



Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud Intensi di Instansi Pemerintahan

Rifky Genta Utama*, Herawansyah

Ekonomi & Bisnis, S1 Akuntansi, Universitas Bengkulu, Bengkulu

Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu, Indonesia

Email: ¹*rifkygenta40@gmail.com, ²herawansyah@unib.ac.id

Email Penulis Korespondensi: rifkygenta40@gmail.com

Submitted: 30/08/2025; Accepted: 01/11/2025; Published: 02/11/2025

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal terhadap intensitas kecurangan (fraud intensi) pada instansi pemerintahan di Kabupaten Rejang Lebong. Permasalahan kecurangan di sektor publik masih menjadi persoalan serius, khususnya di tingkat daerah, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 67 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi, tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fraud intensi, sedangkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap fraud intensi. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,646, yang berarti 64,6% variasi fraud intensi dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa fraud intensi di instansi pemerintahan lebih dipengaruhi oleh faktor tekanan kerja dan efektivitas sistem pengendalian internal dibandingkan kompensasi.

Kata Kunci: kompensasi; tekanan pekerjaan; sistem pengendalian internal; fraud intensi; instansi pemerintahan

Abstract—This study aims to examine the effect of compensation, job pressure, and internal control systems on fraud intention in government institutions in Rejang Lebong Regency. Fraud in the public sector remains a serious issue, particularly at the regional level, and therefore requires further analysis. This research employs a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 67 respondents selected by purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that compensation has no significant effect on fraud intention, job pressure has a negative and significant effect on fraud intention, while the internal control system has a positive and significant effect on fraud intention. Simultaneously, the three variables have a significant influence with an Adjusted R² value of 0.646, meaning that 64.6% of the variance in fraud intention can be explained by the model, while the remaining 35.4% is influenced by other factors outside this study. These findings suggest that fraud intention in government institutions is more strongly affected by job pressure and the effectiveness of internal control systems rather than compensation.

Keywords: Compensation; Job Pressure; Internal Control System; Fraud Intention; Government Institutions

1. PENDAHULUAN

Kecurangan (fraud) pada dasarnya merupakan upaya yang disengaja untuk menggunakan hak orang lain untuk kepentingan pribadi maupun golongan. Kecurangan akuntansi sendiri menurut Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) kecurangan akuntansi dapat digolongkan menjadi tiga jenis yaitu : (1) kecurangan aset, berupa pencurian atau penyalahgunaan aset; (2) pernyataan palsu atau salah pernyataan, meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan; (3) korupsi, yaitu para pelaku kecurangan menggunakan pengaruhnya secara tidak sah dalam transaksi bisnis untuk memperoleh manfaat bagi kepentingan pribadi atau orang lain (Pratama, 2022).

Dalam lembaga pemerintahan sendiri, kecurangan kerap ditemukan. Umumnya kecurangan yang dilakukan baik pemerintahan pusat maupun pemerintah daerah adalah yang berkaitan dengan korupsi. Kasus korupsi yang dilakukan oknum pejabat publik akhir-akhir ini marak menjadi pemberitaan media masa yang menghebohkan masyarakat. Masyarakat seakan sudah jengah dengan maraknya pemberitaan oknum pejabat publik yang seharusnya melayani dan mengayomi masyarakat justru malah melakukan tindak korupsi yang merugikan masyarakat secara luas (Pratama, 2022).

Kasus kecurangan di Indonesia masih menjadi persoalan serius yang mengancam integritas sektor publik maupun swasta. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) pada tahun 2019, ditemukan bahwa bentuk kecurangan paling dominan di Indonesia terdiri dari korupsi sebesar 69,9 persen, penyalahgunaan aset sebesar 20,9 persen, dan penipuan laporan keuangan sebesar 9,2 persen. Survei tersebut juga



mencatat bahwa pelaporan keuangan merupakan sumber utama dari 38,9 persen kasus penipuan, yang secara kumulatif telah menyebabkan kerugian negara mencapai ratusan miliar rupiah (ACFE, 2019). Data ini menunjukkan bahwa tingkat penipuan di Indonesia telah berada pada level yang mengkhawatirkan dan bersifat sistemik.

Fenomena serupa juga terjadi di tingkat daerah, salah satunya di Provinsi Bengkulu. Hasil audit dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI terhadap belanja modal dan barang di Pemerintahan Provinsi Bengkulu, tahun anggaran 2018 masih menemukan indikasi kecurangan dalam belanja perjalanan dinas. Diantaranya, perjalanan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Rp 9,05 juta, kemudian perjalanan dinas di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Rp 1,8 juta, perjalanan dinas di Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) tidak dilaksanakan senyatannya sebesar Rp 21,34 juta. Lalu pembayaran perjalanan dinas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Rp 36,33 juta. Dalam rekomendasinya BPK meminta pada seluruh kepala OPD untuk mengembalikan kelebihan pembayaran perjalanan dinas itu ke kas daerah (Andriyani, 2020). Temuan ini sejalan dengan Fraud Triangle Theory yang dikemukakan oleh Cressey (1953), di mana tekanan (pressure), kesempatan (opportunity), dan rasionalisasi (rationalization) merupakan tiga elemen utama yang mendorong terjadinya kecurangan dalam organisasi.

Beberapa contoh kasus besar di Indonesia maupun di Bengkulu menunjukkan dampak serius dari kecurangan akuntansi korupsi yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah menunjukkan bahwa permasalahan kecurangan tidak hanya terjadi pada level nasional, daerah, namun telah merambah ke tingkat lokal, termasuk di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Kejaksaan Negeri Rejang Lebong pada tahun 2024 sedang menyelidiki tiga kasus dugaan tindak pidana korupsi yang melibatkan pelaksanaan program strategis daerah. Salah satu kasus menonjol adalah dugaan penyimpangan dalam pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) oleh Dinas Kesehatan pada tahun anggaran 2021. Program ini yang seharusnya bertujuan untuk meningkatkan akses layanan kesehatan masyarakat justru diwarnai dengan pelanggaran prosedur dan potensi kerugian negara (ANTARA, 2021).

Selain itu, Kejaksaan juga mengusut dugaan korupsi dalam pembangunan rumah produksi gula aren di Kecamatan Sindang Kelingi yang dikelola oleh Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM. Proyek yang menggunakan Dana Alokasi Khusus (DAK) sebesar Rp1,3 miliar ini ditemukan mengandung berbagai kekurangan spesifikasi dan item fiktif yang menyebabkan kerugian negara mencapai Rp300 juta (ANTARA, 2021).

Untuk memahami penyebab terjadinya kecurangan, Fraud Triangle Theory menegaskan tiga faktor utama yang mendorong seseorang menjalankan praktik kecurangan, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Salah satu cara untuk mengurangi risiko fraud adalah dengan menerapkan pengawasan internal yang efektif. Pengendalian internal memiliki keterlibatan penting untuk menjaga transparansi laporan keuangan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, serta melindungi aset perusahaan agar tidak disalahgunakan. Selain itu, faktor tekanan dan kompensasi juga turut berdampak pada kecenderungan individu dalam melakukan praktik curang. Tekanan yang dialami oleh pegawai, baik dalam aspek keuangan maupun non-keuangan, mampu memacu mereka dalam mendorong perilaku curang, terutama ketika imbalan yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab mereka (Sari & Syofyan, 2025).

Dalam konteks tersebut, tekanan (pressure) dapat berasal dari beban kerja berlebih, tekanan pencapaian target, maupun kebutuhan finansial pribadi. (Supriadi et al., 2025) menyatakan bahwa tekanan ekonomi dan tekanan kinerja menjadi pemicu dominan dalam mendorong individu melakukan fraud di sektor publik. Kesempatan (opportunity) terjadi karena kelemahan sistem pengawasan dan pengendalian internal. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Akhtar et al., 2022), yang menunjukkan bahwa lemahnya pengendalian internal meningkatkan potensi terjadinya kecurangan di institusi publik. Sementara itu, rasionalisasi (rationalization) mencerminkan pembenaran individu atas tindakan curangnya, yang sering dikaitkan dengan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Menurut (Alou et al., 2017), persepsi terhadap ketidaksesuaian kompensasi menjadi salah satu bentuk rasionalisasi yang umum terjadi di kalangan pegawai sektor publik.

Kompensasi adalah imbalan yang layak dan adil untuk pekerjaan karyawan. karena mereka telah berkomitmen untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka demi pencapaian organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa upah atau gaji yang diterima oleh karyawan atau pekerja perusahaan tempat mereka bekerja (Indah et al., 2022). kesesuaian kompensasi adalah suatu kepuasan terhadap hasil yang telah diberikan oleh perusahaan atau dengan kata lain sebagai imbalan yang sesuai atas pekerjaan yang dilakukan pegawainya baik berupa pemberian gaji atau upah. Biasanya karyawan melakukan kecurangan karena belum merasa puas atau merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi atas apresiasi terhadap semua pekerjaan yang telah dilakukan. Dari hal tersebut akan timbul kekecewaan dari para karyawan sehingga pemberian kompensasi akan membuat seseorang untuk bertindak tidak etis dan akan berlomba-lomba melakukan hal apapun demi mencapai kepuasan atau kebutuhan pribadi.

Tekanan (pressure) merupakan faktor pertama yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan tindakan kecurangan. Tekanan yang dialami seseorang seperti tekanan finansial dan non-finansial menyebabkan seseorang berada pada kondisi sulit dan terjepit sehingga berusaha melakukan segala cara untuk terbebas dari kondisi tersebut (Fitri & Nadirsyah, 2020). Selain itu, tekanan organisasi yang selalu menuntut kinerja pegawai agar sesuai dengan target juga memberikan andil besar dalam memicu seseorang melakukan aktivitas kecurangan (Fitri & Nadirsyah, 2020). Tekanan Perkerjaan menjadi salah satu alasan mengapa seorang karyawan akan menurun kinerjanya, akibatnya salah satu faktor mengalami tekanan terhadap karyawan dan ketidak nyamanan di tempat kerja, yang akan berpengaruh pada kinerjanya sebagai karyawan (Balqist et al., 2023).

Sistem pengendalian internal adalah rangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan pengawasan dan pengarahan kepada pihak-pihak yang berada didalam organisasi, agar nantinya bisa berjalan dengan



efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik (Putri et al., 2023). Penerapan sistem pengendalian intern yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas laporan keuangan dalam suatu organisasi. Sistem pengendalian internal yang baik bisa mengantisipasi timbulnya fraud pada pengelolaan dana desa, terlebih jika dana desa diawasi oleh pemerintah pusat, provinsi, kabupaten serta lembaga keuangan independen. Bertambah kuat sistem pengendalian intern yang ada dipemerintahan desa maka dapat menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan, sebaliknya jika sistem pengendaliannya lemah akan menjadi kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan (fraud) (Putri et al., 2023).

Teori Fraud Triangle pertama kali dicetuskan oleh Donald R. Cressey (1953) menjelaskan bahwa segitiga kecurangan terdiri dari 3 hal yang mendorong perilaku fraud yaitu tekanan (pressure), peluang (opportunity), dan rasionalisasi (rationalization). Tekanan (pressure) merupakan suatu motivasi yang menjadi alasan pada sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadi pelaku kecurangan yang menciptakan kebutuhan finansial maupun nonfinansial sehingga memotivasi pelaku kecurangan melakukan fraud. Peluang (opportunity) adalah situasi ketika pelaku kecurangan memiliki pengetahuan mengenai kelemahan pengendalian internal dan kesempatan akibat dari memegang posisi kepercayaan untuk melakukan kecurangan yang memberikan kesempatan untuk dilakukannya tindak kecurangan. Rasionalisasi (rationalization) adalah tindakan pembenaran diri atas tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pelaku kecurangan terkait dengan sikap, karakter, atau seperangkat nilai etis yang mendorong mereka untuk secara sengaja melakukan kecurangan (Sayidah & Hartati, 2019)

Kecenderungan merupakan bentuk turunan dari kata dasar ‘cenderung’ berarti kemauan terhadap sesuatu. Hal ini merujuk pada sikap mencakup unsur-unsur yang mengarahkan seseorang untuk memiliki minat atau ketertarikan khusus terhadap suatu hal (Sari & Syofyan, 2025). Menurut dalam penelitian yang dikutip oleh (Sari & Syofyan, 2025) fraud adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja melalui penipuan yang dilakukan oleh anggota manajemen, pengelola, karyawan, atau pihak luar, target utamanya ialah untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau melawan hukum yang ada. Kecenderungan kecurangan akuntansi didefinisikan sebagai penipuan, manipulasi dan penyamaran yang disengaja dalam laporan keuangan dan pengelolaan aset perusahaan. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk meraih manfaat pribadi dan mengakibatkan kerugian pada pihak lain (Sari & Syofyan, 2025).

Kompensasi tentu harus mempunyai dampak positif, bagi pegawai-pegawai yang ada pada instansi pemerintah tersebut (Suwarianti & Sumadi, 2020). Tujuan-tujuan kompensasi yaitu: (1.) ikatan kerja sama, (2.) kepuasan kerja, (3.) pengaduan efektif, (4.) motivasi, (5.) menjamin keadilan, (6.) disiplin, (7.) pengaruh serikat pekerja dan (8.) pengaruh pemerintah. Menurut (Suwarianti & Sumadi, 2020). Terdapat 2 (dua) indikator yang dikemukakan oleh (Suwarianti & Sumadi, 2020) yaitu: (a.) kompensasi finansial langsung dan (b.) kompensasi tidak langsung (fringe benefit).

Tekanan merupakan motivasi berbuat curang. Tekanan bisa merujuk pada apa saja, termasuk gaya hidup, kebutuhan finansial, dan lainnya, juga termasuk masalah finansial dan non-finansial yang disalahartikan oleh penipu sebagai kebutuhan finansial orang lain. Menurut (Sari & Syofyan, 2025) Tekanan ialah motivasi individu dalam menjalankan penipuan. Tekanan mampu meliputi sebagian besar hal, seperti perilaku hidup, tuntutan keuangan, dan lainnya, juga termasuk yang berkaitan dengan non-keuangan dan keuangan. SAS No. 99, mengatakan ada empat keadaan yang dapat menyebabkan tekanan dan memicu kecurangan, yaitu keseimbangan finansial, tekanan dari luar, kebutuhan finansial individu, dan tujuan finansial. Tekanan kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Dora et al., 2022). Tekanan kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat tekanan kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya tekanan kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Dora et al., 2022)

Sistem Pengendalian internal merupakan pintu masuk dari besar kecilnya peluang untuk melakukan kecurangan (Suwarianti & Sumadi, 2020). Sistem Pengendalian internalnya lemah dan kontrol pengawasannya tidak adanya kejujuran sehingga kinerjanya juga lemah mengakibatkan para pembuat kejahatan leluasa untuk melakukan kecurangan. Menurut (Suwarianti & Sumadi, 2020) Sistem Pengendalian Internal adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien sehingga dapat mendeteksi serta meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara.

Fraud intensi atau intensitas kecurangan dipahami sebagai kecenderungan atau niat individu untuk melakukan tindakan curang yang dapat merugikan organisasi. Menurut (Milan, 2015), fraud intensi mencakup keinginan melakukan penyimpangan baik berupa kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, maupun praktik korupsi. Penelitian (Fitri & Nadirsyah, 2020) menunjukkan bahwa tekanan organisasi dan kebutuhan finansial menjadi faktor signifikan yang mendorong individu untuk melakukan fraud, terutama dalam konteks pengadaan barang dan jasa di sektor publik. Sementara itu, (Indah et al., 2022) menemukan bahwa fraud intensi seringkali dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi dan lemahnya sistem pengendalian internal. Lebih lanjut, (Akhtar et al., 2022) mengungkapkan bahwa pengendalian internal yang efektif mampu menekan peluang terjadinya kecurangan, karena kelemahan sistem pengawasan akan memperbesar peluang individu untuk melakukan fraud. Dengan demikian, fraud intensi tidak hanya dipicu oleh faktor personal seperti tekanan dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi struktural organisasi, seperti efektivitas pengendalian internal dan sistem kompensasi yang diterapkan.



COSO (The Committee Of Spnsoring Organizations Of Treadway Commission) sebagai suatu inisiatif dari sector swasta yang dibentuk pada tahun 1985. Pada tahun 1992, COSO yang didirikan dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penggelapan laporan keuangan dan membuat rekomendasi untuk mengurangi kejadian tersebut telah menerbitkan Internal Control Freamework yang didalamnya disusun definisi umum untuk pengendalian internal, standar, dan kriteria pengendalian internal yang dapat digunakan perusahaan menilai sistem pengendalian mereka.

Penerapan sistem pengendalian internal di dalam suatu perusahaan tergantung dari situasi serta jenis dari perusahaan. Sistem pengendalian internal mempunyai 6 elemen dasar, yaitu Karyawan yang jujur dan cakap, Adanya pemisahan tugas dengan garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas, Prosedur yang tepat untuk pemberian wewenang dan Dokumen dan catatan yang lengkap (Hama et al., 2021).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya fraud di sektor publik maupun privat. Penelitian oleh (Djarmiko et al., 2020) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan dalam menekan fraud, sedangkan kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan kompetensi tidak berpengaruh. Selanjutnya, penelitian (Irsutami & Ryansyah, 2023) menemukan bahwa audit internal yang kuat serta efektivitas sistem pengendalian internal mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam mendeteksi kecurangan, khususnya di perguruan tinggi vokasi. Sementara itu, penelitian (Indah et al., 2022) mengungkapkan bahwa pengendalian internal dan tata kelola organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud, namun kesesuaian kompensasi tidak terbukti berpengaruh. penelitian (Fitri & Nadirsyah, 2020) menekankan bahwa tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi menjadi faktor pendorong utama terjadinya kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Aceh, di mana budaya etis organisasi berperan memperkuat atau melemahkan hubungan antar faktor tersebut.

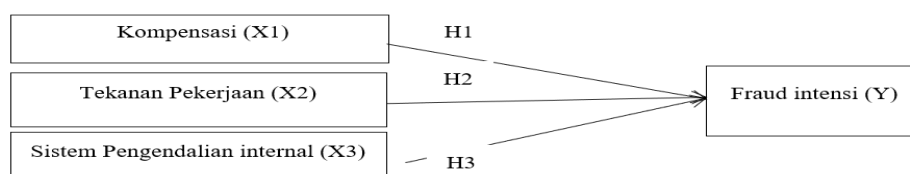
Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap intensitas kecurangan (fraud intensi), menguji pengaruh tekanan pekerjaan terhadap intensitas kecurangan, mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap intensitas kecurangan, serta menilai secara simultan pengaruh kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal terhadap intensitas kecurangan pada instansi pemerintahan di Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntansi sektor publik khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi fraud intensi berdasarkan perspektif Fraud Triangle Theory, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi instansi pemerintahan sebagai masukan untuk mengevaluasi sistem kompensasi, manajemen beban kerja, dan efektivitas pengendalian internal, bagi auditor internal maupun pihak pengawas dalam merancang strategi pengawasan yang lebih efektif, serta bagi pembuat kebijakan untuk memperbaiki regulasi terkait pengendalian internal dan tata kelola keuangan daerah guna meminimalisasi potensi kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irsutami & Ryansyah, 2023) berfokus pada bagaimana internal audit dan efektivitas pengendalian internal berkontribusi terhadap kemampuan deteksi kecurangan di lingkungan perguruan tinggi vokasi di Indonesia. Penelitian ini menitikberatkan pada pendekatan deteksi, dengan menggunakan unit pengawasan internal (SPI) sebagai subjek, serta menilai secara langsung efektivitas sistem pengendalian dalam mendeteksi fraud yang telah atau sedang terjadi. Sebaliknya, penelitian ini mengambil sudut pandang yang berbeda dengan meneliti intensitas keinginan melakukan kecurangan (fraud intensi) di instansi pemerintah daerah, yakni pada OPD di Kabupaten Rejang Lebong dan penelitian ini menambahkan dua variabel penting yang belum dikaji dalam jurnal sebelumnya, yaitu Kompensasi dan tekanan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan melalui penyebaran kuesioner. Pernyataan responden dapat diukur menggunakan skala likert dengan lima tingkat, yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 25. Instansi yang berada di rejang lebong merupakan populasi yang diteliti dalam penelitian ini. Purposive sampling adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini dan ditentukan dengan standar sebagai berikut. : (1) Pegawai memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun, (2) Pegawai yang terlibat dalam pengendalian internal di pemerintahan rejang lebong. Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 67 orang, dan seluruh responden memenuhi kriteria. Model penelitian yang telah dirancang sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian



2.1.1 Pengaruh Kompensasi dan Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)

Dalam Fraud Triangle Theory, salah satu penyebab utama seseorang melakukan kecurangan adalah adanya pressure (tekanan), terutama tekanan finansial yang tidak dapat diungkapkan secara terbuka. Dalam konteks organisasi, tekanan ini dapat berasal dari kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau harapan individu. Ketika pegawai merasa tidak mendapatkan imbalan yang layak atas kontribusinya, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong individu untuk mencari kompensasi alternatif secara tidak sah, termasuk melalui tindakan kecurangan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan sesuai merupakan instrumen penting dalam menekan tekanan internal yang berpotensi mendorong perilaku curang.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kecenderungan melakukan fraud. (Indah et al., 2022) mengungkapkan bahwa ketika kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan cenderung melakukan tindakan curang sebagai bentuk kompensasi psikologis. (Pramesti & Wulanditya, 2021) juga menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi salah satu faktor pemicu tindakan tidak etis dalam organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, peneliti meyakini bahwa kesesuaian kompensasi yang baik akan mengurangi keinginan individu untuk melakukan tindakan kecurangan. Ketika pegawai merasa dihargai secara layak melalui kompensasi yang setara dengan tanggung jawabnya, maka tekanan untuk mencari keuntungan tambahan melalui cara yang tidak sah akan berkurang. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : kompensasi berpengaruh negatif terhadap keinginan melakukan kecurangan.

2.1.2 Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)

Fraud Triangle Theory menyebutkan bahwa salah satu faktor utama pendorong tindakan kecurangan adalah tekanan (pressure). Tekanan ini bisa bersifat finansial maupun non-finansial yang memengaruhi individu secara psikologis maupun profesional. Dalam konteks organisasi publik, tekanan dapat muncul dari beban kerja yang berlebihan, tuntutan pencapaian target, gaya hidup, dan tekanan ekonomi pribadi.

Penelitian terdahulu oleh (Fitri & Nadirsyah, 2020) menunjukkan bahwa tekanan kerja berdampak signifikan terhadap kecenderungan individu untuk terlibat dalam kecurangan. Tekanan menyebabkan individu mencari solusi jangka pendek, termasuk tindakan yang tidak etis untuk memenuhi ekspektasi organisasi atau pribadi (Balqist et al., 2023).

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, peneliti menduga bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi akan mendorong peningkatan keinginan untuk melakukan tindakan kecurangan.

H2 : Tekanan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap intensitas kecurangan.

2.1.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)

Dalam Fraud Triangle Theory, salah satu faktor utama terjadinya kecurangan adalah adanya kesempatan (opportunity). Kesempatan ini biasanya muncul ketika organisasi memiliki kelemahan dalam sistem pengawasan dan pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang tidak efektif memberikan ruang bagi individu untuk melakukan kecurangan tanpa terdeteksi.

Penelitian oleh (Akhtar et al., 2022) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang dirancang dan dijalankan dengan baik secara signifikan mampu menurunkan potensi terjadinya kecurangan. Hal ini didukung pula oleh temuan (Irsutami & Ryansyah, 2023) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat dapat mempersempit celah terjadinya fraud dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti beranggapan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat akan menurunkan intensitas kecurangan dalam organisasi sektor publik.

H3 : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap intensitas kecurangan.

2.2 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, Pendekatan kausal dipilih untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel Kompensasi, Tekanan Pekerjaan, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud Intensi. Masing-masing variabel diukur menggunakan beberapa indikator yang telah disesuaikan berdasarkan referensi yang relevan, Tabel 1 berikut menyajikan indikator pengukuran variabel penelitian.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	kompensasi merupakan pendapatan yang berupa barang maupun uang yang diterima langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan hasil kerjanya, dengan tujuan untuk balas jasa	1. Jumlah Kompensasi 2. Kesesuaian Kompensasi 3. Tahapan Penyaluran 4. Kesesuaian Pada Tahapan	Likert



Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Tekanan Pekerjaan (X2)	oleh perusahaan terhadap pegawai atau karyawan. (Alamsari, 2023) Tekanan adalah apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, dan itu dipicu oleh dorongan. Setiap orang yang melakukan kecurangan harus menghadapi beberapa jenis tekanan atau paksaan untuk melakukannya. (Ramdayani, 2017)	Berhubungan Dengan Peraturan Yang Ada 1. Waktu yang mendesak 2. Gaji/upah yang tidak sesuai 3. Tuntutan fisik 4. Kepemimpinan 5. Otoritas kerja 6. Konflik kerja 7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan	Likert
Sistem Pengendalian Internal (X3)	Sistem pengendalian internal yakni suatu cara untuk mengukur, mengarahkan, serta mengawasi sumber daya manusia suatu entitas baik dilingkungan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah khususnya pemerintah Rejang Lebong, serta dapat berperan penting dalam mencegah terjadinya kecurangan (fraud) (Alamsari, 2023)	1. Informasi dan Komunikasi 2. Lingkungan Pengendalian 3. Kegiatan Pengendalian 4. Penilaian Resiko 5. Pemantauan	Likert
Fraud Intensi (Y)	Keinginan Kecurangan diartikan sebagai penyimpangan dan tindakan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan kepentingan pribadi atau kelompok. Tindakan tersebut menyebabkan kerugian bagi organisasi. (Milan, 2015)	1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi	Likert

2.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dibuat menggunakan google form yang akan disebarakan pada OPD di Pemerintahan Rejang Lebong. Pengukuran kuesioner dengan skala likert 1-5 dengan (1) sangat tidak setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, serta untuk menganalisis hipotesis yang diajukan. Proses analisis meliputi uji reliabilitas, Uji Validitas, serta pemeriksaan asumsi Klasik yang meliputi Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Selain itu, juga dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi (R), analisis Regresi Linier Berganda, serta pelaksanaan Uji t dan Uji F.

Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y merepresentasikan intensitas kecurangan (fraud intensi), α adalah konstanta, X1 adalah variabel kompensasi, X2 adalah variabel tekanan pekerjaan, dan X3 adalah variabel sistem pengendalian internal. Sementara itu, b1, b2, dan b3 merupakan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen, dan e adalah error term yang menunjukkan faktor lain di luar model penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik dekriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau merangkum karakteristik utama dari data yang telah dikumpulkan dengan menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi yang ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	67	12.00	22.00	16.4478	1.59814
Tekanan Pekerjaan (X2)	67	9.00	35.00	21.8806	5.50626



Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal (X3)	67	12.00	22.00	19.3881	2.36102
Fraud Sistem (Y)	67	3.00	9.00	5.2090	1.57189
Valid N (listwise)					

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 2, diketahui bahwa jumlah data (N) yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai minimum 12, maksimum 22, rata-rata (mean) sebesar 16,44, dan standar deviasi 1,59. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang dirasakan responden cenderung tinggi karena rata-rata mendekati nilai maksimum dengan sebaran data yang relatif kecil. Selanjutnya, variabel Tekanan Pekerjaan (X2) memiliki nilai minimum 9, maksimum 35, rata-rata 21,88, serta standar deviasi 5,51. Nilai standar deviasi yang cukup besar dibandingkan variabel lain menunjukkan adanya keragaman jawaban responden mengenai tekanan pekerjaan yang dialami. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X3) menunjukkan nilai minimum 12, maksimum 22, dengan rata-rata 19,39 dan standar deviasi 2,36. Rata-rata yang relatif tinggi serta standar deviasi yang kecil mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai sistem pengendalian internal dalam organisasi berada pada kategori baik dengan persebaran jawaban yang homogen. Sementara itu, variabel Fraud Sistem (Y) memiliki nilai minimum 3, maksimum 9, rata-rata 5,21, dan standar deviasi 1,57. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat fraud sistem yang terdeteksi dalam penelitian berada pada kategori sedang, dengan sebaran jawaban responden yang relatif stabil. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif ini memberikan gambaran bahwa kompensasi dan sistem pengendalian internal berada pada tingkat yang relatif baik, tekanan pekerjaan memiliki variasi cukup tinggi, sedangkan fraud sistem berada pada level moderat di antara responden penelitian.

3.1.3 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui dan memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan konsisten. Uji kualitas data juga digunakan untuk menggambarkan variabel sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan hasil yang disesuaikan dengan interval penilaian jawaban yang ada.

3.1.4 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan suatu pernyataan dalam kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,528 – 0,818	< 0,001	Valid
Tekanan Pekerjaan (X2)	0,822 – 0,928	< 0,001	Valid
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0,392 – 0,853	< 0,001	Valid
Fraud Intensi	0,778 – 0,862	< 0,001	Valid

Pada Tabel 3, variabel kompensasi (X1), tekanan pekerjaan (X2), sistem pengendalian internal (X3), dan fraud intensi (Y) memiliki nilai korelasi yang kuat dan signifikan (r antara 0,392 – 0,853), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel tersebut adalah valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

3.1.5 Uji Reliabilitas

Pengujian uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan tingkat konsistensi instrumen pada penelitian, sehingga dapat diandalkan untuk mengevaluasi variabel penelitian meskipun dilakukan berulang kali dengan kuesioner yang serupa. Kuesioner dianggap stabil jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,697	4
Tekanan Pekerjaan	0,952	7
Sistem Pengendalian Internal	0,620	5
Fraud Intensi	0,779	9

Pada Tabel 4, variabel kompensasi ($\alpha = 0,697$), tekanan pekerjaan ($\alpha = 0,952$), sistem pengendalian internal ($\alpha = 0,620$), dan fraud intensi ($\alpha = 0,779$) semuanya memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Secara khusus, nilai yang sangat tinggi pada variabel tekanan pekerjaan mengindikasikan bahwa item-item dalam variabel tersebut sangat konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud.

3.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data layak dianalisis dengan regresi linear, sehingga hasil uji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dipercaya.



Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

No.	Pengujian	Indikator	Keterangan
1.	Normalitas	Kolmogorov-Smirnov 0,502 > 0,05	Terdistribusi normal
2.	Multikolinearitas	Tolerance > 0,10 VIF < 10	Bebas gejala multikolinearitas
3.	Heteroskedastisitas	Glejser Test > 0,05	Bebas gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi seluruh prasyarat regresi klasik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,502, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas tidak menunjukkan korelasi tinggi secara linear satu sama lain. Terakhir, uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser Test menunjukkan hasil signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang homogen.

3.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Melalui analisis ini, peneliti dapat melihat sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.189	.951		-.199	.843
Kompensasi (X1)	-.035	.056	-.051	-.625	.534
Tekanan Pekerjaan (X2)	-.100	.017	-.495	-6.000	.000
Sistem Pengendalian Internal (X3)	.421	.042	.897	10.121	.000
F Test	41,096				
Sig. F Test	0,000				
R square	.662				
Adjusted R. Square	.646				
Dependent Variabel : Fraud Intensi (Y)					

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,096 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri atas variabel kompensasi (X1), tekanan pekerjaan (X2), dan sistem pengendalian internal (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi fraud intensi secara bersamaan (Ghozali, 2018). Nilai R Square sebesar 0,662 dan Adjusted R Square sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi pada fraud intensi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal. Sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Kompensasi (X1): Koefisien regresi sebesar -0,035 dengan nilai signifikansi 0,534 (>0,05). Artinya, kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap fraud intensi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kompensasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kecenderungan terjadinya fraud. Tekanan Pekerjaan (X2): Koefisien regresi sebesar -0,100 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fraud intensi. Artinya, semakin tinggi tekanan pekerjaan yang dirasakan pegawai, justru semakin rendah kecenderungan fraud intensi yang muncul. Sistem Pengendalian Internal (X3): Koefisien regresi sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap fraud intensi. Artinya, semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan, justru meningkatkan fraud intensi pada responden penelitian ini. Hasil ini bertolak belakang dengan teori umum yang menyatakan bahwa pengendalian internal seharusnya menekan fraud, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut terkait kondisi empiris di lapangan.

Uji simultan (F test): Nilai F sebesar 41,096 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi. Uji determinasi (R²): Nilai R square sebesar 0,662 yang berarti 66,2% variasi fraud intensi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal. Sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)



“Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar $-0,035$ dengan nilai $t = -0,625$ dan $\text{sig.} = 0,534$. Hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap fraud intensi adalah negatif, sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi. Hasil ini bertentangan dengan penelitian terdahulu seperti (Indah et al., 2022)) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja dapat mendorong individu melakukan kecurangan sebagai bentuk kompensasi psikologis, serta (Pramesti & Wulanditya, 2021) yang menemukan bahwa ketidakpuasan kompensasi dan tekanan finansial menjadi faktor utama intensi melakukan kecurangan dalam organisasi publik. Secara teori, hasil ini juga tidak mendukung Fraud Triangle Theory, khususnya pada elemen rasionalisasi, yang menjelaskan bahwa seseorang dapat membenarkan tindakannya karena merasa diperlakukan tidak adil, termasuk dalam hal imbalan kerja. Dalam konteks penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa intensitas kecurangan pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh tingkat kompensasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepercayaan terhadap atasan, jabatan, dan masa kerja.

3.2.2 Tekanan Pekerjaan Terhadap Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan memiliki koefisien regresi sebesar $-0,100$ dengan nilai $t = -6,000$ dan $\text{sig.} = 0,000$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi. Akan tetapi, arah pengaruh yang ditunjukkan negatif tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu positif. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tekanan pekerjaan justru menurunkan fraud intensi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Muslimin et al., 2022) yang menemukan bahwa terdapat korelasi negatif antara tekanan pekerjaan dengan intensitas kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi cenderung terdorong untuk melakukan kecurangan sebagai bentuk respons terhadap tuntutan yang tidak sebanding dengan kapasitas atau dukungan yang tersedia. Dalam kerangka Fraud Triangle, tekanan merupakan salah satu elemen utama penyebab kecurangan. Karyawan yang mengalami tekanan berlebih merasa terbebani dan cenderung mencari jalan pintas untuk memenuhi target atau harapan, termasuk melakukan tindakan tidak etis atau curang.

3.2.3 Sistem Pengendalian Internal Terhadap Intensitas Kecurangan (Fraud Intensi)

Hasil regresi menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki koefisien regresi sebesar $0,421$ dengan nilai $t = 10,121$ dan $\text{sig.} = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap fraud intensi. Arah pengaruh ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal secara signifikan meningkatkan fraud intensi. Temuan didalam penelitian ini diperkuat oleh penelitian menurut (Zariska & Lubis, 2022) bahwa penerapan sistem pengendalian intern di unit kerja perangkat daerah untuk melindungi aset instansi, memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi serta meningkatkan efisiensi kinerja dengan cara seperti melakukan kontrol, pengawasan pekerjaan, pemantauan, komunikasi dan lain sebagainya sehingga hal ini dapat menghindari kesalahan-kesalahan atau pun kecurangan-kecurangan yang terjadi atau bahkan penyelewengan dan sebagainya. Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan teori triangle fraud, dimana salah satu faktor yang mendorong kecurangan adalah kesempatan, maka apabila pengendalian internal yang lemah dapat menciptakan kesempatan bagi terjadinya kecurangan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal terhadap intensitas kecurangan (fraud intensi) pada instansi pemerintahan di Kabupaten Rejang Lebong. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap fraud intensi, sehingga tinggi rendahnya kompensasi tidak berpengaruh nyata terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fraud intensi, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan pegawai justru menurunkan kecenderungan melakukan kecurangan. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap fraud intensi, sehingga semakin baik pengendalian internal yang diterapkan justru meningkatkan potensi fraud intensi. Temuan ini bertolak belakang dengan teori umum sehingga perlu kajian lebih lanjut terhadap kondisi empiris yang terjadi di lapangan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap fraud intensi dengan kontribusi sebesar $66,2\%$ ($\text{Adjusted } R^2 = 0,646$), sedangkan sisanya $33,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang memengaruhi intensitas kecurangan di lingkungan pemerintah daerah bukanlah kompensasi, melainkan tekanan pekerjaan dan sistem pengendalian internal. Oleh karena itu, strategi pencegahan fraud perlu difokuskan pada pengelolaan beban kerja pegawai serta evaluasi efektivitas penerapan sistem pengendalian internal. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif sedikit sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas, variabel yang diteliti hanya terbatas pada kompensasi, tekanan pekerjaan, dan sistem pengendalian internal, serta metode pengumpulan data melalui kuesioner berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga tidak mampu menggambarkan dinamika fraud intensi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

**REFERENCES**

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. Indonesia Chapter #111, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Akhtar, M., Kartini, K., & Ayu Damayanti, R. (2022). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pendeteksian Kecurangan (Fraud). *Akrual: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Kontemporer*, 15(2), 132–142. <https://doi.org/10.26487/akrual.v15i2.21728>
- Alamsari, M. N. (2023). Fraud Pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Etika Organisasi Pemerintah, Dan Komitmen Organisasi. Repository Universitas Semarang
- Alou, S. D., Ilat, V., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan konstruksi di manado. *GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI*, 12(01). doi:<https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17146.2017>
- Andriyani, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada SKPD Se-Kota Bengkulu). *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 1–14.
- ANTARA. (2021). Kejari Rejang Lebong selidiki tiga kasus dugaan korupsi. <https://bengkulu.antaranews.com/berita/395173/kejari-rejang-lebong-selidiki-tiga-kasus-dugaan-korupsi>
- Balqist, J., Muhamad Ramdan, A., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 50–61. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>
- Delfi, T., Anugerah, R., & Azhar, A. (2014). Pengaruh efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Survey pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 1, no. 2, Oct. 2014.
- Djarmiko, M. R., Asnawi, M., & Larasati, R. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Dengan Budaya Etis Organisasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Fraud. *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH*, 15(2), 98–110. <https://doi.org/10.52062/jakd.v15i2.1628>
- Dora, M., Wahyuni, W., & Anjelina, M. (2022). Pengaruh Konflik, Tekanan Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Bkpsdm (Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 12–23. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v27i2.1693>
- Fitri, F., & Nadirsyah. (2020). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, Dan Kapabilitas Terhadap Pengadaan Barang / Jasa di Pemerintahan Aceh Dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 5(1), 69–84. doi : 10.24815/jimeka.v5i1.15437
- Hama, A., Filianus, M., Murwati, Y., & Helena N, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.51774/mapan.v5i1.131>
- Indah, P., Dewi, S., & Adiputra, I. M. P. (2022). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi , Pengendalian Internal , dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi (Studi Kasus pada Koperasi Se-Kecamatan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 12 No. 2, Mei-Agustus 2022, DOI: <https://doi.org/10.23887/jiah.v12i2.39550>
- Irsutami, & Ryansyah, A. (2023). Pengaruh Internal Audit dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kemampuan Deteksi Kecurangan (Fraud) pada Perguruan Tinggi Indonesia Irsutami 1* & Anggy Ryansyah 2 12 Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 11 No. 1 (2023), DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v11i1.5142>
- Milan, I. C. (2015). Studi Keperilakuan Atas Intensitas Untuk Fraud Di Pemerintahan Daerah Tana Toraja. Repository UIN Suska <https://repository.uin-suska.ac.id/62986/>
- Muslimin, R., Hadi, E. D., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Pengalaman, Tekanan Beban Kerja, Dan Tekanan Waktu Audit Terhadap Kemampuan Mendeteksi Fraud Bagi Apip Inspektorat Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(2), 540–558. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i2.25848>
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen: Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(3), 99–110. <https://doi.org/10.26740/akunesa.v9n3.p99-110>
- Pratama, B. (2022). Impresi Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Ketaatan Pada Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Economina*, 1(1), 35–48. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i1.16>
- Putri, T. E., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Economina*, 2(7), 1789–1802. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.674>
- Ramdayani, A. (2017). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bri Syariah Kota Palopo). Repository IAIN Palopo, URI:<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2345>
- Sari, O. S. N., & Syofyan, E. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *JURNAL EKSPLORESI AKUNTANSI*, 7(2):585-598 DOI:10.24036/jea.v7i2.2635
- Sayidah, N., & Hartati, S. J. (2019). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif.
- Supriadi, T., Tjakrawala, K., Suryadnyana, N. A., Sjam, J. M. E., & Marota, R. (2025). Fraud Prevention in the Public Sector: the Role of Internal Audit. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 313–320. <https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.2659>
- Suwarianti, N. N., & Sumadi, N. K. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Kasus Pada Koperasi Se-Kecamatan Kediri Kabupaten Tabanan). *Journal: Hita Akuntansi dan Keuangan*, : 2020, DOI: 10.32795/HAK.V11I1.796
- Zariska, N., & Lubis, R. H. (2022). Pengaruh Moralitas Individu , Pengendalian Internal Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Perangkat Daerah Kota Binjai). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital*, 11-24.