

## Faktor organisasional dan perilaku sebagai determinasi kecurangan akuntansi di Pemerintah Desa

Elsa Arum Prafita Sari & Siti Aliyah\* 

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara, Indonesia

**AKURASI**

**339**

### Abstract


This study analyzes the influence of organizational and behavioral factors on accounting fraud within Indonesian village governments. Using a quantitative approach, primary data were collected via questionnaires from 141 village officials across 11 villages (saturated sampling). Multiple linear regression analysis in SPSS 25 revealed that among five independent variables, only unethical behavior had a positive, significant influence on accounting fraud. Other variables—internal control, organizational ethical culture, compensation suitability, and organizational commitment—did not show a significant effect. These findings indicate that fraud is driven more by individual behavior than systemic factors. The study recommends strengthening individual integrity through ongoing ethics training and tightening oversight mechanisms. It contributes to understanding the determinants of fraud at the village level, with policy implications for embedding ethical values and implementing behavior-focused prevention programs.

### Public interest statements

This study helps the public understand that unethical behavior is the leading cause of financial fraud in village governments. Hence, communities can actively promote transparency, accountability, and oversight of village funds to support shared welfare.

**Keywords:** Accounting Fraud, Unethical Behavior, Village Government

**Paper type:** Research paper

 Corresponding:

Siti Aliyah. Email: [sitaliyah@unisnu.ac.id](mailto:sitaliyah@unisnu.ac.id)

Received 10/20/2025  
Revised 11/1/2025  
Accepted 11/7/2025  
Online First 12/31/2025



AKURASI: Jurnal Riset  
Akuntansi dan Keuangan,  
Vol 7, No. 3, 2025, 339-350  
eISSN 2685-2888



© The Author(s) 2025

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).use.

**Abstrak**

Studi ini menganalisis pengaruh faktor organisasi dan perilaku terhadap kecurangan akuntansi dalam pemerintahan desa di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data primer dikumpulkan melalui kuesioner dari 141 pejabat desa di 11 desa (sampling jenuh). Analisis regresi linier berganda dalam SPSS 25 mengungkapkan bahwa di antara lima variabel independen, hanya perilaku tidak etis yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Variabel lain—pengendalian internal, budaya etika organisasi, kesesuaian kompensasi, dan komitmen organisasi—tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kecurangan lebih didorong oleh perilaku individu daripada faktor sistemik. Studi ini merekomendasikan penguatan integritas individu melalui pelatihan etika berkelanjutan dan pengetatan mekanisme pengawasan. Studi ini berkontribusi pada pemahaman penentu kecurangan di tingkat desa, dengan implikasi kebijakan untuk menanamkan nilai-nilai etika dan menerapkan program pencegahan yang berfokus pada perilaku.

**Pernyataan kepentingan publik**

Studi ini membantu masyarakat memahami bahwa perilaku tidak etis adalah penyebab utama kecurangan keuangan dalam pemerintahan desa. Oleh karena itu, masyarakat dapat secara aktif mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan dana desa untuk mendukung kesejahteraan bersama.

**Kata Kunci:** Kecurangan Akuntansi, Perilaku Tidak Etis, Pemerintah Desa

**PENDAHULUAN**

Organisasi sektor publik di Indonesia menghadapi tekanan besar untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, baik di tingkat pemerintah pusat maupun daerah (Pratama Ziefa et al., 2023). Pemerintah memerlukan laporan keuangan yang transparan dan efisien sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik (Djarmiko et al., 2020). Di sektor publik, kecurangan sering kali muncul dalam bentuk kebocoran anggaran, sementara di sektor swasta penyimpangan terjadi akibat penyalahgunaan sumber dana (Kuntadi et al., 2022). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 memberikan otonomi yang lebih luas kepada pemerintah desa, dengan Kepala Desa memegang tanggung jawab penuh atas pengelolaan Anggaran Dana Desa (Nayra Themes, 2025). Kecurangan akuntansi umumnya dipicu oleh tiga faktor: peluang, tekanan, dan rasionalisasi. Faktor peluang, sebagai prasyarat utama, sering kali dimediasi oleh lemahnya pengendalian internal dalam organisasi (Awatif & Mulyaning Tyas, 2022).

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, pengendalian internal bertujuan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Habibullah et al., 2024). Sistem ini meliputi kebijakan, prosedur, dan mekanisme akuntansi yang bertujuan melindungi organisasi dari risiko ketidakakuratan dan penyimpangan (Yamaly et al., 2022). Budaya etis dalam organisasi diwujudkan melalui norma, nilai, dan sikap bersama yang menentukan perilaku individu di dalamnya (Erdawati et al., 2022). Kompensasi yang adil dapat mengurangi risiko kecurangan, sementara ketidakpuasan dan pekerjaan monoton dapat mendorong perilaku tidak etis seperti pencurian (Astuti & Indriasih, 2021). Perilaku tidak etis—yang melanggar norma masyarakat—masih sering diabaikan, dengan banyak akuntan dan organisasi terlibat dalam kecurangan dan suap (Susilawati et al., 2022).

Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Hayatunnopus & Mandasari, 2020). Kecamatan Batealit, Jepara, menghadapi kerentanan dalam akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan.

Berbagai kasus mendukung hal ini, seperti penyalahgunaan Dana Desa di Desa Bringin pada 2024 yang melibatkan proyek tidak sesuai spesifikasi dan nepotisme (Redaktur, 2024a), serta dugaan pungli dalam penyaluran BLT (Redaktur, 2024b). Kasus lain termasuk korupsi dana bansos sapi di Desa Mindahan Kidul pada 2012 (Tabloidskandal, 2020) dan penyalahgunaan Dana Desa untuk kepentingan pribadi oleh mantan Kepala Desa Mindahan pada 2022 (Muhammad Yunan Setiawan, 2020). Temuan empiris sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian. Tito (2022) menekankan pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan kepatuhan standar akuntansi, sementara Awatif & Mulyaning Tyas (2022) menyoroti peran pengendalian internal. Di sisi lain, Erika & Indraswarawati (2022) justru menemukan bahwa perilaku tidak etis lebih signifikan daripada pengendalian internal, suatu temuan yang sejalan dengan Anggara et al. (2020). Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada faktor personal seperti moralitas, integritas, dan komitmen individu. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, budaya etika organisasi, dan sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi di lingkungan pemerintah Kecamatan Batealit, Jepara.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### *Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Sektor Pemerintah*

Sebagai pengembangan dari Fraud Triangle (Cressey, 1953), Fraud Diamond Theory (Wolfe & Hermanson, 2004) memperkenalkan elemen kemampuan sebagai faktor penentu keempat, di samping tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi, sehingga menawarkan perspektif yang lebih holistik dalam menganalisis penyebab kecurangan (Nadia et al., 2023). Hal ini memperlihatkan bahwa kecurangan yang terjadi sejak dini dapat berlanjut hingga ke dunia kerja atau bisnis, salah satunya dalam bentuk korupsi (Neva & Amyar, 2021). Dalam perspektif Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), kecurangan dicirikan sebagai sebuah pelanggaran hukum yang dilaksanakan secara sadar dan disengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Lamawitak & Kutu, 2021). Kecenderungan kecurangan akuntansi merupakan suatu disposisi perilaku individu untuk secara sengaja melakukan manipulasi dalam pelaporan keuangan dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi, yang pada akhirnya merugikan berbagai pihak terkait (Pramesti & Wulanditya, 2021). Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan (2022), Standar Akuntansi Pemerintah merupakan seperangkat prinsip dan prosedur akuntansi yang dijadikan pedoman baku dalam penyusunan laporan keuangan entitas pemerintah.

Melasari (2021) menjelaskan indikator pengukuran kecenderungan kecurangan akuntansi teridentifikasi ke dalam dua bentuk utama: (1) kecenderungan untuk mengubah fakta akuntansi melalui pemalsuan atau penghilangan informasi, dan (2) kesengajaan dalam pelaporan yang salah, termasuk penerapan prinsip akuntansi yang keliru. Fenomena ini dalam sektor pemerintahan menimbulkan keprihatinan mendalam, mengingat praktik \*public fraud\* seperti korupsi, penyalahgunaan kewenangan, dan penggelapan aset negara berdampak pada kerugian finansial yang material (Dewantara, 2022). Korupsi dana desa, yang sering melibatkan pejabat dengan status sosial tinggi sesuai konsep \*white-collar crime\*, menjadi isu utama (Fauziah, 2024). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (2024) menegaskan bahwa \*fraud\* mencakup tindakan korupsi, penyalahgunaan aset, manipulasi laporan keuangan, dan kebocoran informasi rahasia yang merugikan negara.

### *Pengendalian internal*

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan bersama oleh dewan komisaris, manajemen, dan seluruh anggota organisasi untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya keandalan laporan keuangan, efektivitas operasional, dan kepatuhan hukum (Manalu & Novita, 2021). Penerapannya dilaksanakan secara menyeluruh dalam struktur pemerintahan (Suwanda et al., 2023). Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM (2024) dan Peraturan Pemerintah (2006), proses ini bertujuan menjamin pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien, melindungi aset negara, dan memastikan ketaatan pada peraturan perundang-undangan.

Putri (2024) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal secara konseptual digambarkan melalui lima komponen integral: lingkungan pengendalian, asesmen risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Temuan empiris membuktikan bahwa sistem ini memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecurangan akuntansi (Nabila Herva Oktavianeu & Hotman Tohir Pohan, 2022; Erika & Indraswarawati, 2022). Artinya, semakin efektif penerapan pengendalian internal, semakin kecil potensi terjadinya kecurangan.

H1: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### *Budaya etis organisasi*

Budaya etis organisasi merupakan seperangkat norma, nilai, dan sistem makna yang disepakati bersama sebagai pedoman perilaku dalam organisasi (Robbins, dalam Yulia et al., 2021; Awatif & Mulyaning Tyas, 2022). Budaya ini berperan kritis dalam memengaruhi kemungkinan terjadinya kecurangan. Indikatornya meliputi ketanggapan, dorongan kepemimpinan, keramahan, dan kemampuan (Mariam, 2021). Suatu budaya etis yang kuat, yang ditandai dengan internalisasi nilai kejujuran dan intoleransi terhadap perilaku curang, dapat menekan peluang kecurangan secara signifikan (Mulyadewi, 2024). Sebaliknya, budaya yang lemah meningkatkan kerentanan organisasi. Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecurangan akuntansi (Ali & Selong, 2023; Awatif & Mulyaning Tyas, 2022).

H2: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### *Kesesuaian kompensasi*

Kompensasi adalah bentuk balas jasa, baik tunai maupun non-tunai, yang diterima pekerja sebagai apresiasi atas kontribusinya (Citra Amelia & Rahmawati, 2021). Kesesuaian kompensasi terjadi ketika remunerasi yang diberikan telah mencapai keselarasan dengan kompleksitas beban kerja dan tingkat tanggung jawab suatu posisi (Awatif & Mulyaning Tyas, 2022). Kesesuaian ini dapat diukur melalui komponen utama seperti gaji, upah, tunjangan, dan fasilitas (Gee et al., 2021). Penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif antara kesesuaian kompensasi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi, di mana kompensasi yang layak dapat berfungsi sebagai faktor pencegah (Adam, 2022; Awatif & Mulyaning Tyas, 2022).

H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

*Perilaku tidak etis*

Perilaku tidak etis merupakan sikap atau tindakan yang menyimpang dari tujuan formal organisasi dan sulit diprediksi (Wahyuni & Samtika Putra, 2022; Susilawati et al., 2022). Perilaku ini muncul antara lain akibat ketidakpuasan karyawan dan lemahnya pengawasan manajemen (Erika & Indraswarawati, 2022). Indikatornya mencakup penyalahgunaan kedudukan, wewenang, sumber daya organisasi, dan kelalaian dalam bertindak (Rahayu, 2021). Penelitian memperkuat bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku tidak etis dengan kecenderungan kecurangan, di mana peningkatan intensitas perilaku tidak etis akan meningkatkan probabilitas kecurangan (Ni Wayan Erika, 2022; Erika & Indraswarawati, 2022).

H4: Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.\*\*

*Komitmen organisasi*

Komitmen organisasi merefleksikan ikatan psikologis, identifikasi, dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, serta kesediaannya untuk berupaya maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Andre & Hermanto, 2021). Komitmen ini terwujud melalui tiga komponen inti: identifikasi terhadap visi-misi, keterlibatan aktif, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Ngalimun et al., 2022). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih fokus pada kesuksesan kolektif dan menjaga integritas organisasi, sehingga menurunkan probabilitas untuk melakukan kecurangan (Devi & Sudiana, 2023). Temuan empiris mendukung bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Anggara et al., 2020).

H5: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel (Yulia et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah desa di suatu kabupaten di Indonesia, yang mencakup kepala desa dan perangkat desa dari 11 desa di kabupaten tersebut (Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara, 2021).

Penelitian ini melibatkan 141 perangkat desa dari 11 desa di Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara. Distribusi responden berdasarkan desa disajikan pada Tabel 1, dengan jumlah responden terbanyak dari Desa Bringin (17 orang) dan paling sedikit dari Desa Mindahan (8 orang).

**Tabel 1.** Distribusi Responden Penelitian

No	Desa	Jumlah Responden
1	Mindahan Kidul	10
2	Mindahan	8
3	Somosari	14
4	Geneng	15
5	Batealit	12
6	Bringin	17
7	Pekalongan	10
8	Raguklampitan	16
9	Bawu	11

10	Ngasem	15
11	Bantrung	13
	<b>Total</b>	<b>141</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2025).

### **Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (dalam Purnama, 2020) Pengukuran semua variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin untuk menilai sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap setiap pernyataan. Skala yang digunakan adalah: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju (Mulyadewi, 2024). Pemilihan skala genap (tanpa titik netral) ini bertujuan untuk menghindari *central tendency bias* dan mendorong responden memilih kecenderungan sikap yang lebih jelas (Risandra et al., 2023). Kuesioner disusun dengan mengadaptasi indikator pengukuran dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah divalidasi (Sugiyono, 2020).

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Proses analisis mencakup beberapa tahap. Pertama, dilakukan pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas (konstruk) dan uji reliabilitas (dengan koefisien Cronbach's Alpha). Kedua, dilakukan pengujian asumsi klasik regresi linier yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas (dengan Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (dengan uji Glejser). Setelah asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, yang meliputi uji kelayakan model (Uji F), uji pengaruh parsial (Uji T), dan penilaian kekuatan prediksi model melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas konstruk dengan analisis faktor mengonfirmasi bahwa semua indikator memiliki *factor loading*  $> 0.50$ , yang menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha menghasilkan nilai  $> 0.60$  untuk semua variabel, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk pengumpulan data.

### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik regresi linier menunjukkan bahwa semua prasyarat telah terpenuhi. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0.200 ( $p > 0.05$ ), yang mengindikasikan distribusi residual yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$  untuk semua variabel independen, sehingga tidak ada indikasi multikolinearitas. Uji Glejser juga mengonfirmasi tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil Uji F menunjukkan bahwa kelima variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $sig. = 0.002$ ;  $F = 4.161$ ). Namun, hasil

Uji T (Tabel 2) mengungkapkan bahwa hanya satu variabel, yaitu Perilaku Tidak Etis, yang berpengaruh signifikan secara parsial ( $t^* = 3.462$ ;  $sig. = 0.001$ ).

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	5.095		0.786	0.433	
Pengendalian Internal	-0.096	-0.052	-0.647	0.519	Tidak Signifikan
Budaya Etis Organisasi	0.111	0.058	0.699	0.486	Tidak Signifikan
Kesesuaian Kompensasi	0.256	0.131	1.518	0.131	Tidak Signifikan
Perilaku Tidak Etis	0.635	0.300	3.462	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.079	0.036	0.452	0.652	Tidak Signifikan
R	0.365				
R <sup>2</sup>	0.134				
Adjusted R <sup>2</sup>	0.101				

Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Model regresi menunjukkan nilai konstanta 5.095. Variabel Perilaku Tidak Etis memiliki pengaruh positif terbesar ( $B = 0.635$ ), sementara Pengendalian Internal memiliki pengaruh negatif ( $B = -0.096$ ). Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.101 menunjukkan bahwa kelima variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan 10.1% variasi dalam kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara 89.9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Hasil menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan ( $\beta = -0.052$ ,  $p = 0.519$ ). Budaya etis organisasi juga tidak berpengaruh signifikan ( $\beta = 0.058$ ,  $p = 0.486$ ). Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai etika mungkin belum terinternalisasi secara mendalam dalam budaya operasional organisasi atau bahwa faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi perilaku individu. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan ( $\beta = 0.131$ ,  $*p^* = 0.131$ ). Implikasinya, pemberian kompensasi yang dianggap layak tidak serta-merta menjadi faktor penentu yang mencegah niat untuk berperilaku curang. Motivasi fraudulen mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor di luar pertimbangan finansial langsung. Perilaku tidak etis terbukti berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0.300$ ,  $*p^* = 0.001$ ), menjadikannya satu-satunya faktor determinan dalam model. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan ( $\beta = 0.036$ ,  $*p^* = 0.652$ ). Hal ini dapat disebabkan oleh lemahnya identifikasi karyawan dengan nilai organisasi atau ketidaksesuaian antara nilai individu dan korporat.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $\beta = -0.052$ ,  $p = 0.519$ ). Ketidaksignifikan ini diduga terjadi karena implementasi sistem pengendalian internal di lingkungan pemerintah desa lokasi penelitian lebih bersifat prosedural formalistik dan belum didukung oleh mekanisme supervisi serta pemantauan yang komprehensif dan efektif. Secara teoretis, integritas individu yang tinggi dapat memungkinkan seseorang tetap berperilaku jujur meskipun berada dalam lingkungan dengan pengendalian internal yang terbatas. Di sisi lain, potensi kecurangan yang dilakukan melalui perencanaan sistematis atau kolusi seringkali berada di luar jangkauan sistem

pengendalian internal konvensional. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Putri (2023) dan Erika (2022) yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan dari variabel ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $\beta = 0.058$ ,  $p = 0.486$ ). Fenomena ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai etika mungkin belum terinternalisasi secara mendalam dan konsisten dalam praktik operasional sehari-hari di organisasi yang diteliti. Perilaku fraudulen merupakan hasil dari multidimensi faktor, baik lingkungan organisasi maupun karakteristik individual, sehingga dalam konteks di mana budaya etis belum optimal, kecenderungan kecurangan tidak dapat dikaitkan secara deterministik dengan faktor budaya organisasi semata. Dengan kata lain, rendahnya kualitas penerapan budaya etis tidak secara otomatis menjadi pemicu meningkatnya kerentanan terhadap kecurangan. Hasil ini memperkuat bukti empiris dari studi Awatif dan Mulyaning Tyas (2022) serta Mulyadewi (2024).

Variabel kesesuaian kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $\beta = 0.131$ ,  $p = 0.131$ ). Ketidaksignifikan ini dapat dijelaskan melalui heterogenitas persepsi individu mengenai keadilan kompensasi atau adanya faktor determinan lain yang lebih dominan, seperti tekanan finansial di luar pekerjaan atau oportunisme individu, yang lebih kuat memotivasi perilaku fraudulen dibandingkan pertimbangan mengenai kompensasi kerja itu sendiri. Temuan ini menyiratkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan proporsional tidak serta merta menjadi faktor penentu yang mencegah individu untuk melakukan perilaku menyimpang. Dengan demikian, tingkat kesesuaian kompensasi tidak menunjukkan hubungan yang deterministik dengan fluktuasi kecenderungan fraud. Penelitian ini sejalan dengan temuan Awatif dan Mulyaning Tyas (2022) serta Wati dan Indraswarawati (2021).

Berdasarkan hasil analisis, variabel perilaku tidak etis memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $\beta = 0.300$ ,  $p = 0.001$ ). Temuan ini membuktikan adanya hubungan proporsional antara peningkatan intensitas perilaku tidak etis dengan eskalasi potensi terjadinya kecurangan akuntansi. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pentingnya integritas dan nilai-nilai moral individu sebagai faktor kunci dalam pencegahan fraud. Perilaku tidak etis, yang termanifestasi dalam bentuk penyalahgunaan wewenang atau kedudukan, merepresentasikan penyimpangan dari norma organisasi yang secara sengaja dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok, dan secara linear berasosiasi dengan peningkatan kerentanan terhadap praktik kecurangan yang lebih terstruktur. Penelitian ini memperkuat bukti empiris dari studi Erika (2022) serta Wahyuni dan Samtika Putra (2022).

Hasil penelitian mengonfirmasi tidak adanya pengaruh yang signifikan secara statistik dari komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ( $\beta = 0.036$ ,  $p = 0.652$ ). Rendahnya pengaruh variabel ini dapat dijelaskan melalui dua kemungkinan. Pertama, lemahnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan identifikasi emosional karyawan terhadap organisasi. Kedua, adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dianut individu dengan nilai-nilai korporat yang dikembangkan organisasi. Dalam kondisi demikian, komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel pengurang yang efektif terhadap potensi perilaku kecurangan. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen yang rendah tidak secara langsung atau otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Suryo et al. (2023) dan Sri Mar'ati dan Sudarmawanti (2021).

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari 141 responden di lingkungan pemerintahan desa pada suatu wilayah di Indonesia, penelitian ini menyimpulkan bahwa dari lima faktor yang diuji, hanya perilaku tidak etis yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara itu, pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor perilaku individu memiliki peran yang lebih determinan dibandingkan dengan faktor sistemik organisasi

dalam memengaruhi kerentanan terhadap kecurangan. Implikasi praktisnya, upaya pencegahan fraud di sektor pemerintahan desa perlu lebih difokuskan pada pembinaan integritas individu, penguatan pengawasan perilaku, dan penciptaan mekanisme pelaporan yang efektif, di samping tetap melakukan penyempurnaan sistem pengendalian dan kebijakan organisasi.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu generalisasi temuan yang terbatas pada konteks dan lokasi spesifik tempat studi dilakukan; potensi bias respons akibat penggunaan metode kuesioner *self-report*; serta ruang lingkup variabel penelitian yang hanya mencakup lima faktor, sehingga masih dimungkinkan adanya variabel penentu lain di luar model yang dapat memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

### Referensi

- Ali, I., & Selong, A. (2023). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi pada pemerintahan Kabupaten Barru. *Jurnal on Education*, 06(01), 5809–5826.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Anggara, M. R., Sulindawati, N. L. G. E., & Yasa, I. N. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian internal, moralitas individu, dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa (studi empiris pada Desa Se-Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(4), 561–572.
- Astuti, D. P., & Indriasih, D. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan fraud [Skripsi]. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa.
- Awatif, & Mulyaning Tyas, A. (2022). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan (JIaku)*, 1(3), 265–279. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i3.5433>
- Citra Amelia, S. R., & Rahmawati, T. (2021). Pengaruh moralitas individu, efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 7(1), 44–56. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i1.4401>
- Dasuki, T. M. S., & Yudawati, Y. (2022). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (studi pada SKPD Kabupaten Kota Administrasi Jakarta Timur). *Cakrawala Ekonomi dan Keuangan*, 29(1), 60–69. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.24>
- Devi, N. K. K., & Sudiana, I. W. (2023). Pengaruh whistleblowing, ketaatan aturan akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi pada LPD Se-Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 277–289.
- Djarmiko, M. R., Asnaw, M., & Larasati, R. (2020). Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi dengan budaya etis organisasi sebagai variabel moderating terhadap fraud (studi empiris pada organisasi perangkat daerah pemerintah Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 15, 98–110.
- Erdawati, L., Mikrad, M., & Febrianto, H. G. (2022). Analisis faktor-faktor kecenderungan fraud accounting persepsi pegawai organisasi perangkat daerah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 55–72.
- Erika, N. W., & Indraswarawati, S. A. P. A. (2022). Pengaruh sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada

- lembaga pekreditan desa (Lpd) Se-Kecamatan Susut. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 48–64. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i1.2282>
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Habibullah, A. Z., Tarigan, J., Ibadurrahman, I., Kano, M. S., Djasuli, M., & Universitas Trunojoyo Madura. (2024). Literature review: Pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan (fraud) pada laporan keuangan pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(6), 111–118.
- Hamid, N., Hakim, A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>
- Inda Lutpa Hayatunnupus, & Mandasari, J. (2020). Pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum dan komitmen organisasi terhadap fraud pada pemerintah desa. *Jafa (Journal of Accounting, Finance, and Auditing)*, 2(2), 49–57.
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan kecurangan: Sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kesesuaian kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/989>
- Manalu, G. C., & Novita, N. (2021). Apakah sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 16(2), 399–405.
- Mariam. (2021). Penguatan budaya organisasi, kepemimpinan upaya meningkatkan OCB guru (studi analisis korelasional dan sitorem pada guru tetap Raudhatul Athfal (RA) Se Kota Bogor) [Tesis]. Universitas Ibn Khaldun.
- Mulyadewi, N. K. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, teknologi informasi dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dalam pengelolaan dana badan usaha milik desa (BUMDESA) Se Kabupaten Klungkung. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 237–250.
- Nabila Herva Oktavianeu, & Hotman Tohir Pohan. (2022). Pengaruh pengendalian internal dan lingkungan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan startup di DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 1143–1154. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14530>
- Nayra Themes. (2025). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. *Laboratorium Politik dan Tata Pemerintahan*. <https://lptp-fia.ub.ac.id/undang-undang-republik-indonesia-nomor-6-tahun-2014-tentang-desa/>
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60–73. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Ni Wayan Erika. (2022). Pengaruh sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada lembaga pekreditan desa (Lpd) Se-Kecamatan Susut. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 48–64.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Pusat, (2022).
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Pengendalian Intern Pemerintah, (2024).
- Pratama Ziefa, A., R., H., & Setyaningsih, E. D. (2023). Pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas PPKUKM DKI Jakarta. *Account*, 10(2), 2105–2117. <https://doi.org/10.32722/account.v10i2.6265>
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi

- terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Putri, M. D., & Putra, G. H. (2023). Pengaruh pengendalian internal dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan dagang di Kota Padang. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(2), 45–56.
- Putri, Z. A. (2024). Pengaruh good corporate governance (GCG), kualitas sistem informasi akuntansi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan BUMN telekomunikasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 16(1), 16–32.
- Rahayu, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis (studi kasus pada organisasi perangkat daerah Kota Bandar Lampung) [Tesis]. Universitas Lampung.
- Redaktur. (2024a, Mei 27). Heboh! Kades Desa Bringin diduga potong BLT Rp 30.000 untuk iuran BASNAS/BASARNAS, warga resah mengadu ke LSM. *Investigasi MABES*. <https://www.investigasimabes.com/46912/heboh-kades-desa-bringin-diduga-potong-blt-rp-30-000-untuk-iuran-basnas-basarnas-warga-resah-mengadu-ke-lsm>
- Redaktur. (2024b, Juli 15). Korupsi dana desa di Bringin, petinggi dan TPK nepotisme diduga terlibat. *Investigasi MABES*. <https://www.investigasimabes.com/48917/korupsi-dana-desa-di-bringin-petinggi-dan-tpk-nepotisme-diduga-terlibat>
- Risandra, A. P., Nurdin, A., & Said, Y. M. (2023). Persepsi masyarakat terhadap penggunaan transportasi online Grab di Kota Jambi. *Jurnal Talenta Sipil*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.33087/talantasipil.v6i1.207>
- Setiawan, M. Y. (2020, Maret 2). Mantan Kades Mindahan Jepara kasman kembalikan uang hasil korupsi Rp100 juta. *TRIBUNnews*. <https://muria.tribunnews.com/amp/2022/03/02/mantan-kades-mindhahan-jepara-kasman-kembalikan-uang-hasil-korupsi-rp100-juta>
- Sri Mar'ati, F., & Sudarmawanti, E. (2021). Analisis pengaruh kesesuaian kompensasi, kepatuhan sistem pengendalian dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud) pada pegawai di instansi pemerintah Kota Salatiga. *Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 10(2), 107–120. <https://doi.org/10.35315/dakp.v10i2.8877>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suryo, T. E., Maharani, B., & Purwantini, A. H. (2023). Pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 3(2), 26–39.
- Susilawati I., Arief, M., & Widyaningsih, A. (2022). Apakah penerapan etika profesi dapat membatasi perilaku tidak etis akuntan? *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(2), 261–271. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.50497>
- Suwanda, D., Agustina, I., & Primastuti, A. (2023). *Praktikum pengendalian intern*. <http://eprints.ipdn.ac.id/16439/>
- Tabloidskandal. (2020, November 10). Mantan Kepala Desa Mindahan kidul di tuntutan 5,6 tahun bui. *Tabloid Skandal*. <https://www.tabloidskandal.com/fakta/mantan-kepala-desa-mindhahan-kidul-di-tuntut-56-tahun-bui.html>
- Tito, Y. (2022). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (studi pada SKPD Kabupaten Kota Administrasi Jakarta Timur). *Cakrawala Ekonomi dan Keuangan*, 29(1), 60–69. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.24>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (2014).
- Wahyuni, N. M. T., & Samtika Putra, I. P. D. (2022). Pengaruh sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, perilaku tidak etis, asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 386–398. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i1.2314>
- Wati, N. W. R. N., & Indraswarawati, S. A. P. A. (2021). Pengaruh bystander effect, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi

pada lembaga perkreditan desa (Lpd) Se-Kecamatan Penebel. Hita Akuntansi dan Keuangan, 2(3), 84–100. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1802>

Yamaly, F., Sunardi, S., & Adelia, D. (2022). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 7, 95–108.

Yulia, F., Anugerah, R., & Azlina, N. (2021). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Jurnal Ilmiah Feasible (JIF), 3(1), 88–96. <https://doi.org/10.32493/fb.v3i1.2021.88-96.954>

## **Ethics declarations**

### **Funding**

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

### **Availability of data and materials**

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

### **Competing interests**

No potential competing interest was reported by the authors