

Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah)

Rizka Mayasari^{1✉}, Saring Suhendro², Rialdi Azhar³

^{1 2} Akuntansi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner ke sampel penelitian sebanyak 50 pegawai di lima perusahaan industri kabupaten Lampung Tengah. Sampel pegawai dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diolah menggunakan pengujian SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji F, pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Berdasarkan hasil uji t: 1.) dengan nilai signifikan 0,108 > 0,05, pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai, 2.) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, moralitas individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai, dan 3.) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Kata Kunci: *pengendalian internal, moralitas individu, kepuasan kerja, kecurangan pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of internal control, individual morality and job satisfaction on employee fraud tendencies. The research uses quantitative methods. Data was collected by distributing questionnaires to a research sample of 50 employees in five industrial companies in Central Lampung district. The employee sample was selected using a purposive sampling technique. The data was processed using SPSS version 25 testing. Based on the results of the F test, internal control, individual morality and job satisfaction simultaneously influence employee fraud tendencies. Based on the results of the t test: 1.) with a significant value of 0.108 > 0.05, internal control does not have a significant effect on employee fraud tendencies, 2.) with a significant value of 0.001 < 0.05, individual morality has a negative and significant effect on employee fraud tendencies, and 3.) with a significant value of 0.000 < 0.05, job satisfaction has a negative and significant effect on employee fraud tendencies.

Keywords: *internal control, individual morality, job satisfaction, employee fraud tendencies*

Copyright (c) 2024 Rizka Mayasari

✉ Corresponding author :

Email Address : rizkamayasari123@gmail.com

PENDAHULUAN

Kasus kecurangan (*fraud*) menjadi masalah yang terus terjadi. Menurut survei ACFE Global 2018, sekitar 5% dari pendapatan organisasi hilang karena kecurangan (ACFE, 2019). Di Indonesia, korupsi menjadi perhatian utama. Laporan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) 2022 menempatkan Indonesia di peringkat 110 dari 180 negara, dengan skor 34, turun 4 poin dari 2021 (Transparency International Indonesia, 2023). Pada 2022, aparat hukum menangani 579 kasus korupsi dengan total kerugian 42 triliun rupiah, naik dari 533 kasus dan 29 triliun rupiah pada 2021 (Indonesia Corruption Watch, 2023).

Kasus-kasus besar di Indonesia termasuk korupsi PT Asbri yang merugikan negara 23,7 triliun rupiah (2012-2019), dan korupsi proyek pengolahan anoda logam oleh PT Antam yang merugikan negara 100,7 miliar rupiah (2023). Di Lampung Tengah, mantan Bupati Mustafa terlibat suap dan gratifikasi 95 miliar rupiah terkait proyek di Dinas Bina Marga (Prasetyo, 2019). Pada 2022, Polres Lampung Tengah menangkap Kepala Accounting PT Agung Jaya Raya karena penggelapan dana 527 juta rupiah (Fernando, 2022).

ACFE mengelompokkan kecurangan menjadi korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan keuangan. Survei ACFE 2019 menunjukkan korupsi sebagai jenis kecurangan paling merugikan (Aksa, 2018). Kecurangan dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk karyawan (31,8%), pemilik atau direksi (29,4%), manajer (23,7%), dan lainnya (15,1%) (ACFE, 2019).

Kecurangan dipicu oleh tekanan (*financial* atau pekerjaan), kesempatan, dan pembenaran (*rationalization*) sesuai teori segitiga kecurangan oleh Cressey (1953). Pengendalian internal perusahaan dapat mencegah kecurangan, dengan penelitian Mahendra, Trisnadewi, & Rini (2021) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecurangan. Moralitas individu juga berpengaruh negatif terhadap kecurangan, seperti dinyatakan oleh Anggara & Suprasto (2020). Kepuasan kerja yang tinggi mengurangi kecenderungan kecurangan (Kusumayanti, Nuratama, & Ayu, 2020; Triswantoro & Riyadi, 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai”**.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk mengetahui apakah pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) dan bergerak di bidang industri yang terdapat dalam survei Badan Pusat Statistik (BPS). Lokasi penelitian dijabarkan di tabel 1.

Tabel 1 Lokasi Penelitian

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Tedco Agri Makmur	Jalan Raya Lintas Sumatera KM 83, Tanjung Ratu Ilir, Kecamatan Way Pengubuan, Lampung Tengah
2	PT Budi Starch & Sweetener, Tbk	Jalan Lintas Sumatera, Terbanggi Besar, Kecamatan Terbanggi Besar, Lampung Tengah
3	PT Indolates Jaya Abadi	Jalan Lintas Sumatera, Tanjung Ratu Ilir, Kecamatan Way Pengubuan, Lampung Tengah
4	PT Bumi Madu Mandiri	Jalan Proklamator Raya, Nomor 300, Yukum Jaya, Kecamatan Terbanggi Besar, Lampung Tengah
5	PT Agung Jaya Raya	Jalan Bumirahayu, Dusun V Sidobangun, Desa Bumiratu, Kecamatan Bumiratu Nuban, Lampung Tengah

Populasi pegawai dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan industri Lampung Tengah yang menjadi lokasi penelitian. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel yang diambil oleh peneliti adalah:

1. pegawai tetap perusahaan,
2. pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun,
3. pegawai yang bekerja di office perusahaan, dan
4. pegawai yang memiliki pengetahuan tentang sistem pengendalian internal yang dijalankan dalam perusahaan.

Dari kriteria sampel di atas didapatkan jumlah sampel setiap perusahaan yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 2 Daftar Penyebaran Kuesioner

NO	Nama Perusahaan	Jumlah Kuesioner
1.	PT Tedco Agri Makmur	8 Kuesioner
2.	PT Budi Strach & Sweetener	11 Kuesioner
3.	PT Indolates Jaya Abadi	12 Kuesioner
4.	PT Bumi Madu Mandiri	14 Kuesioner
5.	PT Agung Jaya Raya	10 Kuesioner
Total		55 Kuesioner

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer Sedangkan untuk teknik pengumpulan datanya, data diperoleh dari kuesioner yang diedarkan secara langsung ke lokasi penelitian untuk dijawab oleh responden.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel Dependen

a. Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Kecenderungan kecurangan menurut Tuanakotta (2010) merupakan tindakan ilegal yang ditandai dengan adanya kebohongan dan pelanggaran kepercayaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk memperoleh keuntungan atau menghindari pembayaran kerugian. Instrumen

yang digunakan untuk mengukur variabel kecenderungan kecurangan pegawai berasal dari 11 pernyataan yang dikembangkan dari Adinda & Ikhsan (2015). Indikator kecenderungan kecurangan pegawai mengacu pada bentuk-bentuk kecurangan menurut Tuanakotta (2010) yaitu, kecurangan laporan (*fraudulent statement*), penyalahgunaan aset (*aset misappropriation*), dan korupsi. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi juga kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

2. Definisi Variabel Independen

a. Pengendalian Internal.

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat, agar lebih efektif serta meyakinkan organisasi untuk pencapaian individu. Menurut Adyaksana & Sufitri, (2022) pengendalian internal berperan penting untuk mengawasi, mengarahkan, dan bertujuan agar kecilnya risiko/ancaman yang terjadi pada organisasi dan meminimalisir adanya tindakan *fraud*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian internal berasal dari 16 pernyataan yang mengacu pada komponen pengendalian internal menurut COSO (2013) yaitu, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pengawasan. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin efektif juga pengendalian internal perusahaan.

b. Moralitas Individu

Moralitas merupakan kualitas mengenai baik buruknya perilaku seseorang, melalui moralitas individu yang tinggi seorang pegawai cenderung menjalankan peraturan-peraturan dan menghindari perbuatan kecurangan untuk kepentingan pribadinya (Anggreni, Sujana, & Julianto, 2020). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel moralitas individu berasal dari 6 pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Ruddin (2021). Indikator variabel ini mengacu pada aspek moralitas individu oleh Benge (1976) yaitu, aspek sikap terhadap pekerjaan, aspek sikap terhadap atasan, dan aspek sikap terhadap perusahaan. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin baik juga moral para pegawai.

c. Kepuasan Kerja

Wibowo (2007) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja berasal dari 13 pernyataan yang dikembangkan dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi, dan gaji atau upah. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015).

2. *Pengujian Kualitas Data*

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, yang mana pertanyaannya harus mampu mengungkapkan apa yang diukur dalam kuesioner tersebut

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

3. *Uji Asumsi Klasik*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Duli (2019) bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* atau distribusi Chi-kuadrat (χ^2) dengan program SPSS. Di mana, Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Pengujian Hipotesis

• Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2006), Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan atau bersama-sama. Uji ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel dengan tingkat signifikansi 5%.

• Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2006), uji statistik t digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t diukur dengan membandingkan Ttabel dan Thitung menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

• Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

4. *Analisis Regresi Berganda*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Persamaan regresi di penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

α = Konstanta

X_1 = Pengendalian Internal

X_2 = Moralitas Manajemen

X_3 = Kepuasan Kerja

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap variabel penelitian dilihat dari nilai atas setiap pernyataan, nilai rata-rata (mean), dan simpangan baku (standar deviasi).

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	STS	TS	KS	S	SS	Min	Max	Mean	Simpangan Baku
		1	2	3	4	5				
Pengendalian Internal (X1)	50	0	2	81	717	350	76	115	4,23	0,560
Moralitas Individu (X2)	50	0	5	42	196	57	19	30	4,02	0,612
Kepuasan Kerja (X3)	50	5	8	58	470	109	35	63	4,03	0,576
Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Y)	50	174	332	38	5	1	11	34	1,78	0,592

Sumber: Data Olahan, 2024

1. Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terbanyak untuk setiap pernyataan dalam variabel pengendalian internal adalah "Setuju" (skor 4). Hal ini didukung dengan hasil nilai rata-rata sebesar 4,23 artinya responden setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Nilai simpangan baku lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen atau tingkat penyimpangan untuk rata-rata variabel pengendalian internal rendah.
2. Dari tabel 4.7 diketahui jawaban responden terbanyak untuk setiap pernyataan dalam variabel moralitas individu adalah "Setuju" (skor 4). Hal ini didukung dengan hasil nilai rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Nilai simpangan baku lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen atau tingkat penyimpangan untuk rata-rata variabel moralitas individu rendah.
3. Dari tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban responden terbanyak untuk setiap pernyataan dalam variabel kepuasan kerja adalah "Setuju" (skor 4). Hal ini didukung dengan hasil nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Nilai simpangan baku lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen atau tingkat penyimpangan untuk rata-rata variabel kepuasan kerja rendah.

4. Dari tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban responden terbanyak untuk setiap pernyataan dalam variabel kecenderungan kecurangan pegawai adalah “Tidak Setuju” (skor 2). Hasil berbeda ditunjukkan dari perhitungan rata-rata diperoleh nilai 1,78. Di mana skor 1 artinya sangat tidak setuju namun mendekati skor 2 menunjukkan bahwa sebagian responden hampir tidak setuju dengan pernyataan di kuesioner. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena adanya keraguan pegawai akan kecenderungan melakukan kecurangan terutama dalam hal pembagian sisa anggaran perusahaan sebagai bonus yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi dalam variabel ini. Nilai standar deviasi lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen atau tingkat penyimpangan untuk rata-rata variabel kecenderungan kecurangan pegawai rendah.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Di mana pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid apabila R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Perhitungan R_{tabel} dengan nilai *degree of freedom* (df) = $50 - 2 = 48$ dan taraf kesalahan 5% adalah 0,2353 (pengujian satu arah).

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS, diketahui bahwa R_{hitung} setiap pernyataan paling kecil 0,340 sampai dengan paling besar 0,866 artinya R_{hitung} lebih besar dibandingkan R_{tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner adalah valid atau sah.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai variabel penelitian tetap konsisten terhadap jawaban responden. Uji ini dilakukan menggunakan hasil statistik *Cronbach Alpha* (α). Di mana variabel penelitian dinyatakan valid apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini disajikan pada table 4.12.

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	Standar Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	0,60	0,936	Reliabel
Moralitas Individu	0,60	0,707	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,891	Reliabel
Kecenderungan Kecurangan Pegawai	0,60	0,920	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas di atas, diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian reliable atau konsisten dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Normalitas

			Unstandardize d Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,09610285
Most Extreme Differences	Absolute		0,092
	Positive		0,092
	Negative		-0,064
Test Statistic			0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik F

Hasil uji statistik t dalam penelitian ini disajikan pada table 6.

Tabel 6 Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708,713	3	236,238	23,136	0,000
	Residual	469,707	46	10,211		
	Total	1178,420	49			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Uji Statistik t

Hasil uji statistik t dalam penelitian ini disajikan pada table 4.15.

Tabel 7 Uji Statistik t

Hipotesis	Expected Sign	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
H1: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai	Negatif	-0,109	0,108	Tidak Terdukung
H2: Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai	Negatif	-0,740	0,001	Terdukung

Hipotesis	Expected Sign	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai	Negatif	-0,452	0,000	Terdukung

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

- Berdasarkan hasil uji statistik t di atas, diketahui bahwa variabel pengendalian internal memiliki nilai signifikan sebesar $0,108 > \text{tingkat signifikan } (\alpha) 0,05$ serta koefisien regresi sebesar $-0,109$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai atau H1 tidak terdukung.
- Berdasarkan hasil uji statistik t di atas, diketahui bahwa moralitas individu memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) 0,05$ serta koefisien regresi sebesar $-0,740$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas individu secara signifikan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai atau H2 terdukung.
- Berdasarkan hasil uji statistik t di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikan } (\alpha) 0,05$ serta koefisien regresi sebesar $-0,452$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai atau H3 terdukung.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinansi dalam penelitian ini disajikan pada tabel:

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776	0,601	0,575	3,195

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,601. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 60,1% terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sedangkan 39,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Hasil uji statistik t dalam penelitian ini disajikan pada tabel:

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
(Konstanta)	71,670
Pengendalian Internal (X1)	-0,109
Moralitas Individu (X2)	-0,740
Kepuasan Kerja (X3)	-0,452

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 71,670 - 0,109X_1 - 0,740X_2 - 0,452X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 71,670 artinya jika variabel independen (keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja) tidak berubah atau konstan, maka kecenderungan kecurangan pegawai bernilai 71,670.
- Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal (X_1) memiliki arah negatif sebesar -0,109 artinya setiap peningkatan 1 satuan pengendalian internal perusahaan akan menurunkan kecenderungan kecurangan pegawai sebesar 0,109.
- Nilai koefisien regresi variabel moralitas individu (X_2) memiliki arah negatif sebesar -0,740 artinya setiap peningkatan 1 satuan moralitas individu akan menurunkan kecenderungan kecurangan pegawai sebesar 0,740.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki arah negatif sebesar -0,452 artinya setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja pegawai akan menurunkan kecenderungan kecurangan pegawai sebesar 0,452.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,108 lebih besar dari 0,005 sehingga H_1 tidak terdukung. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai cenderung menganggap bahwa pengendalian internal di perusahaan belum mampu mempertimbangkan potensi kecurangan yang ada. Selain itu, menurut pegawai, perusahaan belum maksimal perihal komunikasi tentang pengendalian internal kepada pihak eksternal. Dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif untuk jawaban X1.11 yang memuat pernyataan tentang kemampuan perusahaan mempertimbangan potensi kecurangan serta X1.19 tentang komunikasi kepada pihak internal, mendapat nilai rata-rata rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik Rahmi & Helmayunita (2019) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang disebabkan oleh pejabat tidak memahami dan menaati peraturan yang ada. Hal ini didukung dengan penelitian milik Pratopo & Wuryani (2023) yang menyatakan sistem pengendalian internal yang memadai dan efektif tidak dapat meminimalisir pegawai melakukan kecurangan di perusahaan.

Pengendalian internal merupakan tonggak penting untuk perusahaan mengatur kinerja dan perilaku pegawainya. Pengendalian internal bertugas mengatur dan mengawasi segala sistem yang berjalan di perusahaan. Dalam teori segitiga kecurangan menurut Cressey, faktor peluang/kesempatan menjadi salah satu penyebab terjadinya kecurangan. Untuk itu, diperlukan pengawasan dari sistem pengendalian internal agar mengurangi kesempatan melakukan kecurangan. Pengendalian internal akan berjalan dengan efektif apabila seluruh pihak di perusahaan menaati peraturan tersebut.

2. Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis kedua terdukung artinya moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005. Sedangkan dalam pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa keefektifan pengendalian internal memiliki arah negatif sebesar -0,740 yang menunjukkan semakin tinggi tingkat moralitas individu maka akan semakin rendah juga kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan. Hal ini disebabkan karena pegawai perusahaan berusaha melakukan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan untuk kepentingan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Fernandhytia (2020) dan Damayanti & Putra (2023) yang menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dikarenakan tingginya moralitas individu akan meminimalkan niat karyawan untuk melakukan kecurangan.

Dalam teori atribusi, kecurangan disebabkan oleh dua faktor. Salah satunya adalah faktor internal yang berasal dalam diri pelaku. Moralitas mempengaruhi seseorang berperilaku. Sebagaimana dijelaskan pada tingkatan moral dalam teori Kohlberg (1969), di mana semakin tinggi tingkatan moralnya maka orang tersebut akan mementingkan kepentingan bersama daripada keuntungan pribadi. Sebaliknya, penalaran moral yang rendah akan menciptakan kebiasaan buruk untuk melakukan kejahatan. Moralitas individu juga dapat mengurangi faktor *rationalization* (pembenaran) dalam segitiga kecurangan. Di mana moralitas tinggi akan menyadarkan pegawai bahwa melakukan kecurangan merupakan hal yang buruk dan tidak ada pembenaran untuk itu.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis ketiga terdukung artinya moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005, sedangkan dalam pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa keefektifan pengendalian internal memiliki arah negatif sebesar -0,452 yang menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin rendah juga kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Anggreni (2020) dan Damayanti & Putra (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Dalam teori atribusi Heider (1958) dijelaskan bahwa kecurangan terjadi akibat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kepuasan kerja mempengaruhi kedua faktor tersebut. 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. Tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan mengurangi tekanan (*pressure*) pegawai dalam teori segitiga kecurangan Cressey (1953) dikarenakan pegawai telah mendapat kepuasan dan tidak merasakan adanya tekanan dengan apa yang dikerjakan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H1 tidak terdukung. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memaksimalkan pengendalian internal yang berjalan.
2. Moralitas Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H2 terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa moral yang baik dalam diri setiap pegawai akan menyadarkan pegawai untuk memperhatikan kepentingan bersama dibandingkan keuntungan individu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H3 terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang semakin tinggi akan menurunkan kecenderungan pegawai dalam melakukan kecurangan.

Referensi :

- Adinda, Y. M., & Ikhsan, S. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal* , 4 (3), 1-9.
- Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi. *AKMENIKA: Jurnal Akuntansi & Manajemen* , 19 (2), 657-662.
- Aksa, A. F. (2018). Pencegahan dan Deteksi Kasus Korupsi pada Sektor Publik dengan Fraud Triangle. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* , 20 (04), 9.
- Anggara, I. K., & Suprasto, H. B. (2020). Pengaruh Integritas dan Moralitas Individu pada Kecurangan Akuntansi dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 30 (9), 2296-2310.
- Anggreni, N. N., 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.
- Antara, P. Z. (2013). Pengaruh Moralitas Aparat dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pemerintahan Kota Sawahlunto).
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1999). *Pengantar Psikologi : Jilid 1* (8th ed.). (A. Dharma, Penyunt., N. Taufiq, & R. Barhana, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Bramasto, A., Anggadini, S. D., Hasanah, U., & Azizah, N. N. (2022). Pencegahan Kecurangan dengan Audit Internal dan Pengendalian Internal. *Jurnal Akuntansi* , 11 (1), 64-82.
- Chandrayatna, I. D., & Sari, M. M. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Etis Organisasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 27 (2), 1063-1093.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. North California: Durham.

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Fernando, D. (2022, September 21). *Jadi Buronan Polres Lampung Tengah, Pelaku Penggelapan Uang Perusahaan Diamankan di Medan*. Dipetik September 1, 2023, dari Monologis.id: <https://monologis.id/detail/jadi-buronan-polres-lampung-tengah-pelaku-penggelapan-uang-perusahaan-diamankan-di-medan>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kesumawati, L. E., & Pramuki, N. M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Eksperimen pada Koperasi Se-Desa Batubulan). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2 (2), 525-543.
- Kusumayanti, N. M., Nuratama, I. P., & Ayu, P. C. (2020). Pengaruh Tekanan Finansial, Asimetri Informasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1 (1), 349-378.
- Mahendra, K. Y., Trisnadewi, A. A., & Rini, G. A. (2021). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) pada Bank BUMN di Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2 (1), 1-4.
- Prasetyo, A. (2019, Januari 31). "Paket Komplit" Tersangka Korupsi Lampung Tengah. Dipetik September 1, 2023, dari Hukum Online: <https://www.hukumonline.com/berita/a/paket-komplit-tersangka-korupsi-lampung-tengah-lt5c525175311fe/?page=2>
- Pratopo, R. D., & Wuryani, E. (2023). Pengaruh Sistem Pelaporan Pelanggaran dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12 (3), 1707-1723.
- Rahman, K. G. (2020). Sistem Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, 3 (1), 20-27.
- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1 (3), 942-958.
- Ruddin, D. R. (2021). Pengaruh Religiusitas, Moralitas Individu, Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo). *Spill Science and Technology Bulletin*, 8.
- Sari, N. M., 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*, 1 (1), 14-29.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (23th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 9 (3), 346-366.