

Pentingnya Integritas Untuk Mengurangi Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan

Dekeng Setyo Budiarto*¹; Zidni Husnia Fachrunnisa¹;
Ningrum Pramudiati¹; Anandita Zulia Putri¹; Muhammad
Arif Nur Hidayat¹

Received: 10 Februari 2023

Revised: 08 Maret 2023

Accepted: 05 April 2023

¹ Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: dekengsb@upy.ac.id

Abstract

Purpose: Saat ini, kecurangan masih menjadi masalah yang serius karena mengganggu kinerja jangka panjang organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara pengendalian internal, keadilan organisasi, integritas, dan kepatuhan terhadap aturan akuntansi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi

Method: Obyek penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosari, Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan 53 kuesioner kepada karyawan Bank. Penelitian ini menggunakan analisis kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Result: Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan adanya fraud, namun ketaatan aturan dan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan fraud.

Implication: Implikasi untuk organisasi adalah perlu adanya jaminan bahwa pegawai memiliki integritas yang baik dan system pengendalian internal yang memadai agar kemungkinan adanya fraud dapat dikurangi

Keywords: Pengendalian internal, keadilan organisasi, integritas, ketaatan aturan akuntansi, kecenderungan kecurangan akuntansi.

UBMJ

UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Saat ini perbankan memiliki peranan penting dalam perekonomian masyarakat karena hampir semua kegiatan yang dilakukan masyarakat melibatkan lembaga keuangan (perbankan). Perusahaan perbankan perlu mentaati peraturan agar tidak melakukan kesalahan yang dapat mengakibatkan adanya peluang atau tindakan penyimpangan dan kecurangan yang dilakukan oknum manajemen organisasi. Hal ini perlu terus ditekankan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan citra baik perusahaan bagi nasabah maupun calon nasabah (Sukadwilinda & Ratnawati, 2013).

Industri perbankan terus mengalami peningkatan pertumbuhan dan perkembangan sampai saat ini. Hal ini ditandai dengan persaingan antar bank, baik melalui program dan pelayanan yang ditawarkan. Di pasar yang sama, masuknya bank-bank asing membuat persaingan menjadi semakin ketat dalam merebutkan nasabah (Hidayat, 2015). Peningkatan persaingan di sektor industri perbankan, membuat manajemen bank memerlukan langkah preventif dalam mengelola kelompok maupun individu dalam organisasi sebagai upaya untuk menjaga kualitas kinerja perusahaan (Nina, 2009). Adanya masalah dalam sumber daya manusia dan lemahnya sistem pengawasan menimbulkan masalah tingkat kewajaran keuangan dan penyelewengan tanggung jawab personal. Adanya kecurangan akuntansi atau *fraud* saat ini cukup mendapat perhatian publik sebagai kondisi

yang masih terjadi di sektor industri (Rosliana, 2016).

Dalam perusahaan diperlukan sistem pengendalian internal untuk mengontrol dan mengantisipasi adanya kecurangan akuntansi. Pengendalian internal (*internal control*) sangat berperan bagi organisasi dalam mencegah dan mengurangi upaya dan peluang akan terjadinya kecurangan. Adanya sistem pengendalian internal, segala kegiatan perusahaan menjadi tersistematis dan terotorisasi sesuai tanggung jawab setiap bagian dari perusahaan (Putri, 2014).

Selain pengendalian internal, untuk mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi diperlukan integritas, keadilan organisasi dan ketaatan aturan akuntansi pada perusahaan (Apriliana & Budiarto, 2018). Individu yang berintegritas memiliki sikap kredibel, bertanggungjawab serta arif dalam pengambilan keputusan karena keputusan yang diambil telah dipikirkan secara baik. Potensi untuk melakukan kecurangan semakin kecil dilakukan oleh orang yang berintegritas tinggi (Udayani, 2017). Menurut (Fitria, 2014) keadilan organisasi dapat mengurangi kecurangan pada organisasi apabila organisasi memberikan kepuasan hak atas kelayakan kinerja kepada para karyawannya. Perhatian yang diberikan organisasi dapat mengurangi motivasi para karyawan untuk melakukan kecurangan yang merugikan. Kecenderungan kecurangan akuntansi pada organisasi akan semakin rendah apabila organisasi meningkatkan ketaatan aturan akuntansi sehingga kecurangan akuntansi dapat dicegah (Tarigan, Hasan, & Silfi, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas mengenai perilaku kecurangan (*fraud*), namun penelitian terdahulu yang tidak konsisten membuat penelitian ini masih menarik untuk diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2014; Jaya, 2017; Rizky & Fitri, 2017; Rosliana, 2016; Sumbayak, 2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal, keadilan organisasi, dan ketaatan aturan akuntansi memiliki pengaruh dalam kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan penelitian (Antarwiyati & Purnomo, 2017; Apriliana & Budiarto, 2018; Azmi, 2017; Rasidik, 2015; Rosliana, 2018; Yuliana, 2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal, keadilan organisasi, dan ketaatan aturan akuntansi, tidak memiliki pengaruh ataupun berkontribusi pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan obyek ASN (Fitria, 2014; Jaya, 2017; Rizky & Fitri, 2017); perusahaan swasta (Rosliana 2016; Sumbayak 2017; Antarwiyati & Purnomo 2017), sementara penelitian ini dilakukan pada perusahaan BUMN yang memiliki karakteristik berbeda dengan obyek penelitian sebelumnya.

Tinjauan Pustaka

Pengendalian Internal (*Internal Control*) dan kecenderungan kecurangan akuntansi (*Fraud Accounting Tendency*)

Teori Fraud Triangle merupakan teori yang menjelaskan faktor-faktor yang berkontribusi pada aktivitas penipuan di antara individu (Cressey, 1950; Bakri, Mohamed, & Said, 2017). Terdapat berbagai faktor yang harus dimiliki individu untuk melanggar kepercayaan, seperti tekanan, peluang dan rasionalisasi. Pressure atau tekanan adalah insentif bagi seseorang untuk melakukan kecurangan, sedangkan peluang terjadi ketika menindaklanjuti dengan niat untuk melakukan kecurangan, dan rasionalisasi membantu penipu untuk menghadapi disonansi kognitif yang berkorelasi dengan perilaku (Dellaportas, 2013). Selama bertahun-tahun, teori Cressey dikenal sebagai “Teori Segitiga Kecurangan” (Kassem & Higson, 2012).

Fraud adalah perilaku kesengajaan untuk tujuan menyalahgunakan laporan keuangan (Rittenberg, Johnstone, & Gramling, 2014). Terdapat dua bentuk kesalahan dalam penyajian pelaporan keuangan yang signifikan dengan pertimbangan pelaku audit (*auditor*) tentang kecurangan yaitu penyalahgunaan aset, dan salah pelaporan keuangan yang mengandung kecurangan. Penyebab terjadinya tindakan kecurangan oleh faktor individu, faktor organisasi dan pengendalian internal organisasi (Eliza, 2015). Berdasarkan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) versi Rittenberg edisi 9 mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dirancang untuk memberikan jaminan kewajaran atas efektivitas operasi, efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan peraturan yang berlaku. Dalam (Rittenberg et al.,

2014) terdapat lima komponen pengendalian internal dari COSO untuk mendukung perusahaan meraih tujuannya. Adanya pengendalian internal dimulai dengan menetapkan tujuan pelaporan keuangan organisasi, yaitu untuk menghasilkan laporan keuangan yang bebas dari salah saji material.

Pengendalian internal sangat penting untuk keberhasilan operasi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Sani & Chaharmahalie, 2012). Pengendalian internal suatu perusahaan apabila dijalankan dengan baik dapat menurunkan tingkat kecenderungan melakukan *kecurangan* (Antarwiyati & Purnomo, 2017). Sebaliknya, apabila pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka dapat terjadi timbulnya tindak kecurangan (Hamdani & Albar, 2016). Hasil riset dari (Antarwiyati & Purnomo, 2017; Rasidik, 2015; Yuliana, 2016) mendukung penelitian ini yang menunjukkan hubungan negatif antara pengendalian internal terhadap kecurangan. Atas dasar penemuan penulis merumuskan hipotesis penelitian:

H₁: Pengendalian internal memiliki pengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) dan kecenderungan kecurangan akuntansi (*Fraud Accounting Tendency*)

Keadilan organisasi meliputi pemahaman para pegawai perusahaan tentang meratanya hak yang didapatkan dalam perusahaan melalui alokasi penghargaan baik seperti gaji maupun promosi (Folger & Cropanzano, 1998). Karyawan akan merasa puas dengan adanya keadilan yang diberikan organisasi sehingga sedikit meminimalisir upaya kecurangan yang dilakukan para karyawan (Setiawan, 2015). Sebaliknya apabila terdapat ketidakadilan di dalam perusahaan akan menimbulkan persepsi tidak dihargainya karyawan dan membuat disiplin kerja tidak mendukung sehingga dapat memicu sikap protes terhadap perusahaan karyawan bekerja. Hal ini memberikan tekanan (*pressure*) terhadap karyawan untuk membela haknya dengan cara yang salah atau melanggar aturan yang berlaku pada perusahaan seperti melakukan tindakan kecurangan yang disengaja (Sumbayak, 2017). Penjelasan diatas didukung hasil penelitian dari (Antarwiyati & Purnomo, 2017; Yuliana, 2016) yang menunjukkan pengaruh negatif jika perusahaan menerapkan keadilan organisasi tentu dapat mendorong lingkungan pekerjaan yang mendukung dan menurunkan risiko kecurangan yang akan dilakukan karyawan. Atas dasar kajian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H₂: Keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Integritas (*Integrity*) dan kecenderungan kecurangan akuntansi (*Fraud Accounting Tendency*)

Integrity atau integritas merupakan bentuk kualitas setiap individu baik mutu, sifat, dan keadaan yang dapat memiliki kemampuan memancarkan kewibawaan dan potensi kejujuran (Chasanah & Yulinda, 2018). Selain itu integritas merupakan sejauh mana orang atau asosiasi orang memenuhi kepercayaan dan harapan yang sah dari dunia di sekitar mereka (Kaptein & Van Reenen, 2001). Integritas merupakan komponen penting dalam membangun kepercayaan dan saling menghormati dalam hubungan di antara anggota dewan serta dengan berbagai pemangku kepentingan organisasi (Chen, Cumming, Hou, & Lee, 2013). Prinsip integritas mewajibkan setiap individu membangun karakter yang berlandaskan kejujuran, kebijaksanaan, keberanian dan tanggung jawab untuk memberikan dasar dalam mengambil putusan yang andal, nyata dan dapat dipercaya, sehingga mendorong individu untuk melakukan perbuatan yang baik dan menjauhkan individu untuk melakukan perbuatan buruk atau *fraud* (Lestari & Supadmi, 2017). Pernyataan diatas didukung hasil penelitian dari (Apriliansa & Budiarto, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berintegritas tinggi maka akan menurunkan risiko timbulnya kecurangan baik yang didasari tekanan (*pressure*) ataupun kesempatan (*opportunity*). Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ditemukan dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₃ : Integritas memiliki pengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Ketaatan aturan akuntansi dan kecenderungan kecurangan akuntansi

Setiap perusahaan melaksanakan penyusunan laporan keuangan memiliki kewajiban untuk mentaati aturan akuntansi atau standar akuntansi yang berlaku. Akibat tidak mengikuti standar penyusunan laporan keuangan yang berlaku dapat menimbulkan penyimpangan perilaku tidak etis untuk melakukan kecurangan akuntansi sehingga mendorong kecenderungan kecurangan akuntansi (Shintadevi, 2016). Dengan mentaati aturan standar akuntansi yang berlaku dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi informasi laporan keuangan perusahaan sehingga dapat berguna bagi *stakeholder* dalam mengambil keputusan di perusahaan (Novikasari, Desmiyawati, & Silfi, 2017). (Wilopo, 2006) dalam penelitiannya mengungkapkan penyebab kegagalan dalam penyusunan laporan keuangan disebabkan dari kurangnya mentaati standar akuntansi yang berlaku sehingga mendorong tindak perilaku kecurangan pada perusahaan. Ketika standar akuntansi dijalankan dengan benar oleh perusahaan maka laporan keuangan akan efektif, andal dan berguna oleh para pemakainya sekaligus menurunkan risiko kecurangan akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan (Tarigan et al., 2016). Pernyataan diatas didukung hasil penelitian dari (Apriliana & Budiarto, 2018; Azmi, 2017; Ramaidha, 2016; Azmi 2017), yang menyatakan adanya pengaruh ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi apabila perusahaan menerapkan peraturan akuntansi sesuai standar yang berlaku. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian seperti berikut:

H₄: Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Provinsi Yogyakarta dengan sampel pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Wonosari Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini menggunakan obyek penelitian BRI Cabang Wonosari karena belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, selain itu penelitian yang meneliti kecenderungan kecurangan akuntansi dengan sampel penelitian karyawan BUMN masih jarang dilakukan. Sumber data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dalam bentuk *googleform* ataupun kuesioner dalam bentuk *hardcopy* jika memungkinkan untuk mencegah adanya klaster baru dampak pandemi ini. Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dengan tidak menggunakan kriteri khusus dalam penggunaan sampel.

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner Tersebar	80	100%
2	Kuesioner Tidak Terisi	27	33,75%
3	Kuesioner Diolah	53	66,25%

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan akuntansi dengan 5 butir pertanyaan yang diadopsi dari penelitian (Wilopo, 2006), dan 4 (empat) variabel independen yaitu: pengendalian internal variabel (X₁), keadilan organisasi (X₂), integritas (X₃) dan ketaatan aturan akuntansi (X₄). Pengukuran data menggunakan skala *Linkert* dimana setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan skala 1-5. Pengendalian internal diukur menggunakan indikator penelitian dari (Antarwiyati & Purnomo, 2017) dengan 10 pertanyaan dengan indikator 5 komponen pengendalian internal berupa kontrol lingkungan, penilaian risikot, kontrol aktivitas, komunikasi & informasi, dan pengawasan.

Keadilan organisasi diukur dengan indikator penelitian dari (Shan, Ishaq, & Shahee, 2015) sebanyak 15 pertanyaan dengan indikator pengukuran *Distributive Justice*, *Procedural Justice*, dan *Interactional Justice*. Pengukuran variabel Integritas merupakan pengembangan dari (Apriliana & Budiarto, 2018) dengan jumlah 10 pertanyaan dengan indikator nilai kejujuran, keberanian,

kebijaksanaan dan nilai tanggungjawab. Variabel keempat ketaatan aturan akuntansi diukur dengan menggunakan indikator dari (Wilopo, 2006) dimana 7 pertanyaan yang diajukan dengan indikator seperti integritas, penerapan tanggungjawab, kepentingan publik, standar teknis, integritas, objektivitas, kerahasiaan, hati-hati, dan konsistensi.

Hasil dan Diskusi

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas menggunakan pearson correlation dan realibilitas menggunakan cronbach alpha. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan pernyataan dalam kuesioner dengan tingkat signifikansi 5% (Budiarto, 2019). Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dalam variabel penelitian menunjukkan hasil yang valid. Berikut adalah output uji validitas pada variabel integritas yang ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Integritas

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Sig. (2 tailed)	Keterangan
X3.1	0,704**	0,2706	0,000	Valid
X3,2	0,724**	0,2706	0,000	Valid
X3.3	0,684**	0,2706	0,000	Valid
X3.4	0,626**	0,2706	0,000	Valid
X3.5	0,582**	0,2706	0,001	Valid
X3.6	0,679**	0,2706	0,000	Valid
X3.7	0,771**	0,2706	0,000	Valid
X3.8	0,821**	0,2706	0,000	Valid
X3.9	0,781**	0,2706	0,000	Valid
X3.10	0,781**	0,2706	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Pengujian realibilitas instrumen menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai cronbach alpha > 0,6 artinya jawaban kuesioner adalah konsisten dari waktu ke waktu. Di bawah ini adalah hasil uji realibilitas yang dilakukan pada semua variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Pengendalian Internal	0,802	Reliabel
Keadilan Organisasi	0,753	Reliabel
Integritas	0,891	Reliabel
Ketaatan Aturan Akuntansi	0,785	Reliabel
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0,734	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier reganda yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengendalian internal, keadilan organisasi, integritas dan ketaatan aturan akuntansi kepada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	β	t	Sig	Hasil
<i>(constant)</i>	25,481	5.169	0,000**	
Pengendalian internal	-0,178	-2.149	0,037*	H1 diterima
Keadilan organisasi	-0,028	-.471	0,640	H2 ditolak
Integritas	-0,160	-2.936	0,005*	H3 diterima
Ketaatan aturan akuntansi	-0,012	-.147	0,884	H3 ditolak
F Hitung = 4.906				
Sig. F = 0,002*				

Ket: ** sig < 1 %, * Sig < 5%; **Sumber:** data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang menghasilkan dengan signifikansi < 5% (0,037). Artinya jika perusahaan mampu melakukan kontrol pada setiap kegiatan maka resiko terjadinya kesalahan akan dapat dikurangi. Aturan yang ada harus dipatuhi oleh semua karyawan agar organisasi berjalan dengan sehat dan kecutangan dapat dihindari atau dicegah (Rizky & Fitri, 2017). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh negatif signifikan dimana menurunnya kecenderungan kecurangan akibat dari adanya pengendalian internal (Antarwiyati & Purnomo, 2017).

Keadilan Organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan signifikansi >0,05 (0,640). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu (Yuliana, 2016) yang menyatakan naiknya tingkat keadilan organisasi maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang terjadi. Namun sebaliknya penelitian ini mendukung penelitian lain sebelumnya yaitu Sitarahmi (2016). Keadilan organisasi bukan merupakan faktor utama dalam menciptakan ketertiban karena karyawan yang berpikir baik mengenai keadilan dapat juga melakukan kesalahan yang mendorong pada perilaku kearah timbulnya kecurangan. Langkah preventif yang dapat diambil untuk perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil baik untuk meminimalisir niat karyawan melakukan kecurangan (Sitarahmi & Praptitorini, 2016).

Hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi terbukti. Artinya bahwa karyawan yang memiliki integritas akan bekerja sesuai dengan aturan, bekerja secara profesional, patuh pada perintah atasan sehingga dapat menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Integritas akan mendorong perilaku baik kepada rekan kerja maupun pada organisasi. Integritas yang tinggi yang dimiliki pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang profesional yang mengakibatkan karyawan bekerja dengan baik dan jujur (Apriliana & Budiarto, 2018).

Hasil pengujian hipotesis terakhir menjelaskan bahwa ketaatan aturan akuntansi tidak memiliki pengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil ini konsisten dengan riset sebelumnya yang menjelaskan bahwa tekanan akan menghasilkan manipulasi oleh pegawai (Apriliana & Budiarto, 2018; Azmi, 2017). Adanya penentuan tujuan laba dari manajemen dapat memotivasi karyawan untuk melakukan manipulasi pelaporan keuangan sebaik mungkin sesuai aturan akuntansi berlaku agar menggambarkan kondisi keuangan perusahaan yang baik (Kusumastuti, 2012)

Simpulan

Hasil proses analisis data penelitian penulis menyimpulkan bahwa pengendalian internal dan integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan nilai negatif. Sedangkan keadilan organisasi dan ketaatan aturan akuntansi tidak memiliki pengaruh dalam mendorong tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan. Penulis memiliki keterbatasan dalam proses pembuatannya antara lain: pengambilan data penelitian dan sampel hanya dilakukan pada satu area Kantor Cabang Wonosari Gunungkidul, tidak terdapatnya kriteria

khusus sampel penelitian. Saran untuk peneliti baru yang akan datang adalah memperbanyak responden, area objek dan kriteria sampel penelitian dapat berupa jabatan/posisi karyawan yang ikut andil dalam proses transaksi keuangan perusahaan. Selain itu penelitian ini tidak melakukan wawancara secara mendalam sehingga terdapat kemungkinan adanya social desirability bias dalam pengisian kuesioner. Saran selanjutnya adalah dengan mengkombinasikan variable lain yang memungkinkan terjadi peran mediasi (Fitria, 2014). Terakhir penelitian ini diharapkan memberikan implikasi praktis yaitu agar organisasi dapat meningkatkan integritas pegawainya dengan berbagai upaya seperti mengikuti bimbingan dan pelatihan serta menjamin bahwa pengendalian internal berjalan dengan baik.

Referensi

- Antarwiyati, P., & Purnomo, R. E. (2017). Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 12(2), 157–166. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art7>
- Apriliana, R., & Budiarto, D. S. (2018). Pentingnya Integritas Untuk Mengurangi Kecurangan Akuntansi. *Jurnal WAHANA*, 21(1), 1–8.
- Azmi, N. (2017). Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada BUMN di Kota Padang). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 53(9), 1689–1699.
- Bakri, H. H. M., Mohamed, N., & Said, J. (2017). Mitigating asset misappropriation through integrity and fraud risk elements: Evidence emerging economies. *Journal of Financial Crime*, 24(2), 242–255. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2016-0024>
- Budiarto, D. S. (2019). *PANDUAN RISET KUANTITATIF: Trik Publikasi Bagi Pemula (edisi 1)*. (L. A. Nusron, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: UPY Press.
- Chasanah, D. N., & Yulinda, D. P. (2018). The Effect Of Internal Control, Compensation Adjustment, Application Of Accounting Information System, Asymmetry Of Information, And Integrity On Accounting Disorders (Empirical Study On Rural Banks In Magelang). *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, (ISSN 2622-9404), 28–44.
- Chen, J., Cumming, D., Hou, W., & Lee, E. (2013). Executive integrity, audit opinion, and fraud in Chinese listed firms. *Emerging Markets Review*, 15, 72–91. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2012.12.003>
- Cressey, D. R. (1950). *Crimiml Violation of Financial Trust*. East Eisenhower Parkway: ProQuest LLC.
- Dellaportas, S. (2013). Conversations with inmate accountants: Motivation, opportunity and the fraud triangle. *Accounting Forum*, 37(1), 29–39. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2012.09.003>
- Eliza, Y. (2015). Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4(2), 86–100.
- Fitria, G. D. (2014). Peran Integritas Personal sebagai Pemediasi pada Pengaruh Lingkungan Etika Organisasi , Kualitas Pengendalian Internal dan Keadilan Organisasi terhadap Terjadinya Fraud, 1(1), 109–119.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: A Sage Publication Series.
- Hamdani, R., & Albar, A. R. (2016). Internal controls in fraud prevention effort: A case study. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 127–135.

<https://doi.org/10.20885/jaai.vol20.iss2.art5>

- Hidayat, D. P. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 1–26.
- Jaya, A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, 7(1), 1–14.
- Kaptein, M., & Van Reenen, P. (2001). Integrity management of police organizations. *Policing*, 24(3), 281–300. <https://doi.org/10.1108/13639510110401672>
- Kassem, R., & Higson, A. (2012). The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 3(3), 191–195.
- Kusumastuti, N. R. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 2 (2)(2), 75.
- Lestari, L. N. K. N., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Asimetri Informasi dan Kapabilitas Pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1819. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p12>
- Nina, S. (2009). Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt.Bank “X” Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 53.
- Novikasari, Y., Desmiyawati, & Silfi, A. (2017). Pengaruh moralitas individu, sistem pengendalian intern pemerintah, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *JOMFekon*, 4(1), 1516–1530.
- Putri, 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). <https://doi.org/10.21831/nominal.v3i1.2154>
- Ramaidha, R. (2016). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kepuasan kerja terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Profita Edisi 4*, 1, 1–14.
- Rasidik. (2015). Pengaruh Asimetri Informasi, Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dealer Daihatsu Samarinda. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 49(23–6).
- Rittenberg, L. E., Johnstone, K. M., & Gramling, A. A. (2014). *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting a Quality Audit, Ninth Edition*. (J. Erin, Ed.) (9th ed.). South-Western 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040 USA: Cengage Learning.
- Rizky, M., & Fitri, F. A. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(2), 10–20. <https://doi.org/E-ISSN 2581-1002>
- Roslina. (2016). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada PT. Sumigita Jaya di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1–30.
- Roslina. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perbankan di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sani, A. A., & Chaharmahalie, S. (2012). Internal Accounting Controls. *Internatinoal Journrnal of*

Information and Communication Engineering, 6(2), 54–57.

- Setiawan. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Se-Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1)*, 3(1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.5223>
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shahee, M. A. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries Mediating role of leader-member exchange relationship. *Emerald Insight : Library Management*, Vol. 36, 70–85. <https://doi.org/dx.doi.org/10.1108/LM-01-2014-0003>
- Shintadevi, P. F. (2016). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i2.8003>
- Sitarahmi, I., & Praptitorini, D. M. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kecurangan Dengan Variabel Moderating Kualitas Pengendalian Internal, 7(November), 78–89.
- Sukadwilinda, S., & Ratnawati, R. A. (2013). *Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan. Jurnal ASET (Akuntansi Riset)* (Vol. 5). <https://doi.org/10.17509/jaset.v5i1.10031>
- Sumbayak. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing Di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon, Vol.4*(No.1), 3168–3182.
- Tarigan, L. B., Hasan, A., & Silfi, A. (2016). Pengaruh moralitas individu, asimetri informasi, efektivitas pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan akuntansi. *JOMFekon*, 3(1), 896–909.
- Udayani. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 18, 1774–1799.
- Wilopo. (2006). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi pada perusahaan publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. In *Symposium Nasional Akuntansi* (pp. 21–69).
- Yuliana, A. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah Di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, 3 No 1.