

Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Tyas Enggarin Suryo¹, Betari Maharani^{2*}, Anissa Hakim Purwantini³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang

ABSTRACT

The tendency for accounting fraud often occurs in an organization. Many factors cause this fraud. This research will discuss several factors that often influence a person's behavior towards accounting fraud tendencies. Therefore, this research aims to empirically test and analyze the factors that influence the tendency of accounting fraud namely internal control, individual morality, organizational commitment and organizational culture. The research population was 25 Regional Apparatus Organizations Kota Magelang and 10 Regional Apparatus Organizations Kabupaten Magelang. Questionnaire was used as a sampling technique in this quantitative research. The hypothesis test was done by using multiple linear regression analysis. The research result shows that internal control and Organizational Culture influence the tendency of accounting fraud, meanwhile organizational commitment and Individual Morality have no effect on the tendency of accounting fraud.

Keywords: Internal Control; Individual Morality; Organizational Commitment; Organizational Culture; Tendency of Accounting Fraud

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Populasi penelitian adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Magelang dan Kabupaten Magelang yaitu 25 OPD Kota Magelang dan 10 OPD Kabupaten Magelang. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas individu dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi..

Kata kunci: Pengendalian Internal; Moralitas Individu; Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

*Corresponding Author e-mail: betari.maharani@ummgl.ac.id

<https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>

PENDAHULUAN

Gejolak reformasi di institusi pemerintah di mulai ada sejak dikeluarkannya beberapa landasan hukum. Manipulasi akuntansi mungkin dilakukan dalam praktik-praktik bisnis oleh perusahaan dan biasanya melibatkan pihak-pihak internal. Kecurangan akuntansi telah mendapat banyak perhatian publik sebagai dinamika yang menjadi pusat perhatian para pelaku bisnis di dunia. Kecurangan akuntansi adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja akibat adanya kesempatan atau dorongan tertentu.

Kecurangan akuntansi dalam organisasi akan menimbulkan data laporan keuangan perusahaan menjadi tidak objektif sehingga terjadi kesalahan oleh pengguna informasi dalam menentukan keputusan (Arista & Titisari, 2016). Kecurangan akuntansi dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi karena melibatkan pelanggaran aturan. Kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan kecurangan dalam pelaporan keuangan, yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau angka dalam laporan keuangan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengelompokkan kecurangan akuntansi dalam tiga tingkatan antara lain penyimpangan atas aset, pernyataan palsu atau salah pernyataan dan korupsi. Berikut adalah tabel kasus korupsi yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Magelang.

Tabel 1.1 Kasus Korupsi di OPD Magelang

Nama Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Kabupaten Magelang	3	2	1	2	1	1	9 Kasus
Kota Magelang	3	2	0	0	1	0	6 Kasus
Kabupaten Temanggung	2	2	1	1	1	1	8 Kasus
Kabupaten Wonosobo	1	2	1	1	0	1	6 Kasus
Kabupaten Purworejo	2	2	1	1	0	1	5 Kasus
Kabupaten Kebumen	0	1	1	1	1	0	5 Kasus

Sumber:<https://kpk.go.id>

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa telah terjadi 39 kasus kecenderungan kecurangan pada tahun 2018 sampai 2023. Jenis laporan keuangan yang disajikan dalam entitas pemerintahan sedikit berbeda dengan laporan keuangan yang disajikan dalam entitas swasta. Dalam instansi pemerintah laporan keuangan yang disajikan antara lain adalah laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

Pada tahun anggaran 2022, eks anggota DPRD Kota Magelang melakukan tindak pidana kasus korupsi yang menyebabkan kerugian negara senilai Rp 11,6 M sementara pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Magelang mengalami tindak pidana kasus korupsi dari pegawai harian lepas UPTD Dinas

Lingkungan Hidup (DLH) terkait pemalsuan nota pembelian Bahan Bakar Mesin (BBM) yang merugikan negara mencapai RP 165,3 juta.

Pencegahan kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan dengan berbagai sanksi. Dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi, keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh yang besar, dengan adanya pengendalian internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain.

Tindakan kecurangan yang terjadi dikarenakan adanya peluang untuk salah saji dalam laporan keuangan dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset disebut kecenderungan kecurangan akuntansi. Menurut Putri (2014), pengendalian internal yang lemah memungkinkan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Pengendalian internal berpengaruh penting dalam sebuah organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan pengendalian internal yang dilakukan secara efektif akan menutup peluang terjadinya kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi (Adelin & Fauzihardani, 2013).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi, diantaranya adalah pengendalian internal. Pengendalian internal perlu diterapkan di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah, hal tersebut bertujuan untuk meminimalisasi penyelewengan yang dilakukan oleh pihak tertentu. Menurut (Romney & Steinbart, 2015) pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholehah (2018) menunjukkan bahwa semakin meningkat pengendalian internal yang dilaksanakan maka semakin berkurang kecenderungan kecurangan akuntansi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi adalah moralitas individu. Moral yang buruk dari individu diasumsikan dapat mendorong individu bertindak tidak etis dan berlaku curang dalam akuntansi. Menurut Anastasia & Sparta (2014) moralitas individu adalah cara atau sikap kepribadian seorang individu terhadap apa yang mereka kerjakan. Moralitas individu memiliki pengaruh terhadap kecenderungan seseorang melakukan kecurangan akuntansi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Dewi (2016) serta Udayani & Sari (2017).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Lingkungan yang memiliki etis atau etika dapat membuat

karyawan cenderung bertindak atau menjalankan peraturan sesuai dengan norma dan nilai yang ada guna menghindari kecurangan dalam organisasi Lestari & Ayu (2021). Hasil penelitian oleh Lestari *et al.* (2015), Putra & Latrini (2018) dan Arnila *et al.* (2018) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi adalah komitmen organisasi. Luthans (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Widiutami *et al.* (2017) mengemukakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap suatu organisasi, maka semakin kecil kecenderungannya terhadap kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Natalia & Coryanata (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian Putri & Putra (2023) dengan persamaan variabel penelitian. Perbedaannya terletak pada objek penelitian serta penambahan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi yang baik akan mampu membantu karyawan berpedoman dengan norma baik sehingga sulit bagi mereka untuk melakukan tindakan menyimpang hal ini tentu akan mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan didalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat membantu menanamkan kejujuran, keterbukaan dan rasa saling membantu satu sama lain dalam keterlibatan diri sebagai bagian organisasi sehingga dapat membantu upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Objek penelitian ini adalah OPD Magelang karena terdapat 6 kasus selama lima tahun terakhir dan selalu ada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang disimpulkan yaitu “Apakah pengendalian internal, moralitas individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi?”. Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga memberi manfaat akademik sebagai bahan acuan dan manfaat praktis untuk meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Teori Atribusi

Heider (2013) pencetus teori atribusi menjelaskan bahwa teori atribusi adalah tentang cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang berasal dari faktor internal misalnya sifat, karakter, perilaku, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan eksklusif yang akan memberikan imbas terhadap perilaku individu Luthans (2005). Teori ini menjelaskan proses seseorang

menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya yang dipengaruhi oleh kekuatan internal dan eksternal yang akan mencerminkan perilaku kepemimpinan seseorang baik sebagai pemimpin maupun bawahan. Kepemimpinan merujuk pada cara berfikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam pekerjaan di sebuah organisasi dengan bawahannya. Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin atau orang yang memberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab, termasuk moral dan kecurangan akuntansi.

Kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) seperti kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) seperti keberuntungan, kesempatan dan akan memotivasi seseorang untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu (Daulay *et al.*, 2018). Pemahaman seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi akan menghasilkan pertimbangan tertentu, tergantung pada arti atau makna yang dihubungkan pada perilaku tertentu. Perilaku yang disebabkan faktor internal merupakan perilaku yang dapat dikontrol oleh dirinya sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan faktor eksternal memaksa seseorang untuk berperilaku sesuai kondisi yang terjadi karena kondisi tersebut tidak dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri.

2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan Romney & Steinbart (2015) pengendalian internal ialah rencana organisasi serta metode usaha yang digunakan untuk menjaga aset, menyampaikan informasi yang akurat serta andal untuk mendorong, memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, dan mendorong kesesuaian menggunakan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal yang baik, dirancang oleh sistem salah satunya untuk meminimalisasi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sesuai dengan teori atribusi, pengendalian internal merupakan mekanisme kontrol yang menjadikan kegiatan di suatu instansi berjalan dengan baik yang sesuai dengan harapan. Pengendalian yang dijalankan dengan ketat dan baik akan mengontrol bahkan menghambat kemungkinan seseorang melakukan tindakan kecurangan.

Salah satu bentuk pengendalian internal adalah diterapkannya peraturan atau kebijakan dalam penyusunan anggaran. Kebijakan ini dapat menjadi salah satu alat pencegahan alokasi anggaran yang tidak disesuaikan dengan alokasi sumber daya yang sebenarnya. Ketidaksesuaian antara aturan dan alokasi menimbulkan disparitas kepentingan antara agen (OPD) serta *principal* (legislatif) yang berpotensi pada tindakan kecurangan. Kebijakan memungkinkan pengaturan pengecekan silang (*cross check*) terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain. Hal ini dapat menurunkan peluang terjadinya kesalahan alokasi dana dan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Chalida *et al.* (2022) dan (Sholehah, 2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kesamaan kecurangan akuntansi.

H₁: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

3. Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Moralitas dapat diartikan menjadi keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik atau buruknya sifat menjadi manusia. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dikendalikan oleh faktor internal seperti moralitas individu. Moralitas individu terbentuk dari keadaan internal, yang dapat menilai penyebab yang dilakukan individu dalam melakukan setiap kegiatannya. Artinya seseorang dengan level penalaran moralitas individu yang tinggi akan cenderung melakukan perbuatan yang etis karena sensitif terhadap isu-isu etika dan sebaliknya. Aparat OPD akan cenderung tidak melakukan kecurangan akuntansi apabila tingkat moralitas individu yang dimiliki tinggi. Hasil dari penelitian Dewi (2016) dan Sholehah (2018) menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₂: Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Melizawati (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang bertujuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Tingginya komitmen individu terhadap organisasi menjadikan individu tersebut lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi. Mereka akan berusaha membawa organisasi menjadi lebih baik. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi akan membuat individu melakukan tindakan yang sifatnya untuk kepentingan pribadinya sendiri.

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau keputusan dipengaruhi oleh kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Tingginya komitmen pegawai OPD terhadap organisasi akan menekan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut, karena hal tindakan tersebut diyakini tidak sesuai dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap cenderung lebih setia terhadap organisasinya. Selain itu, mereka memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Dengan demikian, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian Arifah (2017) dan (Virmayani & Atmadja, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungannya melakukan tindak kecurangan akuntansi.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Organisasi yang satu tidak sinkron dari yang lain dalam nilai-nilai, istiadat-norma, serta harapan yang membentuk budayanya. Budaya yang baik dalam organisasi akan membentuk perilaku yang baik dalam diri seorang anggota organisasi, begitu pula sebaliknya. Setiap pegawai pada organisasi memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan yang dapat mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan kecurangan tersebut. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut menjadi tindakan yang biasa atau wajar terjadi.

Teori atribusi menjelaskan proses seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau karena perilakunya yang dipengaruhi oleh kekuatan eksternal yang akan mencerminkan perilaku budaya individu. Teori atribusi menjelaskan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi seseorang didasari oleh budaya organisasi. Kecenderungan kecurangan akuntansi terjadi apabila budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi lemah. Budaya organisasi yang baik akan memberikan stabilitas pada suatu organisasi. Budaya etis akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*). Etis mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Semakin baik budaya etis organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan.

Artini *et al.* (2014) menyatakan bahwa faktor budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan diikuti oleh penurunan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini didukung oleh penelitian Sholehah (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

METODE PENELITIAN

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Magelang dan Kabupaten Magelang yaitu 25 OPD Kota Magelang dan 10 OPD Kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kepala OPD yang bekerja di lingkungan Pemkot & Pemkab Magelang.
2. Kepala Bagian Keuangan OPD Bagian Keuangan yang bekerja di lingkungan Pemkot & Pemkab Magelang.
3. Bendahara pengeluaran OPD yang bekerja di lingkungan Pemkot & Pemkab Magelang.
4. Bendahara penerimaan OPD yang bekerja di lingkungan Pemkot & Pemkab Magelang.

5. Staff Bagian Keuangan OPD yang bekerja di lingkungan Pemkot & Pemkab Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang dinilai secara langsung oleh responden. Bobot penilaian menggunakan skala likert lima angka penilaian yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Setelah data yang sesuai dengan kriteria terkumpul, maka dilakukan analisis data dengan beberapa pengujian dan analisis data yang meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sampel penelitian dan tingkat pengembalian

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota dan Kabupaten Magelang yang terdiri dari badan, dinas dan kantor. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang diteliti sebanyak 35 kantor. Kuesioner yang disebar sebanyak 175 Kuesioner. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 160 (91,43%).

2. Demografi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa 63,23% responden adalah perempuan, sementara responden laki-laki sebanyak 36,88%. Tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun dan yang terbanyak berusia antara 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 68 responden. Kemudian tingkat pendidikan SMA paling sedikit yaitu 15 responden dan paling banyak S1 yaitu 91 responden. Selanjutnya untuk jabatan yang paling banyak adalah Kabag Keuangan yaitu 34,38% dan paling sedikit Bendahara Penerimaan yaitu 0,63%. Terakhir, untuk lama bekerja yang paling banyak di kisaran kurang dari 5 tahun yaitu 77 responden dan paling sedikit di kisaran 5 sampai 10 tahun yaitu 26 responden.

Tabel 3.1 Profil Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	59	36,88 %
	Perempuan	101	63,23 %
	Jumlah	160	100%
Usia	Kurang dari 20 Tahun	0	0%
	21 sampai 30 Tahun	26	16,25 %
	31 sampai 40 Tahun	54	33,75 %
	41 sampai 50 Tahun	68	42,50 %
	Lebih dari 50 Tahun	12	7,50%
Tingkat Pendidikan	Jumlah	160	100%
	SMA/SLTA	15	9,38%
	Diploma	30	18,75%
	S1	91	56,88%
	S2	24	15,00%

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	Presentase
Jabatan	Jumlah	160	100%
	Kepala OPD	7	4,38%
	Kabag Keuangan	18	11,25%
	Kasubag Keuangan	55	34,38%
	Bendahara Penerimaan	1	0,63%
	Bendahara Pengeluaran	26	16,25%
	Staff Keuangan	53	33,13%
	Jumlah	160	100%
Lama Bekerja	Kurang dari 5 Tahun	77	48,13%
	5 sampai 10 Tahun	26	16,25%
	Lebih dari 10 Tahun	57	35,63%
	Jumlah	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

3. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Hasil uji validitas disajikan pada table 5. Hasil *Cross Loading* menunjukkan bahwa indikator-indikator dengan nilai cross loading $> 0,5$ adalah valid. Selanjutnya, hasil KMO (*Kaiser-Meyer-Olklin*) dari uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Pengujian Validitas

Variabel	KMO	Sig.	Keterangan
PI	0, 855	0,000	Valid
MI	0, 711	0,000	Valid
KO	0, 819	0,000	Valid
BO	0, 611	0,000	Valid
KKA	0, 938	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil KMO yang terlihat pada Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai $KMO > 0,50$ sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor dapat dilanjutkan. Kemudian untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	0,927	Reliabel
Moralitas Individu	0,708	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,842	Reliabel
Budaya Organisasi	0,719	Reliabel
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0,955	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang terlihat pada Tabel 6, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta	T		
(Constant)	3,735	0,485		7,699	0,000	
Pengendalian internal	-0,337	0,083	-0,335	-4,558	0,000	H ₁ Diterima
Moralitas individu	-0,088	0,054	-0,112	-1,628	0,106	H ₃ Tidak diterima
Komitmen organisasi	0,104	0,069	0,114	1,516	0,131	H ₄ Tidak diterima
Budaya organisasi	-0,139	0,067	-0,153	-2,073	0,040	H ₁ Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Magelang dan Kabupaten Magelang. Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diminimalisir dengan pengendalian internal yang dirancang oleh sistem. Ketika pengendalian internal meningkat maka kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan di dalam sebuah instansi menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden setuju apabila di tempat mereka bekerja telah ada pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Hasil penelitian dari Putri & Putra (2023) menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan hasil penelitian dari Didi & Kusuma (2018) mengungkapkan hasil yang berbeda yaitu pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2. Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Magelang dan 35

Kabupaten Magelang. Dapat diartikan bahwa moralitas individu yang dimiliki setiap pegawai dalam suatu organisasi belum tentu mengurangi kecurangan, dikarenakan kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja bahkan oleh pegawai yang pada awalnya memiliki moralitas yang tinggi. Berdasarkan hasil kuisioner, tidak berpengaruhnya moralitas individu dikarenakan OPD Kota dan Kabupaten Magelang sudah melakukan penyusunan laporan keuangan dengan baik tetapi dalam penyusunan masih mengutamakan kepentingan pimpinan, kelaziman dalam menyusun laporan keuangan seperti periode lalu dan agar kinerjanya terlihat baik. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Nurjanah & Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa moralitas individu memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Putri & Putra (2023) menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Dewi & Suryanawa (2014) yang menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Meskipun dalam organisasi seluruh anggota dituntut mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, masih banyak anggota yang tidak menjunjung tinggi komitmen organisasi oleh karena itu faktor ini tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau keputusan yang dipengaruhi. Menurut Heider (2013), pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seorang. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung ialah determinan paling krusial untuk perilaku.

Komitmen organisasi yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, sudah sangat menyadari bahwa apa yang ia kerjakan adalah untuk kepentingan organisasi, bukan lagi untuk kepentingan pribadi. Sedangkan individu dengan komitmen organisasi yang rendah menyebabkan munculnya tindakan kecenderungan terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama & Yuniarta (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pelaporan keuangan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Dalam teori yang dikenalkan oleh Cressey (1953) yaitu *fraud triangle theory* yang didalamnya berisi tentang elemen rasionalisasi yaitu pertimbangan dari adanya kesenjangan intregritas pribadi pegawai. Pelaku yang melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi tersebut menganggap bahwa mereka hanya mengambil sedikit harta dari organisasi tempatnya bekerja dan tidak merugikan pihak manapun. Budaya organisasi yang buruk dapat membuat seseorang melakukan kecurangan dan menganggap kecurangan tersebut dilakukan biasa-biasa saja dan tidak merugikan banyak pihak. Maka dalam organisasi tersebut akan terdoktrin bahwa segala bentuk kecurangan tidak akan berdampak tinggi bagi organisasi ataupun orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Artini *et al.* (2014) menyatakan bahwa faktor budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Nurjanah & Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu hasil penelitian dari Zelmiyanti & Anita (2015) juga menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kencenderungan kecurangan akuntansi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Magelang dan Kabupaten Magelang. Sementara, moralitas dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah objek penelitian yang hanya terbatas di wilayah Kota dan Kabupaten Magelang. Selain itu, tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya sebesar 15,4%. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya sebaiknya dapat memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel ketaatan penyusun laporan keuangan terhadap standar akuntansi. Hal ini disebabkan karena ketaatan terhadap aturan akuntansi menjadi salah satu penilaian penting dari setiap perilaku individu (Afriade, 2017).

DAFTAR REFERENSI

- Adelin, V., & Fauzihardani, E. (2013). Pengaruh pengendalian internal, ketaaan pada aturan akuntansi dan kecenderungan kecurangan terhadap perilaku tidak etis. *Wahana Riset Akuntansi*, 1(2), 259–276.
Afriade, A. (2017). Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Moralitas Dan Motivasi Terhadap Kecenderungan

- Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar). *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Anastasia, A., & Sparta, S. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi*, 6(1), 1–26.
- Arifah, A. (2017). *Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Keadilan Prosedural, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universita Negeri Yogyakarta.
- Arista, L. L., & Titisari, K. H. (2016). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada PT. Pegadaian Area Surakarta*.
- Arnila, T., Basri, Y. M., & Desmiyawati, D. (2018). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Etis Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Siak). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1–15.
- Artini, N. L. E. A., Adiputra, I. M. P., SE, S. H., Si, M., Herawati, N. T., & AK, S. E. (2014). Pengaruh budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 2(1).
- Chalida, N. N., Pramita, Y. D., & Maharani, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal, Moral Sensitivity dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kecamatan Bansari Kabupaten Temanggung). *Prosiding University Research Colloquium*, 565–579.
- Cressey, D. R. (1953). Other People's Money: A Study of The Social Psychology of Embezzlementtitle. *Free Press*.
- Daulay, M., Harahap, J., Lubis, B., & Batubara, S. (2018). Hubungan Reklame Rokok Dengan Perilaku Merokok Pelajar SMA Negeri 4 di Kota Pematangsiantar Tahun 2017. *Biology Educational Science & Technology Journal*, 1(2), 44–52.
- Dewi, G. A. K. R. S. (2016). Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal pada kecurangan akuntansi (Studi eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1).
- Dewi, N. K. S. L., & Suryanawa, I. K. (2014). Pengaruh Struktur Kepemilikan Manjerial, Leverage, dan Financial distress Terhadap Konservatisme Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 7(1), 223–234.
- Didi, D., & Kusuma, I. C. (2018). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud): Persepsi pegawai pemerintahan daerah kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 1.
- Heider, F. (2013). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.
- Lestari, I. A. M. E., & Ayu, P. C. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 101–116.
- Lestari, K. A., Purnamawati, I. G. A., Herawati, N. T., & AK, S. E. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.

- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Jurnal Enesa*, 3(2), 1–17.
- Natalia, L., & Coryanata, I. (2018). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan Pembiayaan Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(3), 135–144.
- Nurjanah, I. A., & Setiawan, M. A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(3), 517–528.
- Putra, I., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(3), 2155–2184.
- Putri, A. A. P. A. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 61–74.
- Putri, M. D., & Putra, G. H. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Padang. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(2), 82–97.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Sistem informasi akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sholehah, N. L. H. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Personal Culture Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo)*. Universitas Muslim Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. *Jakarta: Prananda Media Group*.
- Udayani, A., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh pengendalian internal dan moralitas individu pada kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(3), 1744–1799.
- Utama, I. G. P., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Ineffective Monitoring, Komitmen Organisasi, Kultur Organisasi, Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pelaporan Keuangan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(3), 640–652.
- Virmayani, P. C. N. L. G. E. S., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Se Kecamatan Buleleng. *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1).
- Widiutami, N. P. S., Sulindawati, N. L. G. E., SE Ak, M., Atmadja, A. T., & SE, A. (2017). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 8, 67–76.