

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MORALITAS INDIVIDU  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN  
KECURANGAN AKUNTANSI  
(Studi Pada Karyawan PT NPI Kabupaten Boyolali)**

**Deva Ameilia<sup>1</sup>, Pandi Afandi<sup>2</sup>, Yanuar Surya Putra<sup>3</sup>, Maria Entina Puspita<sup>4</sup>**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "AMA" Salatiga*

[2021115001@student.stieama.ac.id](mailto:2021115001@student.stieama.ac.id), [mariaentina@stieama.ac.id](mailto:mariaentina@stieama.ac.id)\*

---

**Abstract**

*Accounting fraud was discovered in several companies due to pressure on financial targets. Its caused by internal control, individual morality and employee job satisfaction. The purpose this research to determine the influence of internal control, individual morality and job satisfaction on accounting fraud among PT NPI employees. This research uses primary data with sample of 108 employees and need around two weeks for received the data from all employees . The research type is explanatory research and quantitative research with multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. From the results of the t test it is known that control has a significant effect, while individual morality and job satisfaction have no effect on the tendency for accounting fraud at PT NPI. The F test results of the three variables simultaneously influence the tendency for accounting fraud. As much as 61.3% is influenced by this variable, while the remaining 38.7% is influenced by other variables. Company must maintain and improve internal control and employee job satisfaction, and the employees always maintain good morality.*

**Keywords:** *Internal Control, Individual Morality, Job Satisfaction, Accounting Fraud*

---

**PENDAHULUAN**

Kecurangan dapat terjadi di setiap lingkungan, baik lingkungan swasta atau lingkungan pemerintah. Tindakan melanggar hukum dan kekeliruan oleh seseorang maupun kelompok yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu disebut kecurangan (Adyaksana & Sufitri, 2022). Kasus terkait kecenderungan kecurangan akuntansi yang tersebar luas melalui media masa, sehingga masyarakat menganggap

bahwa kecurangan akuntansi ini bukan sebuah rahasia lagi, bahkan bisa menjadi hal yang lumrah (Yulia et al., 2021). Dalam konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja. Dua kategori yang utama adalah kecurangan pada pelaporan keuangan dan penyalahgunaan aktiva (Ameilia & Rahmawati, 2020).

Kecurangan akuntansi dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik itu dipengaruhi dari faktor internal maupun faktor eksternal seorang individu. Salah satu teori kecurangan yang sering kita temui adalah teori segitiga kecurangan atau *fraud triangle*, yang terdiri dari tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Tekanan yang dimaksud ini adalah tekanan yang timbul dari pihak manajemen untuk melakukan kecurangan. Kesempatan berarti terdapat situasi dalam suatu instansi atau perusahaan untuk melakukan kecurangan, sedangkan rasionalisasi menunjukkan dimana suatu instansi perusahaan merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur atau berbuat curang (Udayani & Sari, 2017).

Fenomena yang terjadi dalam praktiknya seorang individu akan memiliki kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi seiring tekanan yang mereka hadapi dalam memenuhi target-target capaian keuangan. Faktor-faktor utama, dalam hal ini termasuk tekanan dari manajemen untuk mencapai hasil keuangan tertentu, kesempatan yang memungkinkan kecurangan tanpa deteksi, serta justifikasi oleh pelaku tindak kecurangan bahwa tindakan mereka adalah hal biasa dan dapat diterima. Teknik umum kecenderungan kecurangan akuntansi dapat mencakup manipulasi pendapatan, pemalsuan laporan

keuangan hingga kemampuan penyalahgunaan aktiva atau aset-aset perusahaan. Kurangnya pengawasan yang memadai dan kontrol internal yang lemah terbukti memperbesar risiko dan peluang individu cenderung berani melakukan kecurangan akuntansi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pengawasan yang lebih ketat, audit yang lebih independen serta penerapan budaya etika yang kuat dalam organisasi. Selain itu banyak faktor lain sebagai pemicu yang dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang melakukan kecurangan akuntansi antara lain pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi berpengaruh signifikan pada kecenderungan kecurangan akuntansi (Yulia et al., 2021). Keterkaitan antara pengendalian internal dan kecenderungan kecurangan akuntansi sangat erat. Pengendalian internal yang kuat, termasuk prosedur audit dan pemisahan tugas, mengurangi peluang kecurangan. Pengendalian internal dirancang untuk melindungi aset perusahaan, memastikan integritas laporan keuangan serta mendukung kepatuhan terhadap hukum serta regulasi. Sistem yang efektif diprediksi dapat

mempersulit individu untuk melakukan kecurangan akuntansi dan meningkatkan peluang deteksi kontrol yang lebih tinggi. Pengendalian internal efektif terbukti dapat mencegah kecurangan akuntansi dengan memisahkan tugas, mengawasi transaksi serta menerapkan kebijakan audit kontrol.

Sama halnya untuk moralitas individu, “moral” diyakini juga memiliki peran penting dalam mencegah kecenderungan melakukan kecurangan. Individu dengan standar moral yang tinggi cenderung tidak mudah tergoda untuk melakukan kecurangan, meskipun ada kesempatan melakukan kecurangan. Individu dengan integritas tinggi justru lebih cenderung menghindari kecurangan karena mereka menghargai etika dan kejujuran. Sebaliknya, mereka dengan moralitas rendah lebih mungkin terlibat dalam kecurangan untuk keuntungan pribadi, mengabaikan norma etis dan hukum.

Selain moralitas individu, faktor internal lain seperti kepuasan kerja juga dianggap mampu memicu kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi seorang individu. Kepuasan kerja yang tinggi dipandang mampu mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya untuk kepuasan kerja yang rendah justru dapat meningkatkan

kecenderungan kecurangan karena individu merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi hingga akhirnya melakukan berbagai cara untuk memenuhi rasa puas hatinya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi diyakini mampu menekan atau bahkan mengurangi kecenderungan melakukan kecurangan. Hal ini menjadi perhatian dimana perusahaan dituntut dapat meningkatkan loyalitas dan moralitas karyawan terhadap organisasi dengan berbagai pelatihan dan pengelolaan skill karyawannya, dengan harapan jika karyawan merasa dihargai, merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga karyawan tersebut diyakini akan cenderung lebih setia, loyal serta jujur dalam tugas yang embannya.

Beberapa penelitian terkait pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen terbukti dapat berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, namun ternyata kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengendalian internal tinggi, maka akan semakin meningkatkan pencegahan kecurangan akuntansi, yang artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (Sari et al., 2021). Sejalan dengan penelitian (Adyaksana & Sufitri, 2022) moralitas

individu memiliki pengaruh pada kecurangan akuntansi, budaya organisasi berpengaruh pada kecurangan akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Namun sebaliknya, penelitian (Udayani & Sari, 2017) pengendalian internal dan moralitas individu justru tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan karyawan, hal ini disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memaksimalkan pengendalian internal yang berjalan (Mayasari et al., 2024).

Pengendalian internal harus dilaksanakan dengan baik sesuai prosedur yang sudah ditetapkan. Pengendalian internal yang kuat, termasuk prosedur audit dan pemisahan tugas, mengurangi peluang kecurangan. Sistem yang efektif mempersulit individu untuk melakukan penipuan dan meningkatkan peluang deteksi. Terlaksananya pengendalian internal dapat dipengaruhi oleh moralitas individu, biasanya semakin baik moralitas karyawan cenderung akan menghindari hal-hal yang menyimpang pada praktek pelaksanaan pekerjaan walaupun ada kesempatan. Kepuasan kerja karyawan yang cukup baik dapat mencegah pelaksanaan kecurangan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih

setia dan jujur. Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dicegah dengan pengendalian internal yang tepat, moralitas individu yang baik serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Pengendalian internal merupakan salah satu faktor penting untuk meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi, dengan pengendalian yang baik dan ketat maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan berkurang. Dengan pengendalian internal yang baik harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik pula, moralitas individu harus baik sehingga karyawan akan menghindari kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu pihak dari perusahaan juga harus mendukung dengan memberikan hak dan kewajiban secara adil dan profesional demi menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi terjadi.

Melihat ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti berniat menguji kembali apakah pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kecenderungan individu dalam melakukan kecurangan akuntansi.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja dapat

berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi oleh karyawan PT NPI Kabupaten Boyolali?

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Akuntansi Keperilakuan**

Akuntansi keperilakuan adalah ilmu akuntansi yang meneliti bagaimana aspek psikologis dan sosial mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, serta dampaknya terhadap sistem akuntansi. Akuntansi keperilakuan fokus pada pemahaman interaksi antara manusia dan sistem akuntansi dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup analisis motivasi, kepuasan kerja, komunikasi dan dinamika kelompok yang mempengaruhi pengambilan keputusan (Mulyadi, 2016). Tujuan utama akuntansi keperilakuan adalah meningkatkan efektivitas sistem akuntansi dengan mempertimbangkan faktor-faktor perilaku manusia.

### **Kecurangan**

Kecurangan merupakan segala hal yang secara langsung dapat digunakan untuk memperoleh keuntungan caranya dengan menutupi suatu kebenaran, berperilaku licik, mengelabui atau cara yang tidak jujur lainnya (Udayani & Sari, 2017). Seseorang melakukan fraud ketika mereka mempunyai masalah bisa diselesaikan secara diam-diam

dengan jabatan atau pekerjaan yang mereka miliki dan mengubah pola pikir dari konsep mereka sebagai orang yang dipercayai memegang aset menjadi konsep mereka sebagai pengguna dari aset yang dipercayakan kepada mereka. Cressey mengungkapkan bahwa terdapat 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan fraud, yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*).

### **Teori Atribusi**

Teori atribusi menyatakan atribut yang merupakan penyebab tindakan seseorang melakukan sesuatu dan berkaitan dengan moralitas individu juga integritas. Tindakan seorang pemimpin dan pemegang kekuasaan yang memperoleh kekuasaan dan kepercayaan dapat terpengaruh oleh atribut kausal. Teori atribusi berawal dari adanya sistem pengawasan atau monitoring yang biasa diterapkan oleh manajemen perusahaan dan karyawan (Kurniawan & Haq, 2022).

### **Teori Keagenan**

Teori keagenan berpendapat seorang individu akan bertindak demi memaksimalkan kepentingannya sendiri, sehingga mereka harus menyembunyikan suatu informasi yang tidak diketahui oleh prinsipal. Jika agen dan klien memiliki

keinginan dan tujuan yang berbeda berusaha untuk memaksimalkan kepentingan mereka sendiri, agen (manajemen) akan bertindak bertentangan dengan keinginan klien (pemegang saham). Terkait penipuan, perusahaan harus melaksanakan praktik manajemen dan sistem kontrol yang baik (Kurniawan & Haq, 2022).

### **Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kecurangan adalah penyajian yang salah atas suatu fakta yang dilakukan oleh suatu pihak lain dengan tujuan mengelabui dan membuat pihak lain tersebut meyakini fakta tersebut walaupun akan merugikannya. Kecurangan umumnya dilakukan dengan tiga skema yaitu, laporan keuangan tipuan, korupsi, dan penyalahgunaan aset (Ameilia & Rahmawati, 2020). Kecurangan akuntansi dipandang sebagai tindakan melakukan berbagai cara untuk mendapatkan keuntungan dengan cara yang tidak jujur. Biasanya individu akan menutupi sebuah kebenaran, penipuan, melakukan manipulasi kelicikan atau mengelabui yang dapat berupa salah saji atas laporan keuangan, korupsi hingga penyalahgunaan aset perusahaan (Pramono & Puspita, 2020).

### **Pengendalian Internal**

Pentingnya pengawasan terhadap pengendalian internal digunakan untuk

memastikan pengendalian internal dapat berjalan dengan efektif atau tidak, sebaiknya setiap perusahaan mempunyai pengendalian internal yang efektif sehingga diharapkan mampu meminimalisir kecurangan yang menyebabkan kerugian (Yulia et al., 2021). Pengendalian internal ialah suatu proses yang dibuat, agar lebih efektif serta meyakinkan organisasi untuk pencapaian individu, adanya pengendalian internal dalam penelitian ini diperlukan untuk mengurangi tindakan fraud (Adyaksana & Sufitri, 2022). Pengendalian internal mempunyai peran yang cukup penting pada suatu instansi untuk meningkatkan pengawasan, mengarahkan dan mempunyai tujuan risiko/ancaman yang ada pada organisasi berkurang dan dapat meminimalisir adanya tindakan fraud. Apabila pengendalian internal belum dilakukan secara maksimal dan mekanisme belum dilakukan secara semestinya, maka tetap terdapat peluang bagi individu atau kelompok untuk melakukan fraud.

### **Moralitas Individu**

Menurut (Anggreni et al., 2020), dengan moralitas individu seorang pegawai yang tinggi maka cenderung melaksanakan peraturan yang ada dan menghindari kecurangan untuk kepentingan pribadi. Jika instansi mempunyai moralitas individu pegawai yang tinggi, maka dapat mendorong

karyawannya untuk tidak melakukan tindakan kecurangan, sebaliknya apabila semakin rendah moralitas individu pada pegawai suatu instansi, maka akan semakin tinggi kecenderungan karyawan melakukan kecurangan. Moralitas adalah ajaran atau pedoman yang digunakan sebagai dasar untuk menjadikan manusia di dunia memiliki akhlak baik.

Tingkat penalaran moral individu akan berpengaruh pada perilaku etis mereka. Ketika menghadapi dilema etika, pasti terdapat perbedaan antara orang dengan level penalaran moral yang rendah dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi. Orang dengan level penalaran moral yang semakin tinggi akan cenderung untuk berbuat sesuai aturan (Ameilia & Rahmawati, 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Sari et al., 2021) kepuasan kerja merupakan perasaan oleh seorang individu yang bekerja pada sebuah perusahaan (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan suka (senang) atau tidak suka (tidak senang) sebagai hasil interaksi karyawan tersebut dengan lingkungan pekerjaan, sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki

karyawan terhadap pekerjaannya dapat mencerminkan sikap dan perilakunya ketika bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebuah sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang individu atau karyawan perusahaan sebagai cerminan atas pekerjaan yang dilakukannya. Jika kepuasan kerja tinggi, maka pekerja akan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Semakin tinggi pengendalian internal pada perusahaan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi akan terjadi (Udayani & Sari, 2017). Kurangnya pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan yang tidak dilakukan secara terus menerus dan penerapan wewenang serta tanggungjawab tidak dipentingkan. Sehingga dapat menaikkan kecurangan akuntansi pada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Udayani & Sari, 2017) menunjukkan pengendalian internal dan moralitas individu ada pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan oleh (Sari et al., 2021) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Namun penelitian oleh (Mayasari et al., 2024) menunjukkan Pengendalian

internal justru tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan dalam perusahaan. Pengendalian internal dianggap hanya sebagai aturan tertulis yang ada di perusahaan, sehingga karyawan perusahaan yang memiliki kesempatan dan peluang melakukan kecurangan, tetap akan cenderung melakukan kecurangan akuntansi tersebut dan memandang aturan pengendalian hanya sekedar tulisan saja. Individu seperti ini biasanya sudah terlatih, memiliki posisi dan jabatan yang baik dalam perusahaan sehingga mampu melakukan kecurangan yang tidak dapat dikontrol walaupun pengendalian internal sudah ada di perusahaan tempat bekerja.

### **Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Moralitas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Beberapa penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh (Anggreni et al., 2020). Moralitas terkait kualitas menyangkut baik buruknya perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki moral biasanya mempunyai daya tarik untuk berperilaku baik sehingga bernilai positif. Seseorang yang tidak memiliki moral cenderung akan memiliki keinginan untuk melakukan kecurangan yang akan merugikan atau bahkan sampai dapat membahayakan

orang lain. Dengan moralitas individu yang baik maka seorang karyawan cenderung akan menaati peraturan dan menghindari perbuatan yang berkaitan dengan kecurangan untuk kepentingan pribadinya. Jika instansi mempunyai moralitas individu yang tinggi, maka akan memicu karyawan untuk tidak melakukan tindakan kecurangan, sebaliknya semakin rendah moralitas individu suatu instansi, maka akan semakin tinggi kecenderungan karyawan melakukan kecurangan. Sama seperti penelitian (Adyaksana & Sufitri, 2022) menunjukkan moralitas individu memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

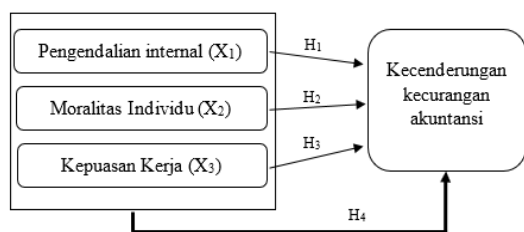
### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan kinerja karyawan di suatu instansi ataupun perusahaan (Anggreni et al., 2020). Bagaimana pegawai yang memiliki kebutuhan mendesak dalam hal keuangan dan tidak merasa puas dengan haknya di perusahaan berpotensi besar melakukan kecurangan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin



rendah juga kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan. Pada penelitian (Mayasari et al., 2024) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Pada penelitian ini pengendalian internal (X1), moralitas individu (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H2 = Terdapat pengaruh signifikan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H3 = Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H4 = Terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal, moralitas individu dan

kepuasan kerja secara simultan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori yang diharapkan dapat mengetahui dan menjelaskan hubungan dan pengaruh pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode analisis data berupa kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, dengan mengandalkan data berupa nilai dan angka, analisis data menggunakan statistik.

Data kuantitatif pada penelitian ini berupa kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT Nuansa Porselen Indonesia (PT NPI) Kabupaten Boyolali. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *non probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Artinya semua anggota dari populasi yang relevan diikutsertakan dalam penelitian sehingga tidak ada anggota yang dikecualikan. Teknik ini digunakan karena populasi penelitian

relatif kecil dan peneliti ingin memastikan bahwa semua variasi dalam populasi terwakili. Sampel penelitian ini karyawan PT NPI sebanyak 108 orang.

Proses pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner secara online dengan *google form* (melalui tautan) selama kurang lebih 2 minggu. Hasil penelitian diolah menggunakan alat analisis SPSS dengan metode analisis data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F (Uji Simultan) serta Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berikut deskripsi operasional pada penelitian ini:

1) Pengendalian Internal (X1)

Indikator pengendalian internal menurut (Ameilia & Rahmawati, 2020) adalah:

1. Pemisahan tugas
2. Otorisasi dan persetujuan
3. Dokumentasi dan pencatatan
4. Pengendalian akses
5. Pengawasan atau monitoring

2) Moralitas Individu (X2)

Indikator moralitas individu menurut (Anggreni et al., 2020) adalah:

1. Kejujuran
2. Integritas
3. Tanggung jawab
4. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan.
5. Etika profesional

3) Kepuasan Kerja (X3)

Indikator kepuasan kerja menurut (Mayasari et al., 2024) adalah:

1. Kompensasi dan tunjangan
2. Pengembangan karir
3. Pengakuan dan penghargaan
4. Kepemimpinan dan manajemen
5. Keseimbangan kehidupan kerja

4) Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

Indikator kecenderungan kecurangan akuntansi menurut (Sari et al., 2021) adalah:

1. Penyembunyian informasi
2. Transaksi tidak biasa
3. Perbedaan laporan dan realita
4. Perubahan pola akuntansi yang tidak dapat dijelaskan
5. Ketidakstabilan manajemen

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 1: Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	54
2	Perempuan	50	46

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Total		108	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 1 diatas dapat diketahui sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau sebesar 54%.

Tabel 2: Usia Responden Penelitian

No	Usia	Jumlah (orang)	(%)
1	<21 thn	10	9
2	21-30 thn	71	66
3	31-40 thn	22	20
4	>40 thn	5	5
Total		108	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan sebagian besar responden berusia 21-30 tahun. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang menyerap banyak tenaga di bidang produksi, sehingga banyak dari tenaga kerja mereka berusia produktif antara 21 hingga 30 tahun, sedangkan sisanya adalah karyawan senior dengan masa kerja yang lebih lama serta menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.

## Analisis Data Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauhmana kemampuan

instrumen penelitian dapat mengukur hal-hal yang harus diukur. Indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai r-hitung > r-tabel (Ghozali, 2018). Dari hasil analisis uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket
Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )	1	0,617	0,189	Valid
	2	0,719	0,189	Valid
	3	0,627	0,189	Valid
	4	0,676	0,189	Valid
	5	0,684	0,189	Valid
Moralitas Individu (X <sub>2</sub> )	1	0,656	0,189	Valid
	2	0,704	0,189	Valid
	3	0,776	0,189	Valid
	4	0,756	0,189	Valid
	5	0,706	0,189	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,700	0,189	Valid
	2	0,762	0,189	Valid
	3	0,841	0,189	Valid
	4	0,823	0,189	Valid
	5	0,560	0,189	Valid
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	1	0,867	0,189	Valid
	2	0,870	0,189	Valid
	3	0,843	0,189	Valid
	4	0,868	0,189	Valid
	5	0,784	0,189	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Dari tabel 3 diatas, hasil uji validitas setiap item pertanyaan dari variabel penelitian yang didapatkan semuanya valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,189). Sehingga pernyataan dalam kuesioner layak dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabel suatu instrumen.

Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang dalam pernyataan konsisten atau stabil (Sugiyono, 2018). Dari uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pemanding	Hasil
Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )	0,678	0,600	Reliabel
Moralitas Individu (X <sub>2</sub> )	0,766	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,797	0,600	Reliabel
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	0,899	0,600	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dinyatakan seluruh item pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Pemanding (0,600) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dapat digunakan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen (Suartana, 2010). Dalam penelitian ini variabel independen berupa Pengendalian Internal (X<sub>1</sub>), Moralitas Individu (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), sedangkan untuk variabel dependennya adalah Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y).

**Tabel 5: Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	20,273	2,946		6,882	0,000
X1	-0,341	0,166	-0,215	-2,052	0,043
X2	-0,245	0,177	-0,153	-1,382	0,170
X3	0,026	0,137	0,020	0,189	0,850

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Dari tabel 5 diperoleh hasil pengujian variabel X1 pengendalian internal memiliki nilai sig sebesar 0,043 yang menunjukkan bahwa **pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi** pada PT NPI. Dalam hal ini menunjukkan pengendalian internal sudah dilaksanakan dengan cukup baik contohnya dengan adanya pemisahan tugas, adanya otorisasi, pembatasan akses serta dengan adanya peninjauan dan pengawasan secara rutin sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Apabila ada peningkatan pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Udayani & Sari (2017), Haryono (2018), Dewi & Wirakusuma (2019), Rahmah & Rodiah et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap

kecenderungan kecurangan akuntansi. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari et al. (2024) bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Selanjutnya, hasil pengujian moralitas individu menunjukkan nilai sig sebesar 0,170 yang artinya variabel **moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi** pada PT NPI. Hal ini menunjukkan baik buruknya moralitas individu tidak sepenuhnya menjadi penentu untuk mencegah kecenderungan kecurangan akuntansi, apabila karyawan yang mempunyai moralitas individu cukup baik namun mendapat tekanan atau faktor lain maka akan cenderung tetap melakukan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2021) bahwa moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, serta bertolakbelakang dengan penelitian (Anggreni et al., 2020), Dewi & Wirakusuma (2019), Rahmah & Rodiah et al. (2019) dimana moralitas individu dapat berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sama halnya dengan hasil pengujian moralitas individu, variabel kepuasan kerja

memiliki nilai sig sebesar 0,850 artinya variabel **kepuasan kerja juga terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi** pada PT NPI. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan hanya mempunyai pengaruh kecil terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Untuk karyawan yang sudah memiliki jabatan tertentu dengan kepuasan kerja cukup baik tidak menutup kemungkinan akan melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi, mereka cenderung merasa aman sehingga menganggap sepele dan secara sadar melakukan kecurangan seperti penyalahgunaan penggunaan aset perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2021) dan (Bartenputra, 2016) dimana kecenderungan kecurangan akuntansi tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Namun bertolakbelakang dengan penelitian (Anggreni et al., 2020) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dalam tabel 6, secara simultan hasil pengujian diperoleh sig sebesar 0,016 yang artinya **pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan**

**akuntansi.** Perhitungan hasil Uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,848	3	29,283	3,590	.016 <sup>b</sup>
	Residual	848,402	104	8,158		
	Total	936,250	107			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah data SPSS, 2024

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang ditunjukkan dengan persentase (%). Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1 yaitu,  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika nilai koefisien determinasi kecil maka dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	0,624	0,613	0,71404

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Seperti pada tabel 7 terlihat diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R2*) = 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa **pengendalian internal, moralitas individu**

**dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 61,3%.** Sedangkan sisanya 38,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya perilaku tidak etis, moralitas manajemen, budaya organisasi, kesempatan, dan tekanan individu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan penjelasan yang telah diuraikan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4. Pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
5. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi

kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 61,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Keterbatasan dan saran penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan variabel pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja dalam mengukur kecenderungan kecurangan akuntansi pada karyawan sebuah perusahaan tertentu. Adanya aturan perusahaan secara internal serta faktor pemicu internal dalam individu berupa moral dan kepuasan kerja juga berbeda sesuai karakteristik responden penelitian menjadi faktor penentu hasil akhir pengujian penelitian ini.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi seperti variabel perilaku tidak etis, moralitas manajemen, budaya organisasi, kesempatan, dan tekanan individu.

2. Diharapkan karyawan pada PT NPI selalu mematuhi peraturan serta meningkatkan dan menjaga pengendalian internal dengan baik, seluruh aturan terkait

pengendalian internal dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

3. Diharapkan seluruh karyawan PT NPI menjaga dan terus berupaya meningkatkan moralitas individu sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dihindari.

4. PT NPI diharapkan dapat menjaga dan selalu berupaya untuk menjaga kepuasan kerja dengan menjamin hak dan kewajiban karyawan secara adil dan profesional.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 657–662. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i2.3720>

Ameilia, C. R. C., & Rahmawati, T. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 44–56. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i1.4401>

Anggreni, N. N. S., Sujana, E., & Julianto, I. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan

- Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(1), 32–41.
- Bartenputra, A. (2016). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Akuntansi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kota Bukittinggi). *Jurnal Akuntansi*, 4(2).
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(2), 64–77. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p05>
- Ghozali, A. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, J., & Haq, A. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Integritas Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 1691–1702. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14532>
- Mayasari, R., Suhendro, S., & Azhar, R. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal , Moralitas Individu , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai ( Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah ). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 769–781.
- Mulyadi. (2016). *Akuntansi Manajemen* (5th ed.). STIE YKPN.
- Pramono, J & ME Puspita. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) dalam menentukan risiko kecurangan. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking* 2 (1), 81-88.
- Rahmah, N. R., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Journal Stie Aub*, 5(2), 33–41. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/advance/article/view/414>
- Rodiah, S., Ardianni, I., & Herlina, A. (2019). Pengaruh pengendalian internal , ketaatan aturan akuntansi , moralitas manajemen dan budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 9(1), 99–109.
- Sari, N. M. D., Bantasyam, S., & Damayanti, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kepuasan Kerja Dan Moralitas Manajemen Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Jasa Kebersihan PT. KJC). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Pancasila (JIAP)*, 1(1), 14–29. <https://doi.org/10.35814/jiap.v1i1.2024>
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(3), 1774–1799.
- Yulia, F., Anugerah, R., & Azlina, N. (2021).



Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 3(1), 88–96. <https://doi.org/10.32493/fb.v3i1.2021.88-96.9549>