

Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Kualitas Pengendalian Internal SKPD di Kota Bengkulu

Sofiani^{1,*}, Fachroh Fiddin²

^{1*,2} Politeknik Negeri Bengkulu, Program Studi Akuntansi Keuangan Publik, Riau, 28711, Indonesia

^{1*} sofiafrani50@gmail.com, ² fachrohfidin@polbeng.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational ethical culture, organizational justice, and the quality of internal control in minimizing accounting fraud, with the reinforcement of the morality of local government unit apparatus in Bengkulu city. This research is a quantitative study with a descriptive approach. The sampling method used was purposive sampling, with a sample size of 88 respondents. The data used in the study is primary data collected through direct questionnaire surveys. The data analysis employs multiple linear regression analysis and moderating regression analysis using the residual test approach. Multiple linear regression analysis was applied for the hypothesis of organizational ethical culture, while multiple linear regression analysis with a residual test was used for organizational justice moderated by the quality of internal control.

Keywords: *Organizational Ethical Culture, Organizational Justice, Apparatus Morality, Accounting Fraud, and Quality of Internal Control*

1. Pendahuluan

Organisasi sektor publik khususnya instansi pemerintah seharusnya memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat namun sering terjadi ketidakcocokan antara kewenangan pemerintah dan kualitas pelayanan publik yang diberikan, sering kali disebabkan oleh kecurangan dan penyimpangan. Kecurangan akuntansi termasuk manipulasi laporan keuangan sering terjadi dan dapat merugikan negara serta berdampak pada integritas laporan keuangan.

Salah satu bentuk kecurangan yang sering terjadi yaitu kecurangan akuntansi Hashim et al & Young (2020). Teori kecurangan dalam konsep akuntansi merupakan bagian prosedur kecurangan akuntansi, kecurangan akuntansi diartikan bagian laporan keuangan yang disengaja dilaporkan secara curang dan penyalahgunaan Liao et al & Ramos Montesdeoca et al (2019). Kecurangan akuntansi terjadi karena adanya ancaman serius bagi pemangku kepentingan yang dilihat dari peningkatan kejahatan ekonomi. Kecurangan akuntansi dapat menimbulkan adanya kerugian dalam dunia pekerjaan dan kerugian ini menjadi

masalah serius yang perlu ditindaklanjuti (Arifin, 2020; Mangala & Kumari, 2017).

Kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya etis organisasi, keadilan organisasi, dan moralitas aparatur. Budaya etis yang baik dan keadilan organisasi yang tinggi dapat mengurangi kecurangan akuntansi. Sebaliknya, pengendalian internal yang lemah, perilaku tidak etis, dan moralitas aparatur yang rendah meningkatkan risiko kecurangan.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis yang dilakukan oleh A.Nurailka (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik organisasi meminimalkan kecurangan akuntansi dengan penguatan moralitas aparatur SKPD di Makassar. Adapun perbedaan dengan penelitian kali ini yaitu pada variable moderasi dimana penelitian ini moralitas sebagai variable moderasinya

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah budaya etis organisasi, keadilan organisasi, dan moralitas aparatur berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi di SKPD Kota Bengkulu. Pengendalian internal yang efektif diharapkan dapat memperkuat

hubungan antara variabel-variabel ini dan mengurangi kecurangan akuntansi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan dan mengevaluasi efektivitas pengendalian internal.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Budaya Etis Organisasi

Menurut Thompson dan Simmons (2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya etis yang terintegrasi dengan baik cenderung memiliki karyawan yang lebih berkomitmen terhadap nilai-nilai etika dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan standar organisasi. Penelitian ini juga mengungkap bahwa komponen utama dari budaya etis, seperti nilai-nilai yang memandu perilaku dan kepercayaan yang dimiliki bersama, sangat efektif dalam mencegah perilaku menyimpang seperti penyalahgunaan kekuasaan atau sumber daya organisasi. Dengan demikian, memperkuat budaya etis dalam organisasi bukan hanya penting untuk keberhasilan jangka panjang, tetapi juga untuk menjaga integritas dan reputasi organisasi.

2.2. Keadilan Organisasi

Wu dkk (2016) mengemukakan bahwa umumnya ketidakadilan organisasi menghasilkan efek yang luas pada karyawan. Misalnya, ketidakadilan distributif mengurangi gaji karyawan, penghargaan khusus dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketidakadilan informasi dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka dan dengan demikian membuat karyawan rentang terhadap kelelahan emosional. Dalam menilai Keadilan Organisasi tidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal Sumbayak (2017).

2.3. Moralitas Aparatur

Moralitas aparaturnya berperan krusial dalam pencegahan terjadinya fraud di organisasi. Moralitas yang tinggi di kalangan anggota organisasi membantu mengarahkan tindakan dan keputusan

mereka dengan prinsip-prinsip etika yang kuat. Ketika moralitas individu di dalam organisasi baik, mereka lebih cenderung untuk melaporkan ketidakberesan dan membuat keputusan yang etis, sehingga mengurangi kemungkinan praktik curang.

2.4. Kualitas Pengendalian Internal

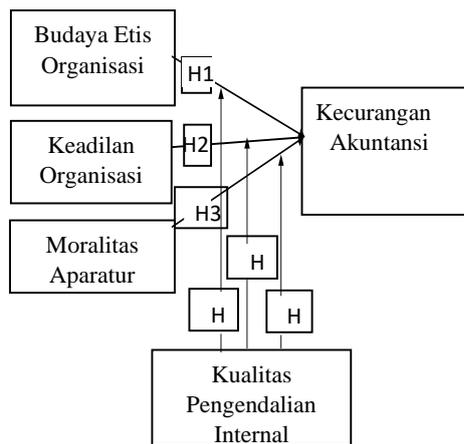
Menurut Puspitadewi dan Soni (2012), Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh direksi organisasi, manajemen, dan personel lainnya, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai akan tercapainya tujuan yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku

2.5. Kecurangan Akuntansi

Nguyen et al. (2022) menyoroiti bagaimana perkembangan teknologi informasi telah mengubah lanskap kecurangan akuntansi. Penelitian ini mengungkap bahwa penggunaan software yang dimodifikasi atau aplikasi keuangan yang dirancang khusus untuk memanipulasi data laporan keuangan telah menjadi salah satu bentuk kecurangan yang semakin sulit dideteksi. Teknologi ini memungkinkan individu atau kelompok di dalam perusahaan untuk menyembunyikan atau memanipulasi informasi keuangan tanpa terdeteksi oleh sistem pengendalian internal tradisional.

2.6. Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data Olahan, 2024

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Budaya etis dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan keputusan karyawan, terutama dalam konteks kecurangan akuntansi. Budaya etis yang kuat menciptakan lingkungan kerja di mana nilai-nilai kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi. Ketika budaya etis ini diterapkan secara konsisten, karyawan akan lebih cenderung bertindak sesuai dengan standar moral dan etika yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi potensi terjadinya tindakan curang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono (2020), yang menunjukkan bahwa implementasi budaya etis dalam organisasi pemerintahan secara signifikan mengurangi praktik-praktik kecurangan, terutama dalam hal pelaporan keuangan. Suhartono mengemukakan bahwa budaya yang mendukung etika dan integritas mampu menciptakan lingkungan kerja di mana norma-norma etis dipatuhi dengan ketat, sehingga peluang untuk melakukan kecurangan menjadi sangat kecil. Jadi dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

2.7.2. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Faktor Pressure atau tekanan dari fraud triangel menyebabkan adanya tuntutan gaya hidup para karyawan serta adanya kesulitan dalam masalah keuangan terutama ketidakadilan organisasi serta ketidakpuasan karyawan pada organisasi juga dapat pula menjadi penyebabnya adanya tekanan dan mempengaruhi keinginan untuk berbuat curang. Apabila keadilan organisasi terpenuhi seperti yang diharapkan maka produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat serta dapat meminimalisir bahkan menghilangkan niat atau motivasi individu di dalam organisasi untuk melakukan kegiatan kecurangan akuntansi. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yuliana, E. (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pegawai merasakan keadilan organisasi maka semakin tinggi juga tindakan pencegahan kecurangan yang terjadi. Dari pernyataan dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2: Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

2.7.3. Pengaruh Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi

Teori atribusi Heider (1958) menjelaskan bahwa karakteristik internal individu, seperti moralitas, memiliki peran dan memengaruhi kemampuannya untuk menjadi individu yang dapat lebih menilai baik dan buruk sesuatu. Moralitas dapat memengaruhi kecenderungan individu untuk terlibat dalam kecurangan. Individu dengan moralitas yang tinggi cenderung lebih mengutamakan kepentingan umum dibanding kepentingan pribadi Wahyudi et al (2021). Hal ini juga didukung oleh teori perkembangan moral Kohlberg (1995) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat penalaran moral individu, maka individu akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan-tindakan yang benar. Penelitian Wahyudiet al (2021), Saputra et

al (2020), Sara et al (2023), dan Maifizar et al (2020) menyatakan bahwa moralitas memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Aparatur dengan tingkat moralitas yang tinggi akan memiliki keengganan terhadap tindak kecurangan, karena ia sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur desa yang harus bertindak jujur dan transparan dalam mengelola dana desa. Oleh karena itu terdapat hubungan positif antara moralitas aparatur dan pencegahan kecurangan dana desa. Aparatur yang memiliki tingkat moralitas tinggi akan lebih mematuhi aturan, norma, dan etika yang berlaku, sehingga dapat mencegah kecurangan

H3: Moralitas Aparatur berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

2.7.4. Kualitas Pengendalian Internal Menguatkan Budaya Etis Organisasi

Pengendalian internal yang berkualitas memainkan peran penting dalam memperkuat budaya etis di suatu organisasi. Kualitas pengendalian internal mencakup sistem yang dirancang untuk mengawasi, mengendalikan, dan memastikan perilaku yang sesuai dengan standar etika yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kualitas pengendalian internal tidak hanya berdampak pada kepatuhan hukum, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang mendukung integritas dan etika, yang pada gilirannya mengurangi kecurangan dan meningkatkan reputasi organisasi.

H4 : Kualitas Pengendalian Internal SKPD menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi

2.7.5. Kualitas Pengendalian Internal Menguatkan Keadilan Organisasi

Kualitas pengendalian internal yang tinggi berperan penting dalam memperkuat keadilan organisasi dengan mengurangi risiko kecurangan akuntansi melalui penerapan prosedur yang ketat dan transparan. Sistem pengendalian yang

efektif, seperti pemisahan tugas dan otorisasi transaksi, memastikan bahwa tidak ada individu yang memiliki kekuasaan penuh atas proses keuangan, sehingga meminimalkan peluang untuk melakukan kecurangan. Zhang et al. (2020) menguatkan pandangan ini dengan menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pengendalian internal yang kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas mereka. Selain itu, pengendalian internal yang kuat juga mendorong akuntabilitas, di mana setiap tindakan dipantau dan dievaluasi secara berkala, yang secara signifikan mengurangi potensi penyalahgunaan kekuasaan atau konflik kepentingan.

H5 : Kualitas Pengendalian Internal menguatkan Keadilan Organisasi terhadap kecurangan akuntansi.

2.7.6. Kualitas Pengendalian Internal Menguatkan Moralitas Aparatur

Kualitas pengendalian internal yang baik sangat penting dalam memperkuat moralitas aparatur di dalam organisasi. Pengendalian internal yang efektif menciptakan kerangka kerja yang memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh individu dalam organisasi dilandasi oleh nilai-nilai etika yang kuat dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Hidayat dan Kurniawan (2021) menemukan bahwa akuntabilitas yang jelas dalam sistem pengendalian internal mampu meningkatkan moralitas aparatur, yang pada akhirnya berimbas positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif cenderung memiliki tingkat pelanggaran etika yang lebih rendah, karena aparatur merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka.

H6: Kualitas Pengendalian Internal menguatkan Moralitas Aparatur terhadap kecurangan akuntansi.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Waktu penelitian dimulai dari pengumpulan data sampai dengan berakhirnya penelitian yang dirasa telah cukup. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang melaksanakan pengelolaan keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu yang berjumlah 27 SKPD. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu pemilihan sampel yang dipilih sesuai dengan kriteria. Kriteria dalam penelitian adalah pengelola keuangan, termasuk

pejabat penatausahaan keuangan, pejabat pelaksana teknis kegiatan dan bendahara yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan. Tiap SKPD ditetapkan sebanyak 4 orang yang menjadi responden sehingga total sampel sebanyak 88 responden. Jenis Data primer dipilih melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert point likert yakni 1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) 5 (Sangat Setuju). Model yang digunakan untuk melakukan analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Regresi Berganda Untuk Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil uji Regresi Berganda:

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistick	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constan)	410.907	70.774		50.390	0.000		
Budaya	0.466	0.184	0.254	20.527	0.013	0.953	10.050
Keadilan	-0.435	0.123	-0.350	-30.538	0.001	0.984	10.016
Moralitas	0.013	0.102	0.013	0.2270	-0.189	0.938	10.066

a. *Dependent Variable: Kecurangan*
 Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kecurangan} = 410.907 + 0,466 \text{ Budaya Etis Organisasi} - 0,435 \text{ Keadilan Organisasi} + 0,013 \text{ Moralitas}$$

4.1.1 Uji Parsial (Uji t)

1. Hasil pengujian pengaruh Budaya Etis Organisasi (H1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,527 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,527 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Jadi variabel budaya secara parsial berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi akan berpengaruh pada

kecurangan akuntansi, karena dengan menerapkan suatu budaya etis dalam SKPD maka akan mendorong seseorang pegawai untuk dapat melakukan tindakan yang beretika sehingga kecurangan akuntansi dapat dihindarkan. Begitu pun sebaliknya jika budaya etis suatu instansi tidak diterapkan dengan baik, maka besar kemungkinan para pegawai tidak terlalu mementingkan tindakan beretika sehingga dapat melakukan kecurangan akuntansi. Penelitian ini Sejalan dengan teori fraud tringle yang dikemukakan oleh Donald. R. Cressey menyatakan bahwa ada tiga-tiga faktor yang mendorong terjadinya kecurangan yaitu tekanan (perceived pressure), kesempatan atau peluang (perceived appportunity) dan alasan pembenaran (rationalization). Tidak diterapkannya budaya etis suatu organisasi

sama saja dengan membuka peluang atau kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi karena memungkinkan suatu kecurangan terjadi seperti bekerja tidak ada prosedur yang cukup, kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi dan gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi pelaku kecurangan.

2. Hasil pengujian pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan (H2)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,538 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,538 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H₂ diterima. Jadi variabel keadilan secara parsial berpengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh pada kecurangan akuntansi, dengan menerapkan keadilan organisasi akan mendorong kepatuhan para pegawai untuk menerapkan aturan-aturan yang berlaku. Pekerja menilai keadilan pada tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional). Ketiganya adalah komponen keadilan organisasi yang berbeda tapi saling berhubungan Yuliana, (2016). Dalam teori fraud triangle oleh Donald R. Cressey juga mengemukakan adanya tekanan mendorong seseorang melakukan kecurangan. Oleh karena itu apabila keadilan organisasi tidak memuaskan pegawai pada suatu organisasi, dengan merasa tertekan mereka akan melakukan tindak kecurangan.

3. Hasil pengujian pengaruh Moralitas terhadap kecurangan (H3)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai hitung sebesar 0,128 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,770 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $-0,189 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H₃ diterima. Jadi variabel Moralitas secara parsial berpengaruh terhadap kecurangan. Moralitas di sini mencakup nilai-nilai etika, integritas, dan tanggung jawab sosial yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur. Ketika moralitas aparatur berada pada tingkat tinggi, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemungkinan mereka terlibat dalam praktik kecurangan. Salah satu aspek penting dari moralitas aparatur adalah kesadaran akan dampak dari tindakan mereka. Aparatur yang memiliki kesadaran moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan yang mereka lakukan, tidak hanya untuk diri mereka sendiri tetapi juga untuk organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, mereka akan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyajikan laporan keuangan dan informasi lainnya, serta lebih berhati-hati dalam penggunaan anggaran dan sumber daya yang ada. lingkungan kerja yang mendukung moralitas dapat berkontribusi pada penguatan etika di kalangan aparatur. Budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai moral dan etika akan menciptakan suasana di mana aparatur merasa aman untuk melaporkan kecurangan tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ketika aparatur merasa didukung untuk bertindak dengan integritas, mereka akan lebih termotivasi untuk menjauhi praktik-praktik curang.

4.1.2 Uji t Moderasi

Berikut adalah hasil pengujian t moderasi:

Tabel 2. Uji Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistick		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constan)	360.075	30.913		90.220	0.000		
BudayaX kualitas	0.020	0.007	0.390	20.984	0.004	0.576	10.737
KeadilanX kualitas	-0.014	0.004	-0.446	-30.704	0.000	0.679	10.473
MoralitasX Kualitas	0.002	0.-234	0.076	0.20.274	0.521	0.633	10.579

Sumber: Data Olahan,2024

1. Kualitas pengendalian internal menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi (Moderasi 1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,984 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,984 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas pengendalian internal merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kualitas pengendalian internal memoderasi budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi diterima, menegaskan pentingnya organisasi untuk fokus pada peningkatan kualitas pengendalian internal dan penguatan budaya etis guna mengurangi risiko kecurangan akuntansi secara efektif. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi disarankan untuk rutin mengevaluasi sistem pengendalian internal, memberikan pendidikan dan pelatihan tentang etika, serta membangun kultur yang mendukung transparansi dan akuntabilitas di semua tingkatan. Lebih jauh, keterlibatan manajemen puncak dalam menciptakan dan memelihara budaya etis yang kuat sangat penting, karena kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi perilaku anggota

organisasi. Selain itu, pengawasan yang ketat dan sistem pelaporan yang transparan juga dapat berkontribusi pada pengurangan kecurangan akuntansi. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, organisasi tidak hanya dapat melindungi diri dari kecurangan, tetapi juga meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

2. Kualitas Pengendalian internal menguatkan Keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi (Moderasi 2)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,704 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,704 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pengendalian Internal merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis kelima diterima. keadilan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan, karena dengan diterapkannya keadilan organisasi secara efektif dan efisien akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja serta bahkan bisa saja pegawai tidak memikirkan untuk melakukan kecurangan akuntansi apabila pegawai merasa apa yang telah dikerjakan

sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, peran kualitas pengendalian internal sangat vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan. Kualitas pengendalian internal yang baik akan memastikan bahwa semua proses dan prosedur dijalankan dengan benar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan sistem yang ada. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan bahwa ada pengawasan yang memadai terhadap aktivitas keuangan, mereka cenderung untuk tidak terlibat dalam tindakan kecurangan.

3. Kualitas pengendalian internal menguatkan Moralitas aparatur akuntansi (Moderasi 3)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,274 dan t-tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,274 > 1,988$ serta diperoleh nilai signifikan $-0,234 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_6 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas pengendalian internal merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel Moralitas terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis keenam diterima. Menurut Yuliani (2018) jika pengendalian

internal telah dirancang dan dijalankan dengan baik dan efektif, maka akan dapat mengurangi dan melindungi dari adanya kecenderungan kecurangan akuntansi baik yang dilakukan oleh pegawai yang bertanggungjawab menjalankan proses akuntansi dan menyusun laporan keuangan. Artinya, dengan tingginya pengendalian internal yang dimiliki manajemen dan pegawai dari anggota organisasi akan menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi dalam kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Tapi sebaliknya jika pengendalian internal yang dimiliki manajemen dan pegawai dari anggota organisasi sangat rendah dan kurang optimal, maka akan mengakibatkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi mudah terjadi. Pengendalian internal yang baik dikarenakan adanya pengawasan dan evaluasi atas aktivitas- aktivitas operasional dalam instansi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen, hal tersebut akan menjauhkan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi faktor kenapa pengendalian internal bisa baik.

4.1.3 Koefisien Determinasi

Berikut adalah nilai koefisien determinasi :

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.436 ^a	0.190	0.161	40.93361	20.004

a. Predictors: (constant), Moralitas, Keadilan Budaya

b. Dependent Variabel: Kecurangan

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa diketahui nilai $R = 0.436$ dan koefisien Determinasi (RSquare) sebesar 0.190 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0.436 \times 0.436 = 0.190$). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa

perubahan Budaya etis (X1), Keadilan Organisasi (X2), dan Moralitas (X3) terhadap kecurangan akuntansi (Y) dipengaruhi sebesar 19.%. Sedangkan sisanya 81% (100%-19.%) dijelaskan oleh sebab lain.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, karena penerapan budaya etis dapat mencegah terjadinya kecurangan sesuai dengan teori fraud triangle. Keadilan organisasi juga berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi; semakin baik keadilan, semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan, meskipun faktor lain seperti keserakahan juga perlu dipertimbangkan. Kualitas pengendalian internal memainkan peran penting dalam mengurangi kecurangan akuntansi melalui sistem yang efektif dan prosedur yang ketat, serta dapat memoderasi hubungan antara budaya etis organisasi dan kecurangan akuntansi. Pengendalian internal yang baik memperkuat dampak positif keadilan organisasi dan moralitas aparatur terhadap pengurangan kecurangan akuntansi, dengan memastikan proses yang adil dan transparan serta mendukung aparatur untuk bertindak dengan integritas.

5.2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mempertimbangkan dan menguji variabel-variabel yang lebih berpotensi mempengaruhi kecurangan akuntansi yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A.Nurailka,(2018). Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi Dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makkasar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam
- Akuntansi: Peran Budaya Organisasi dan Mekanisme Pengendalian Internal.* Jurnal Etika Bisnis, 162(4), 789-804.
- Amrizal. (2004). *Peran Pengendalian Internal dalam Pencegahan Kecurangan di Perusahaan.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 45-58.
- Ariani, D., & Susanti, N. (2021). Pengendalian internal dan pengurangan kecurangan akuntansi di perusahaan-perusahaan Indonesia.
- Arifin, Z. (2020). *Dampak Kecurangan Akuntansi terhadap Kerugian Perusahaan dan Tindakan Pencegahannya.* Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 18(1), 45-60.
- Halim, A., & Setiawan, B. (2020). *Budaya Etis Organisasi dan Implikasinya terhadap Kecurangan Akuntansi: Studi Empiris di Indonesia.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 22(2), 56-72.
- Hashim, H. A., & Young, S. (2020). *Kecurangan dalam Akuntansi: Tinjauan Literatur dan Arah Penelitian Masa Depan.* Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis, 15(2), 123-145.
- Hidayat, R., & Kurniawan, D. (2021). *Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Moralitas Aparatur dan Kinerja Organisasi.* Jurnal Akuntansi dan Governance, 9(2), 210-225.
- Liao, L., Lee, G., & Tung, F. (2019). *Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan: Tinjauan Komprehensif dan Analisis Bibliometrik.* Jurnal Studi Keuangan Internasional, 7(3), 36.
- Mangala, D., & Kumari, P. (2017). *Accounting Fraud: Causes, Consequences, and Prevention.* International Journal of Accounting Research, 6(2), 123-137.
- Nguyen, T., Smith, R., & Lee, J. (2022). *The Impact of Information Technology on Financial Statement Fraud: An Emerging Threat.* *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 14(2), 123-145.
- Ramos Montesdeoca, R., Garcia-Dominguez, C., & Gonzalez, C. (2019). *Etika dan Kecurangan dalam*
- Suhartono, A. (2020). *Pengaruh Budaya Etis terhadap Pengurangan Kecurangan dalam Organisasi Pemerintahan: Studi Empiris pada*

- Pelaporan Keuangan. Jurnal Akuntansi dan Kebijakan Publik, 14(2), 150-165.*
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Kinerja. Jakarta: Penerbit XYZ, hlm. 13.*
- Thompson, R., & Simmons, L. (2021). Building a Strong Ethical Culture in Organizations: Key Components and Impacts. *Journal of Applied Psychology, 106(3), 215-230.*
- Wilopo. (2006). *Dampak Kelemahan Sistem Pengendalian Internal terhadap Keamanan Kekayaan Perusahaan dan Efisiensi Operasional. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 12(3), 110-123.*
- Yuliana, E. (2021). *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Sektor Publik. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Publik, 8(1), 75-88.*