D. (2019). Corrupt Behavior in a Psychological Perspective. *Asia Pacific Fraud Journal*, 4(2), 0–5. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v4i2.113>
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (7 ed.). Prehallindo.
- Saputra, I. (2017). Implementasi Nilai Pancasila Dalam Mengatasi Korupsi Di Indonesia. *JPPKn*, 2(1), 9–17.
- Setiawan, W. N. A. W. K. K. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintaha Pada Dinas Kota Semarang Wawan Setiawan Nasron Alfianto Willyanto Kartiko Kusumo*. 21(1).
- Softian, P. A. (2017). *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Daerah*. 13–14.
- Sudiby, T. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Fraud ( Studi Kasus Pengadaan Barang Di Pt Kaltim Industrial Estate ) Influence of Leadership Style To Fraud ( Case Study on Procurement of Goods in Pt Kaltim Industrial Estate ). *Jpsb*, 8(1), 79–93.
- Suharto, S. (2020). the Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141>
- Sumbayak, J. S. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 3168–3182.
- Suryandari, E., & Pratama, L. V. (2021). Determinan Fraud Dana Desa: Pengujian Elemen Fraud Hexagon, Machiavellian, dan Love of Money. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 55–78. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i1.11688>
- Tang, T., & Chiu, R. (2003). Income, money ethics, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: is the love of money the root of evil for Hong Kong employees? *Journal of Business Ethics*, 46, 13–30.
- Tang, T. L. . (1992). The Meaning of Money Revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 197–202.
- Tang, T. L. ., & Chen, Y. . (2008). Intelligence Vs. Wisdom: The Love of Money

- Machiavellianism, and Unethical Behavior across College Major and Gender. *Journal Business Ethic*, 82, 1–26.
- Transparency International. (2020). *Indonesia - Transparency.org*.  
<https://www.transparency.org/en/countries/indonesia>
- Tsenawatme, A. (2005). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wells, J. (2001). Why Employees Commit Fraud. *Journal of Accountancy*.
- Wijayanto, F. L. (2020). Komitmen Organisasi, Kapabilitas, Gaya Kepemimpinan dan Kecenderungan Fraud di Sektor Pemerintahan (Persepsi Aparatur Sipil Negara di Kota Salatiga). *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 120. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24422>
- Yusra, M., & Utami, C. (2018). Pengaruh Love of Money Dan Machiavellian Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi: (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Malikussaleh). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.29103/jak.v6i1.1821>

