

**PENGARUH MORALITAS MANAJEMEN, KEPUASAN GAJI,  
EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA  
ETIS ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN  
KECURANGAN AKUNTANSI**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Jurusan Akuntansi



Oleh :

**ANINDA NURIL FAUZIATIN**

**2016310341**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA  
2020**

## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Aninda Nuril Fauziatin  
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 21 Desember 1998  
N.I.M : 2016310342  
Progam Studi : Akuntansi  
Progam Pendidikan : Sarjana  
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan  
Judul : Pengaruh Moralitas Manajemen, Kepuasan Gaji, Efektivitas Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

**Disetujui dan diterima baik oleh:**

Dosen Pembimbing,  
Tanggal : 4-MAR-2020



**(Riski Aprillia Nita, S.E., M.A)**

NIDN. 0720048603

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi  
Tanggal : 4 - Mar - 2020



**(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)**

**THE EFFECT OF MANAGEMENT MORALITY, SALARY SATISFACTION,  
EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL AND ORGANIZATIONAL ETHICAL  
CULTURE ON TENDENCY OF ACCOUNTING FRAUD**

**ANINDA NURIL FAUZIATIN**

**2016310341**

**STIE Perbanas Surabaya**

[anmdanuril@gmail.com](mailto:anmdanuril@gmail.com)

***Abstract.** This research aims to determine the effect of management morality, salary satisfaction, effectiveness of internal control and organizational ethical culture on tendency of accounting fraud. This research uses respondents consisting of head and accounting staff of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Mojokerto Regency. The research method used is descriptive research with sensus sampling. Data was collated by distribution of questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression and using SPSS test version 23. The results of the research showed that salary satisfaction and effectiveness of internal control significant effect on the tendency of accounting fraud while management morality and organizational ethical culture do not significant effect on the tendency of accounting fraud.*

***Keywords:** Management Morality, Salary Satisfaction, Effectiveness of Internal Control and Organizational Ethical Culture, Tendency Of Accounting Fraud*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan akuntabilitas berbagai lembaga publik sangatlah penting bagi perkembangan sektor publik pusat maupun daerah. Kompleksnya perkembangan jaman menjadikan kecurangan akuntansi sebagai tindak kejahatan juga ikut berkembang khususnya di Indonesia dimana sektor publik, swasta ataupun perbankan menjadi sasarannya. Terdapat tiga macam bentuk kecurangan, yaitu kecurangan aset, pernyataan palsu/salah, dan korupsi. Menurut Transparansi Internasional Indonesia (TII) sebagai lembaga anti korupsi, Indonesia menduduki peringkat ke 89 dari seluruh negara di dunia untuk tahun 2018. Keadaan ini memperlihatkan jika perubahan dalam penanganan korupsi di Indonesia masih

sangat sedikit. Bukti kecurangan akuntansi di Indonesia yaitu terjadinya kasus-kasus korupsi yang terjadi selama tahun 2018. Sebagian besar yang terlibat dalam kasus tersebut adalah kepala daerah, anggota DPR/DPRD, swasta, hakim, kementerian, advokat, dan lainnya (Laporan Tahunan KPK 2018). Kecurangan yang biasanya menjadi tahapan selanjutnya dari korupsi adalah tindakan pencucian uang, dimana uang hasil kejahatan dari korupsi disamarkan keberadaan dan asalnya.

Kasus pencucian uang yang sedang diperbincangkan dalam beberapa waktu ini telah menjerat salah satu kepala daerah di provinsi Jawa Timur. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan Bupati

Mojokerto nonaktif Mustofa Kamal Pasa sebagai tersangka kasus dugaan tindak pidana pencucian uang (TPPU). Tim penyidik KPK menemukan dugaan pencucian uang dari gratifikasi yang diterima Mustofa Kamal Pasa. Beliau diduga menyimpan secara tunai atau sebagian ke rekening bank miliknya atau perusahaan milik keluarga pada Musika Group yaitu CV Musika, PT Sirkah Purbantara, dan PT Jisoelman Putra Bangsa. Modus yang digunakan adalah utang bahan atau beton. Bupati Mojokerto nonaktif juga diduga menempatkan, menyimpan, dan membelanjakan hasil penerimaan gratifikasi berupa, uang tunai sebesar Rp 4,2 miliar, kendaraan roda empat sebanyak 30 unit atas nama pihak lain, kendaraan roda dua sebanyak dua unit atas nama pihak lain dan jetski sebanyak 5 unit (news.detik.com, 19 Maret 2019).

Tidak hanya Bupati Nonaktif Mustofa Kamal Pasa, Kepala Dinas PUPR periode 2010-2015 Zaenal Abidin juga ditetapkan sebagai tersangka kasus gratifikasi proyek jalan dan sejumlah proyek lainnya di Dinas PUPR tahun 2015. Kedua pejabat itu diduga menerima uang gratifikasi sebesar Rp 3,7 miliar. Istri Zaenal Abidin yakni Mieke Juliastutik sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto juga diperiksa KPK. Suatu hal yang sering menjadi masalah di suatu lembaga atau instansi ketika melihat pimpinan melakukan tindakan kecurangan. Pada umumnya bawahan telah didogma dengan pemahaman loyalitas pada pimpinan yang cenderung bawahan harus taat atas segala kebijakan pimpinan. Dalam kondisi tersebut peraturan dan hukum yang menjadi kunci keterbukaan dalam sistem birokrasi hampir tidak digunakan lagi dan pada akhirnya bawahan cenderung melakukan tindak kecurangan

serta mendukung pimpinannya melakukan kecurangan.

Melihat bentuk kecurangan di atas, menjelaskan bahwa kecurangan merupakan suatu permasalahan yang kompleks dan sulit untuk dihilangkan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pendeteksian dan pencegahan terhadap kecurangan. Pencegahan terhadap kecurangan membutuhkan pemahaman komprehensif untuk memahami motif dan latar belakang tindakan para pelakunya sehingga tindakan pencegahan dan pengungkapan dapat dilakukan dengan baik.

## **KERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi**

Teori atribusi berkaitan dengan proses dimana individu menginterpretasikan bahwa peristiwa di sekitar mereka disebabkan oleh bagian lingkungan mereka yang secara relative stabil. Secara singkat, teori atribusi berusaha untuk menjelaskan bagian *mengapa* dari perilaku. Berdasarkan teori atribusi, penyebab yang dipersepsikan dari suatu peristiwa adalah dan bukan peristiwa aktual itu sendiri yang mempengaruhi perilaku orang. Secara lebih spesifik, individu akan berusaha menganalisis mengapa peristiwa tertentu muncul dan hasil dari analisis tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka di masa mendatang. Proses atribusi juga dapat menjadi hal yang penting dalam memahami perilaku dari orang lain. Perilaku orang lain dapat diperiksa atas dasar keunikan, konsistensi dan konsensus. Keunikan merupakan tingkatan dimana seseorang berperilaku secara serupa dalam situasi yang berbeda. Konsistensi merupakan tingkatan dimana seseorang menunjukkan perilaku yang sama pada waktu yang berbeda. Konsensus merupakan tingkatan dimana orang lain menunjukkan perilaku yang sama (John M. Ivancevich *et all*, 2006; 123-124).

Teori atribusi mengacu pada bagaimana individu menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau perilaku mereka sendiri. Atribusi adalah proses individu menggambarkan kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi atau membuat penalaran mengenai perilaku orang lain. Terdapat dua tipe utama atribusi, yaitu atribusi disposisi dan atribusi situasional. Atribusi disposisi menggambarkan perilaku individu berdasarkan faktor-faktor internal seperti kepribadian, motivasi atau kemampuan. Sementara itu, atribusi situasional menggambarkan perilaku individu berdasarkan faktor-faktor eksternal seperti situasi atau pengaruh sosial yang lain. Teori atribusi berperan cukup penting dalam motivasi kerja, penilaian untuk kerja, kekerasan di tempat kerja dan kepemimpinan (Kusumaputri, 2018; 121-122).

#### **Pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Moralitas diartikan sebagai sopan santun dan segala sesuatu yang berhubungan dengan etika. Moralitas merupakan pedoman yang dimiliki individu atau kelompok mengenai apa yang benar dan salah berdasarkan standar moral. Moralitas dalam pengertian terbatas juga sering diartikan sebagai sekumpulan nilai dan norma (baik-buruk) yang dipegang oleh individu atau sekumpulan individu (Noviriantini *et al*, 2015). Jika semakin tinggi moralitas individu maka semakin kecil terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi karena individu mempunyai kesadaran tinggi akan pedoman mengenai apa yang benar dan salah. Sebaliknya, jika moralitas individu semakin rendah maka kecenderungan kecurangan akan sering terjadi.

**H1: Moralitas Manajemen berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

#### **Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi (Hariandja, 2002; 245). Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Jika mereka merasa bahwa jumlah yang mereka terima setara, kepuasan gaji pun tercapai. Antisipasi kepuasan gaji akan memengaruhi kepuasan dan dapat menjadi umpan balik yang memungkinkan karyawan menyesuaikan perilakunya (Triharso, 2012; 59-61). Salah satu strategi untuk mengurangi tingkat kecurangan yang terjadi yaitu dengan diberlakukannya konsep keadilan. Hal ini beranjak dari pemikiran bahwa kecurangan biasanya dimulai karena adanya ketidakseimbangan antara gaji/penghasilan dengan kebutuhan hidup yang wajar.

Kecurangan yang semula hanya dilakukan untuk mencukupi kebutuhan hidup yang wajar, lambat laun berkembang menjadi lebih buruk dan mengarah kepada keserakahan dan sifat tamak. Kecurangan yang semula mungkin hanya berdampak kerugian negara dalam jumlah kecil, selanjutnya akan bertambah menjadi kecurangan yang berdampak pada kerugian negara yang sangat besar. Dengan diterapkannya konsep keadilan, diharapkan

tidak ada lagi pemicu untuk dimulainya suatu kecurangan.

## **H2 : Kepuasan Gaji berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

### **Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Pengendalian internal merangkai sebuah organisasi dan memberi pemahaman kepada orang-orang mengenai pengendalian. Hal tersebut adalah dasar bagi komponen pengendalian internal yang lain agar menjadi teratur dan terstruktur. Faktor lingkungan pengendalian melingkupi integritas, nilai etik, kompetensi orang-orang di dalam entitas, filosofi manajemen dan gaya operasi serta bagaimana cara manajemen menugaskan otoritas dan pertanggungjawaban serta mengorganisasi dan mengembangkan orang-orang (Zamzami *et all*, 2018; 71-77).

Jika pengendalian internal suatu organisasi lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil. Keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh yang besar dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi, dengan adanya pengendalian internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain.

### **H3: Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

### **Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

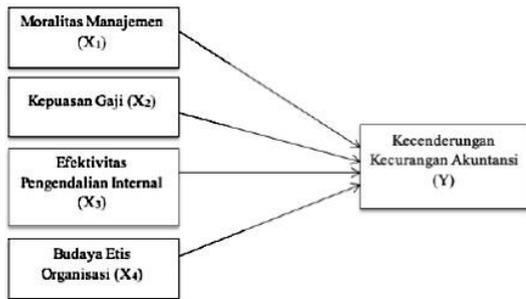
Budaya organisasi berasal dari pendiri atau pemimpin, dari keberhasilan

organisasi dan anggota baru. Pemimpin memainkan peran utama dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk dari waktu ke waktu sebagai suatu kelompok yang berinteraksi untuk mencapai tujuan dan berhasil pada tujuannya. Salah satu faktor keberhasilan yang diperlukan dalam menerapkan strategi atau berbagai program pemberdayaan terdapat dalam kekuatan budaya organisasi. Setelah anggota memahami pernyataan visi-misi organisasi, hal ini dapat dioperasionalkan melalui klarifikasi peran, melebarnya rentang kendali manajerial, menyediakan akses ke informasi, memberikan dukungan, mendorong kreativitas dan pengambilan risiko dan akhirnya menumbuhkan iklim yang partisipatif (Ulum, 2016; 95-98).

Jika tingkat budaya etis organisasi rendah, maka setiap individu dalam suatu organisasi akan cenderung melakukan kecurangan akuntansi. Sebaliknya, jika tingkat budaya etis organisasi tinggi, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan akuntansi karena telah ditanamkan nilai-nilai yang baik, seperti kecurangan akuntansi merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak. Jadi, semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

### **H4 : Budaya Etis Organisasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Klasifikasi Sampel

Penelitian ini menggunakan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto. Total sebanyak 52 responden yang digunakan pada penelitian ini.

### Data penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Dimana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Daftar pertanyaan pada kuesioner berisi mengenai persepsi responden terhadap variabel terikat (kecenderungan kecurangan akuntansi) yang dipengaruhi variabel bebas (moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektivitas pengendalian internal dan budaya etis organisasi).

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel dependen kecenderungan kecurangan akuntansi dengan variabel independen moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektivitas pengendalian internal dan budaya etis organisasi.

### Definisi Operasional Variabel

#### Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecurangan akuntansi menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) didefinisikan sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari

kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU). Berikut indikator pengukuran variabel kecenderungan kecurangan akuntansi:

1. Pencatatan transaksi sesuai dengan waktu transaksi
2. Pencatatan pendapatan fiktif
3. Penghapusan atau penyembunyian kewajiban instansi
4. Pelaporan pengungkapan atas laporan keuangan yang memadai dan tidak ada yang ditutup-tutupi
5. Penilaian kembali atas aset sesuai dengan ketentuan yang berlaku
6. Pengeluaran illegal yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah
7. Kecurangan terhadap persediaan atau aset
8. Memanipulasi pencatatan atas aset instansi
9. Pemberian kemudahan hanya pada beberapa entitas lain saja yang memberikan imbalan/balas jasa/hadiah walaupun tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
10. Praktik penyuaian yang dilakukan oleh karyawan ataupun pimpinan

#### Moralitas Manajemen

Moral merupakan pengetahuan yang menyangkut budi pekerti manusia yang beradab. Moral juga berarti ajaran yang baik dan buruk perbuatan dan kelakuan (akhlak). Moral juga dapat diartikan sebagai aturan

kesuksesan, yang meliputi semua norma kelakuan dan perbuatan tingkah laku yang baik. Berikut indikator pengukuran variabel moralitas manajemen:

1. Penyusunan laporan keuangan dengan menerapkan prinsip integritas
2. Sadar akan adanya sanksi kecurangan
3. Bersikap profesional

### **Kepuasan Gaji**

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Berikut indikator pengukuran variabel kepuasan gaji:

1. Besarnya gaji untuk memenuhi kebutuhan
2. Kesesuaian gaji dengan apa yang telah dikerjakan
3. Ketepatan waktu penggajian

### **Efektivitas Pengendalian Internal**

Pengendalian intern adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan instansi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi instansi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang dan kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan instansi. Berikut indikator pengukuran variabel efektivitas pengendalian internal:

1. Terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab
2. Pelaksanaan otorisasi transaksi
3. Terdapat peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi
4. Sistem akuntansi mencatat seluruh kegiatan operasional instansi

5. Diterapkannya peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional

### **Budaya Etis Organisasi**

Etika diartikan sebagai refleksi kritis dan penalaran logis tentang sikap yang etis. Etika membentuk budaya. Budaya etis di lingkungan kerja menyangkut penerapan etika manajemen secara baik dan konsisten. Etika manajemen menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena individu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi. Berikut indikator pengukuran variabel budaya etis organisasi:

1. Melihat perilaku atasan sebagai acuan standar dalam berperilaku
2. Ditetapkannya kode etik yang harus dipatuhi oleh pegawai
3. Seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi
4. Pemberian sanksi atas perilaku yang tidak etis
5. Adanya badan pengawas yang menangani masalah pelanggaran etika

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini harus melewati beberapa tahapan antara lain sebagai berikut:

1. *Pilot Test* terhadap mahasiswa yang sudah menempuh mata kuliah Etika Profesi Akuntan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas
2. Menyebar kuesioner kepada kepala bagian dan staff akuntansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto
3. Melakukan tabulasi data yang telah diperoleh dari responden

Setelah melakukan beberapa tahapan, langkah selanjutnya adalah melakukan teknik analisis data dengan sebagai berikut:

- a. Uji Statistik Deskriptif
- b. Uji Validitas
- c. Uji Reliabilitas
- d. Uji Normalitas
- e. Uji Hipotesis
  1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
  2. Uji Statistik F
  3. Uji Statistik t
- f. Analisis Regresi Linier Berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pilot Test*

Responden untuk melakukan *pilot test* dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi STIE Perbanas Surabaya yang sedang atau telah menempuh mata kuliah Etika Profesi Akuntan. Setiap hasil instrumen penelitian tersebut kemudian ditabulasi sehingga mendapatkan gambaran

tentang validitas dan reliabilitas variabel. Penelitian ini menggunakan 26 butir pertanyaan untuk mengukur pengaruh moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektivitas pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**Tabel 1**  
**IDENTITAS RESPONDEN**

Angkatan	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
2016	0	31
2017	0	11
Jumlah	0	42

Sumber : Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memiliki jenis kelamin

perempuan. Dalam hal ini, gender menunjuk pada jumlah sampel sebagai representasi mahasiswa di STIE Perbanas Surabaya.

### Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian *Pilot Test*

#### Uji Validitas

Berikut ini tabel hasil uji validitas:

**Tabel 2**  
**HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER**

Variabel	Code	Correlation	Sig.	Keterangan
MORALITAS MANAJEMEN	MM1	0.686	0.000	Valid
	MM2	0.712	0.000	Valid
	MM3	0.760	0.000	Valid
KEPUASAN GAJI	KG1	0.725	0.000	Valid
	KG2	0.893	0.000	Valid
	KG3	0.788	0.000	Valid
EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL	EPI1	0.588	0.000	Valid
	EPI2	0.438	0.004	Valid
	EPI3	0.704	0.000	Valid
	EPI4	0.649	0.000	Valid

	EPI5	0.500	0.001	Valid
BUDAYA ETIS ORGANISASI	BEO1	0.485	0.001	Valid
	BEO2	0.516	0.000	Valid
	BEO3	0.588	0.000	Valid
	BEO4	0.555	0.000	Valid
	BEO5	0.459	0.002	Valid
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI	KKA1	0.680	0.000	Valid
	KKA2	0.572	0.000	Valid
	KKA3	0.714	0.000	Valid
	KKA4	0.513	0.001	Valid
	KKA5	0.440	0.004	Valid
	KKA6	0.529	0.000	Valid
	KKA7	0.438	0.004	Valid
	KKA8	0.632	0.000	Valid
	KKA9	0.424	0.005	Valid
	KKA10	0.558	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.2 dijelaskan bahwa dari pengolahan data setiap item pertanyaan valid kurang dari 0.05. Pada tabel dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada masing-masing variabel

yaitu moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektivitas pengendalian internal, budaya etis organisasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi dikatakan valid dengan nilai kurang dari 0.05.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER**

No	Variabel	Kode	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Moralitas Manajemen	MM	0.526	Tidak Reliabel
2	Kepuasan Gaji	KG	0.710	Reliabel
3	Efektivitas Pengendalian Internal	EPI	0.500	Tidak Reliabel
4	Budaya Etis Organisasi	BEO	0.300	Tidak Reliabel
5	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	KKA	0.746	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.3 dijelaskan bahwa dengan sampel sebanyak 42 responden dan dengan 26 instrumen pertanyaan, variabel yang dinyatakan reliabel karena korelasi *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 yaitu kepuasan gaji

dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan untuk variabel moralitas manajemen, efektivitas pengendalian internal dan budaya etis organisasi tidak reliabel karena korelasi *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0.6.

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah gambaran suatu yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*),

standar deviasi, maksimum, minimum. Output yang dihasilkan adalah dalam

bentuk tabel *descriptive statistic*. Tabel tersebut menunjukkan jumlah sampel, maka akan terlihat hasil prosentasi nilai maksimal, nilai minimal, rata-rata, hingga standar deviasi dari masing-masing variabel. Sebanyak 52 bundel kuesioner disebar untuk

diisikan oleh kepala bagian dan staf akuntansi dan setelah dilakukan pengumpulan kembali kuesioner yang telah disebar didapatkan sebanyak 30 bundel kuesioner yang dapat dianalisa dan diolah menggunakan SPSS versi 23.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKA1	30	5	5	5.00	.000
KKA2	30	4	5	4.97	.183
KKA3	30	4	5	4.93	.254
KKA4	30	4	5	4.73	.450
KKA5	30	4	4	4.00	.000
KKA6	30	3	5	4.17	.461
KKA7	30	3	4	3.73	.450
KKA8	30	4	5	4.77	.430
KKA9	30	5	5	5.00	.000
KKA10	30	4	5	4.97	.183
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator KKA2, KKA4, KKA5, KKA6 merupakan pertanyaan positif, sedangkan indikator KKA1, KKA3, KKA7, KKA8, KKA9, KKA10 merupakan pertanyaan negatif. Pada indikator KKA1 mempunyai nilai rata-rata sebesar 5.00 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa instansi mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instansi sudah mencatat tanggal transaksi sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.

Pada indikator KKA2 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.97 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa instansi tidak pernah mencatat pendapatan fiktif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyadari akan pentingnya pencatatan pendapatan yang sebenarnya. Pada indikator KKA3 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.93 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan

pernyataan bahwa instansi melakukan penghapusan atau penyembunyian kewajiban instansi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instansi tidak melakukan penghapusan atau penyembunyian kewajiban instansi.

Pada indikator KKA4 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.73 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa instansi melaporkan pengungkapan atas laporan keuangan yang memadai dan tidak ada yang ditutup-tutupi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sudah membuat laporan keuangan yang transparan. Pada indikator KKA5 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.00 yang berarti responden setuju dengan pernyataan bahwa instansi melakukan penilaian kembali atas aset yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sudah melakukan penilaian kembali atas aset sesuai dengan standar akuntansi. Pada indikator KKA6 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.17 yang berarti responden setuju dengan pernyataan bahwa di instansi tidak

pernah terjadi pengeluaran-pengeluaran yang ilegal atau yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sudah menjalankan profesinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pada indikator KKA7 mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.73 yang berarti responden tidak setuju dengan pernyataan bahwa kecurangan terhadap persediaan atau aset lainnya pernah terjadi di instansi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instansi tidak melakukan kecurangan terhadap persediaan atau aset lainnya. Pada indikator KKA8 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.77 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan memanipulasi pengelolaan dan pencatatan atas kekayaan/aktiva organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak

manipulasi pengelolaan dan pencatatan atas kekayaan/aktiva organisasi.

Pada indikator KKA9 mempunyai nilai rata-rata sebesar 5.00 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa instansi memberikan kemudahan atau melakukan transaksi hanya pada beberapa entitas lain saja yang memberikan imbalan/balas jasa/hadiah, walaupun tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instansi tidak pernah melakukan tindakan suap-menyuap. Pada indikator KKA10 mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.97 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa karyawan ataupun pimpinan sama-sama melakukan praktik penyuapan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada yang melakukan praktik penyuapan baik oleh karyawan maupun pimpinan.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Moralitas Manajemen**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
MM1	30	4	5	132	4.40	.498
MM2	30	4	5	132	4.40	.498
MM3	30	4	5	127	4.23	.430
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Diolah

Semakin tinggi moralitas manajemen maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel moralitas manajemen yang terdiri dari item pertanyaan MM1 sampai dengan MM3 adalah sebesar 4.34. Moralitas manajemen diukur dari tiga indikator yaitu

penerapan prinsip integritas, adanya sanksi kecurangan dan sikap professional. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Hal tersebut menjelaskan bahwa responden akan lebih memilih menggunakan moral daripada mementingkan kepentingan pribadi maupun instansi dalam penyusunan laporan keuangan.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Gaji**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
KG1	30	4	5	130	4.33	.479
KG2	30	4	5	140	4.67	.479
KG3	30	5	5	150	5.00	.000
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Diolah

Semakin pegawai merasa puas atas gaji yang diterima maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel kepuasan gaji yang terdiri dari item pertanyaan KG1 sampai

dengan KG3 adalah sebesar 4.67. Dari hasil analisis tersebut menyatakan bahwa responden menjawab sangat setuju. Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa rata-rata karyawan sudah merasa bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan tersebut sudah sesuai.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Deskriptif Efektivitas Pengendalian Internal**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
EPI1	30	4	5	137	4.57	.504
EPI2	30	3	5	132	4.40	.563
EPI3	30	3	5	128	4.27	.740
EPI4	30	4	5	130	4.33	.479
EPI5	30	3	5	131	4.37	.556
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Diolah

Semakin efektif pengendalian dalam suatu instansi dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel efektivitas pengendalian internal yang terdiri dari item pertanyaan EPI1 sampai dengan EPI5 adalah sebesar 4.39. Efektivitas pengendalian internal diukur dari lima indikator yaitu terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan otorisasi transaksi, terdapat peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi, sistem akuntansi mencatat seluruh kegiatan operasional

instansi, dan diterapkannya peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional. Pada table diatas menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi dimana hal tersebut menjelaskan bahwa rata-rata pengendalian internal di instansi mereka bekerja sudah berjalan dengan sangat efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa penerapan wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan otorisasi transaksi, pemeriksaan fisik, sistem akuntansi, serta pemantauan dan evaluasi sudah berjalan sangat baik.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Deskriptif Budaya Etis Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
BEO1	30	3	5	124	4.13	.629
BEO2	30	3	5	124	4.13	.571
BEO3	30	1	5	107	3.57	1.006
BEO4	30	2	5	106	3.53	.819
BEO5	30	3	5	122	4.07	.583
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Diolah

Semakin etis budaya dalam suatu instansi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel efektivitas pengendalian internal yang terdiri dari item pertanyaan BEO1 sampai dengan BEO5 adalah sebesar 3.89. Budaya etis organisasi diukur dari lima indikator yaitu melihat perilaku atasan sebagai acuan standar dalam

berperilaku, ditetapkannya kode etik yang harus dipatuhi oleh pegawai, seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, pemberian sanksi atas perilaku yang tidak etis, dan adanya badan pengawas yang menangani masalah perlindungan etika. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang tinggi dimana hal tersebut menjelaskan bahwa rata-rata budaya etis organisasi di instansi mereka bekerja sudah baik.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Berikut ini tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 9**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,194

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh nilai nilai signifikansinya 0,194. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi ini dikatakan baik karena nilai signifikansinya 0,194 lebih besar dari 0,05.

**Uji Regresi Linear**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut ini tabel hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

**Tabel 9**  
**HASIL Uji R<sup>2</sup>**

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.460	.361

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektivitas pengendalian internal dan budaya etis organisasi berpengaruh sebesar 46% terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan 54% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square dibawah 0.5 atau cenderung mendekati 0 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

## Uji F

Berikut ini tabel hasil uji F:

**Tabel 10**  
**HASIL UJI F**

Model	F	Sig.
1 Regression	3,849	0,015

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 3.849 dengan nilai signifikansi sebesar 0.015. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung (3.849) lebih besar dari F tabel (2.56) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa moralitas manajemen ( $X_1$ ),

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0.499. (moralitas manajemen), 0.035 (kepuasan gaji), 0.044 (efektivitas pengendalian internal) dan 0.694 (budaya etis organisasi). Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen kepuasan gaji dan

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Moralitas manajemen dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu penerapan prinsip integritas, adanya sanksi kecurangan dan sikap professional. Moral memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mempengaruhi seseorang ketika akan berperilaku dan dalam pengambilan keputusan. Mengenai tepat dan benarnya perilaku yang kemudian akan diputuskan bergantung sekali pada tingkat intensitas moral dari individu tersebut. Semakin tinggi moralitas manajemen maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan

kepuasan gaji ( $X_2$ ), efektivitas pengendalian internal ( $X_3$ ) dan budaya etis organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## Uji t

**Tabel 11**  
**HASIL UJI T**

Model	B	t	Sig.
1 (Constant)	39,947	8,506	0,000
MM	0,117	0,685	0,499
KG	-0,118	-2,540	0,035
EPI	-0,491	-3,079	0,044
BEO	0,027	0,398	0,694

Sumber : Data diolah

efektivitas pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan variabel independen moralitas manajemen dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

nilai yang sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto dalam menghadapi masalah akuntansi mereka lebih memutuskan menggunakan moral dalam mengatasinya. Hipotesis pertama dilakukan untuk menguji moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian uji t dalam tabel 11 yang menunjukkan bahwa moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi moralitas manajemen belum tentu dapat mengurangi kecurangan akuntansi.

Hal ini didukung oleh jabatan responden dimana mayoritas responden menjabat sebagai staf akuntansi. Manajemen

lebih mengerti daripada staf mengenai baik buruknya moralitas dalam instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afri Ade (2017) yang menyatakan bahwa moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Widjayanti dan Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

### **Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kepuasan gaji dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu besarnya gaji untuk memenuhi kebutuhan, kesesuaian gaji dengan apa yang telah dikerjakan dan ketepatan waktu penggajian. Semakin pegawai merasa puas atas gaji yang diterima maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto sudah menerima gaji sesuai dengan kinerja dimana gaji tersebut diterima tepat waktu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Hipotesis kedua dilakukan untuk menguji kepuasan gaji terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian uji t dalam tabel 11 yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai gaji yang diberikan instansi atas kinerja karyawan atau semakin puas pegawai atas gaji yang diperolehnya maka niat untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Hal ini didukung oleh jabatan responden dimana mayoritas responden menjabat sebagai staf akuntansi. Pegawai

yang menjabat sebagai staf akuntansi masih rentan memikirkan gaji yang diterima atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini juga dikarenakan dalam diri seorang pegawai memiliki kepribadian yang baik dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal yang kurang baik sebagaimana yang dijelaskan dalam teori atribusi disposisi bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi atau kemampuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati dan Mulyadi (2017) menunjukkan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gusnita, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### **Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Efektivitas pengendalian internal dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan otorisasi transaksi, terdapat peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi, sistem akuntansi mencatat seluruh kegiatan operasional instansi, dan diterapkannya peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional. Semakin efektif pengendalian dalam suatu instansi dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto sangat efektif. Hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji

efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian uji t dalam tabel 11 yang menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian dalam instansi maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Efektivitas pengendalian internal bagi seluruh organisasi sangatlah penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan sehingga tingkat kecenderungan kecurangan dapat ditekan dengan adanya penerapan sistem pengendalian internal yang baik. Sistem pengendalian internal juga didukung oleh motivasi pegawai dalam bekerja, jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan mematuhi sistem pengendalian internal yang ada sebagaimana dijelaskan dalam teori atribusi disposisi bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi atau kemampuan. Hal ini didukung oleh jabatan responden dimana responden mayoritas menjabat sebagai staf akuntansi. Pegawai yang menjabat sebagai staf akuntansi memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai akan mematuhi sistem pengendalian yang ada supaya bisa naik jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nuraini, Muslimin, Kahar (2018), Hidayati dan Mulyadi (2017), Yuniarti (2017), Adetiloye, Omowunmi, dan Taiwo (2016), Artini, Adiputra, dan Herawati (2014) yang menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Luthfi, Wijoyo, Kusnadi (2018), Adi, Ardiyani, dan Ardianingsih (2016) yang menyatakan

bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### **Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Budaya etis organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu melihat perilaku atasan sebagai acuan standar dalam berperilaku, ditetapkannya kode etik yang harus dipatuhi oleh pegawai, seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, pemberian sanksi atas perilaku yang tidak etis, dan adanya badan pengawas yang menangani masalah pelanggaran etika. Budaya etis organisasi harus memberikan contoh yang baik untuk membangun suatu kultur yang kuat dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepribadian yang baik dari pimpinan akan dijadikan acuan oleh seluruh pegawainya dan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi. Manajemen organisasi juga harus memberikan bukti yang konkrit akan komitmen budaya etis organisasi. Semakin etis budaya dalam suatu instansi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 8 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa budaya etis organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto sudah baik. Hipotesis keempat dilakukan untuk menguji budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian uji t dalam tabel 11 yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya etis organisasi

lebih mengerti daripada staf mengenai baik buruknya moralitas dalam instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afri Ade (2017) yang menyatakan bahwa moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Widjayanti dan Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

### **Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kepuasan gaji dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu besarnya gaji untuk memenuhi kebutuhan, kesesuaian gaji dengan apa yang telah dikerjakan dan ketepatan waktu penggajian. Semakin pegawai merasa puas atas gaji yang diterima maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto sudah menerima gaji sesuai dengan kinerja dimana gaji tersebut diterima tepat waktu dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Hipotesis kedua dilakukan untuk menguji kepuasan gaji terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian uji t dalam tabel 11 yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai gaji yang diberikan instansi atas kinerja karyawan atau semakin puas pegawai atas gaji yang diperolehnya maka niat untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Hal ini didukung oleh jabatan responden dimana mayoritas responden menjabat sebagai staf akuntansi. Pegawai

yang menjabat sebagai staf akuntansi masih rentan memikirkan gaji yang diterima atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini juga dikarenakan dalam diri seorang pegawai memiliki kepribadian yang baik dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal yang kurang baik sebagaimana yang dijelaskan dalam teori atribusi disposisi bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi atau kemampuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati dan Mulyadi (2017) menunjukkan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gusnita, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### **Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Efektivitas pengendalian internal dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan otorisasi transaksi, terdapat peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi, sistem akuntansi mencatat seluruh kegiatan operasional instansi, dan diterapkannya peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional. Semakin efektif pengendalian dalam suatu instansi dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menunjukkan nilai yang sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto sangat efektif. Hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji

- yang sebenarnya mengenai kecenderungan kecurangan akuntansi.
4. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuesioner tetapi juga bisa dilakukan wawancara secara langsung agar hasil yang didapat lebih akurat dan mencegah terjadinya persepsi yang berbeda antara responden dan peneliti serta menghindari tidak kembalinya kuesioner.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Apriadi, R. N., & Fachriyah, N. (2014). "Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 3, no. 1: 1-25.
- Aprilia, A. (2017). Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9(1), 101.
- Artini, N. L. E. A., M. D. Adiputra., N. T. H. (2014). Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 12.
- Association of Certified Fraud Examiners, (2014). "Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse." *Global Fraud Study* 15, no. 2: 20.
- Austin, E., Prabowo, S., Psikologi, F., & Katolik, U. (2013). *pada karyawan dengan mengendalikan masa kerja. Subyek dari penelitian ini adalah 32 orang karyawan bagian.* 12(1), 80-94.
- BWI. (2017). *Laporan tahunan 2018 Indonesia.* 60.
- Crowe, H. (2011). *Why the Fraud Triangle is No Longer Enough.* Retrieved from [www.crowehorwath.com](http://www.crowehorwath.com).
- Dewi Yuniarti Rozali, R. (2015). Teknik Audit Investigatif Dalam Pengungkapan Money Laundering Berdasarkan Perspektif Akuntan Forensik. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 572.
- Dewi, K. Y. K., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 917-941.
- Di, F., Pendidikan, S., & Semarang, K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pendidikan Kota Semarang. *Accounting Analysis Journal*, 3(3), 387-398.
- Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goyena, R. (2019). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Hariandja, M. T. E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, p. 245.
- Hidayati, N., Mulyadi, J. M. V, & Classsification, J. E. L. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Dalam Kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa.* (2), 275-294.
- Irwansyah, I., & Syufriadi, B. (2019). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

- Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 89–100.
- John M. Ivancevich, R. K. M. T. M., 2006. Perilaku Dan Manajemen Organisasi. In: s.l.:Erlangga, pp. 123-124.
- Kusumaputri, E. S., 2018. Komitmen Pada Perubahan Organisasi. In: Yogyakarta: deepublish, pp. 121-122.
- Kuangan, D. L. (n.d.). 19773-54641-1-Pb.
- Mediatix, M., & Sari, R. (2019). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*
- Merawati, L. K., & Mahaputra, I. N. K. A. (2017). Moralitas, Pengendalian Internal Dan Gender Dalam Kecenderungan Terjadinya Fraud. *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 35.
- Moh. Riski Kurnia Adi, Komala Ardiyani, A. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan ( Fraud ). *Litbang Kota Pekalongan*, 10, 1–10.
- Noviolanda, S., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 101–111.
- Noviriantini, K., Dmarmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana). *E-Journal Undiksha*, 3(1), 1–12.
- Ozcan, A. (2016). "Firm Characteristics and Accounting Fraud: A Multivariate Approach." *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies* 22, no. 2: 128-144.
- Risa, B. A., Sumadi, & Arik, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Effect. *JSMBI(Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(2), 164–179.
- Rumah, P., & Efarina, S. (n.d.). *Riduan Siagian Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta Masuk Keluar Jml Tenaga*. 98–111.
- Sari, Rini Novita (2018). "Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi."
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, A., & Sadeli, D. (2015). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan*, 2(2), 127–138.
- Tomalili, R., 2019. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. In: Yogyakarta: Deepublish, pp. 68-69.
- Triharso, A., 2012. Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji. In: *Talent Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, pp. 59-61.
- Ulum, M. C., 2016. Perilaku Organisasi. In: Malang: UB Press, pp. 95-98.
- Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern dan Moralitas Pegawai Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 4(2), 1–32.
- Wahyuni, W., & Budiwitjaksono, G. S. (2017). Fraud Triangle Sebagai Pendeteksi Kecurangan Laporan

- Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 47.  
<https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.133>
- Widjajanti, A. (2019). *Kecurangan Akuntansi ( Studi Empiris Pemerintah Kota Surabaya )*. 01(1), 43–62.
- Wulandari, S., & Zaky, A. (2014). “Determinan Terjadinya Fraud di Instansi Pemerintahan (Persepsi pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi NTB).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 3, no. 2: 1-32.
- Zamzami F, I. A. F. M., 2018. *Audit Internal, Konsep dan Praktik*. In: Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, pp. 71-77.
- Zanaria, Y. (2016). *Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. 12(1), 1–15.  
<https://news.detik.com/foto-news/d-4405951/indonesia-ranking-89-indeks-persepsi-korupsi-dunia> (diakses pada 02 Oktober 2019)
- [https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4474668/kpk-kembali-obok-obok-pemkab-mojokerto-soal-kasus-pencucian-uang?\\_ga=2.155149371.2026824314.1570015641-1053033002.1570015641](https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4474668/kpk-kembali-obok-obok-pemkab-mojokerto-soal-kasus-pencucian-uang?_ga=2.155149371.2026824314.1570015641-1053033002.1570015641)(diakses pada 02 Oktober 2019)

