

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN  
AKUNTANSI DENGAN *GENDER* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI**  
(Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah  
yang Terdapat di Kota Palembang)

**SKRIPSI**



**Nama : Rizka Wulandari Paryani**  
**Nim : 22 2017 113**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2021**

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN  
AKUNTANSI DENGAN *GENDER* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI**  
(Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah  
yang Terdapat di Kota Palembang)

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Rizka Wulandari Paryani  
Nim : 22 2017 113**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Wulandari Paryani  
NIM : 222017113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Audit Forensik  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi,  
dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan  
Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tulisan dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperbolehkan karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Rizka Wulandari Paryani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi,  
dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan  
Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi  
Nama : Rizka Wulandari Paryani  
NIM : 222017113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah : Audit Forensik

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2021

**Pembimbing I**



**Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM : 0216106902/944806

**Pembimbing II**



**Sackarini Yuliachtri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM : 0211078301/

Megetahui,

**Dekan**

**u.p. Ketua Program Akuntansi**



**Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM : 0216106902/944806

## **MOTTO**

**"Kita tidak hebat melainkan Allah Swt yang memudahkan"**

**(Rizka Wulandari Paryani)**

**Ku persembahkan skripsi ini kepada :**

- 1. Ayah dan Ibu tercinta**
- 2. Keluarga besar**
- 3. Dosen pembimbing**
- 4. Almamater tercinta**

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Alhamdulillahillobbi' alamin, Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi”. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang Strata I (satu) guna meraih gelar sarjana pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terimakasih penulis juga sampaikan terutama kepada orang tua tercinta, ayahku Paryana dan Ibuku Ariani yang telah mendidik, memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Saekarini Yuliachtri, S.E., M.Si., Ak., CA yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran yang tulus dan bermanfaat guna menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta para staf dan karyawan.
5. Perusahaan BUMN dan BUMD di Kota Palembang yang telah bersedia membantu dalam pengisian kuesioner.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, semoga dari tulisan ini memberikan manfaat. Aamiin

Palembang, Februari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACK .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	13
1. Teori Umum ( <i>Grand Theory</i> ).....	13
2. Budaya Etis Organisasi.....	14



3. Komitmen Organisasi.....	17
4. Kesesuaian Kompensasi .....	20
5. <i>Gender</i> .....	22
6. Kecurangan Akuntansi .....	25
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis.....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian .....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi Dan Sampel .....	43
E. Data Yang Diperlukan .....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	47
1. Analisis Data .....	47
2. Teknik Analisis .....	49
a. Uji Validitas .....	50
b. Uji Reliabilitas .....	51
c. Uji Asumsi Klasik .....	51
d. Uji Hipotesis .....	52

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. HASIL PENELITIAN.....	60
1. Gambaran Singkat Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Di Kota Palembang.....	60
2. Gambaran Umum Responden .....	62
3. Jawaban Responden .....	63
4. Statistik Deskriptif .....	66
5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
a. Budaya Etis Organisasi .....	67
b. Komitmen Organisasi .....	72
c. Kesesuaian Kompensasi.....	75
d. Kecurangan Akuntansi.....	78
B. HASIL PENGOLAHAN DATA .....	83
1. Uji Validitas .....	83
a. Budaya Etis Organisasi .....	83
b. Komitmen Organisasi .....	84
c. Kesesuaian Kompensasi.....	85
d. <i>Gender</i> .....	85
e. Kecurangan Akuntansi .....	86
2. Uji Reliabilitas .....	86
3. Uji Asumsi Klasik.....	87
a. Uji Normalitas .....	87

b. Uji Multikoleniaritas .....	89
c. Uji Heteroskedastisitas .....	90
4. Uji Hipotesis .....	91
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
b. Pengujian Hipotesis Secara Bersama (Uji F) .....	93
c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t) .....	93
d. Pengujian Hipotesis Secara Moderasi .....	96
e. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	100
C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	102
1. Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi .....	102
2. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi .....	103
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi .....	104
4. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi .....	104
5. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Yang Dimoderasi Dengan <i>Gender</i> .....	105
6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Yang Dimoderasi Dengan <i>Gender</i> .....	106
7. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Yang Dimoderasi Dengan <i>Gender</i> .....	107

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	109
B. Saran .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Survei Pendahuluan .....	9
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	30
Tabel III.1	Daftar BUMN di Kota Palembang.....	39
Tabel III.2	Daftar BUMD di Kota Palembang.....	41
Tabel III.3	Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel III.4	Seleksi Sampel .....	44
Tabel III.5	BUMN dan BUMD yang menjadi Populasi .....	44
Tabel IV.1	Daftar BUMN yang Bersedia .....	61
Tabel IV.2	Daftar BUMD yang Bersedia .....	61
Tabel IV.3	Jumlah Populasi Dianalisis .....	62
Tabel IV.4	Deskripsi Karakter Responden .....	62
Tabel IV.5	Hasil Total Jawaban Responden .....	65
Tabel IV.6	Hasil Uji Deskriptif.....	66
Tabel IV.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Misi dan Strategi.....	67
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Keefektifan Kepemimpinan Manajemen .....	68
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Komunikasi dan Pengambilan Keputusan.....	69
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Perilaku Organisasi....	70
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kinerja .....	71
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Antusiasme .....	72

Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Menyelesaikan Masalah.....	73
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Melaporkan Kemajuan .....	74
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Menunjukkan Inisiatif .....	74
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Gaji dan Upah.....	75
Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Insentif .....	76
Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Tunjangan .....	77
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Jaminan Kesehatan dan Kesejahteraan .....	78
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Manipulasi .....	79
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Representasi.....	80
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Salah Penerapan Sengaja Prinsip Akuntansi .....	81
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pencurian .....	82
Tabel IV.24 Hasil Uji Validitas Budaya Etis Organisasi.....	83
Tabel IV.25 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	84
Tabel IV.26 Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi .....	85
Tabel IV.27 Hasil Uji Validitas <i>Gender</i> .....	85
Tabel IV.28 Hasil Uji Validitas Kecurangan Akuntansi.....	86
Tabel IV.29 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel IV.30 Hasil Uji Normalitas .....	89

Tabel IV.31 Hasil Uji Multikoleniaritas .....	90
Tabel IV.32 Hasil Uji Heteroskedasititas .....	90
Tabel IV.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	92
Tabel IV.34 Hasil Uji F.....	93
Tabel IV.35 Hasil Uji t.....	94
Tabel IV.36 Hasil Uji MRA 1 Budaya Etis Organisasi .....	96
Tabel IV.37 Hasil Uji MRA 2 Budaya Etis Organisasi .....	97
Tabel IV.38 Hasil Uji MRA 1 Komitmen Organisasi.....	98
Tabel IV.39 Hasil Uji MRA 2 Komitmen Organisasi.....	98
Tabel IV.40 Hasil Uji MRA 1 Kesesuaian Kompensasi.....	99
Tabel IV.41 Hasil Uji MRA 2 Kesesuaian Kompensasi.....	99
Tabel IV.42 Hasil Uji Regresi.....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar IV.1 Hasil Output SPSS Uji Normalitas ( <i>normal P-P plot</i> ).....	88
Gambar IV.2 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedasititas .....	90



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Output SPSS
- Lampiran 4 Tabel Statistik
- Lampiran 5 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 Fotokopi Surat Keterangan Riset dari tempat Penelitian
- Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghapal Al-Qur'an
- Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat SPSS
- Lampiran 9 Fotokopi Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 10 Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi
- Lampiran 11 Fotokopi Sertifikat LCTA
- Lampiran 12 Fotokopi Sertifikat Magang
- Lampiran 13 Fotokopi Plagiarism
- Lampiran 14 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Rizka Wulandari Paryani/222017113/2021/Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada BUMN Dan BUMD Di Kota Palembang)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada BUMN Dan BUMD Di Kota Palembang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah manager keuangan, manajer akuntansi, staff keuangan, staff akuntansi, auditor internal dan bagian anggaran yang terdapat di BUMN dan BUMD di Kota Palembang sebanyak 38 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama sama Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi. Secara parsial, Budaya Etis Organisasi tidak mempengaruhi Kecurangan Akuntansi, Komitmen organisasi signifikan dan mempengaruhi Kecurangan Akuntansi, dan Kesesuaian Kompensasi tidak mempengaruhi Kecurangan Akuntansi. Variabel *Gender* merupakan prediktor moderator (homologizer moderator) tidak dapat memoderasi variabel budaya etis organisasi, komitmen organisasi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi.


**Kata Kunci : Budaya, Komitmen, Kompensasi, Kecurangan Akuntansi, *Gender*.**

## ABSTRACT

**Rizka Wulandari Paryani/222017113/2021/The Influence of Organizational Ethical Culture, Organizational Commitment, and Compatibility Compensation to the Accounting Fraud on Gender as Moderation Variables (Empirical Study on state and regional-owned enterprises in Palembang City)**

Formulation of the problem in this research was how the influence of Organizational Ethical Culture, Organizational Commitment, and Compatibility Compensation to Accounting Fraud on Gender as Moderation Variables (Empirical Study on state and regional-owned enterprises in Palembang City). The research used was associative research. The data used was primary. The population in this study were 38 respondents of financial managers, accounting managers, financial staff, accounting staff, internal auditors, and budget department of state and regional-owned enterprises in Palembang City. Techniques of collecting the data used were interviews and questionnaires. The data analysis method used was quantitative analysis. The results of this study indicated that Organizational Ethical Culture, Organizational Commitment, and Compatibility Compensation had a positive effect on accounting fraud. Partially, Organizational Ethical Culture did not affect the Accounting Fraud, organizational commitment significantly affected the Accounting Fraud, and Compatibility Compensation did not affect the Accounting Fraud. The gender variable was a moderator predictor (moderator homologized) that could not moderate the organizational ethical culture variables, organizational commitment, and appropriateness of compensation for accounting fraud.

**Keywords: Culture, Commitment, Compensation, Accounting Fraud, Gender.**

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A38	<b>Rizka Wulandari Paryani</b>	<b>222017113</b>	

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berkembangnya teknologi dan terbukanya peluang bisnis pada era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan semakin banyaknya kecurangan yang terjadi di suatu perusahaan maupun instansi pemerintah atau swasta. Kecurangan ini bisa terjadi di berbagai lapisan kerja organisasi, baik dibagian karyawan, manajemen puncak ataupun pejabat tinggi. Kecurangan (*fraud*) merupakan penipuan yang sengaja dilakukan sehingga menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan memberi keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran terhadap tindakan tersebut (Betri, 2018 : 61). Kasus-kasus kecurangan (*fraud*) menjadi topik pembicaraan yang hangat di setiap kalangan masyarakat terutama kecurangan tindakan korupsi. Perbuatan *fraud* yang dilakukan oleh seseorang, baik karyawan maupun pimpinan berakibat merugikan perusahaan, baik secara financial maupun non-financial. Kerugian yang dialami oleh perusahaan ini tentunya dapat menyebabkan perusahaan mengalami kebangkutan.

Kecurangan menjadi sorotan dan perhatian publik dan media di dunia. Bahkan di Indonesia, kecurangan merupakan hal yang sudah biasa terjadi dalam tahun ke tahun. Tempat utama para pelaku kecurangan (*fraud*) untuk melakukan kecurangannya sering kali terjadi di lingkungan perusahaan

maupun instansi pemerintah atau swasta, baik berupa korupsi (*corruption*), penyalahgunaan aset (*misappropriation of asset*), dan kecurangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*). Sebagian besar pelaku *fraud* adalah orang dalam yang memiliki pengetahuan, akses, keahlian, dan sumber daya yang diperlukan. Banyak pelaku *fraud* pertama kali tertangkap, atau tidak tertangkap tetapi tidak diadili, berpindah dari pelaku “tidak sengaja” menjadi pelaku “berantai”. (Romney dan Paul, 2017 : 149)

*Fraud* (kecurangan) merupakan penipuan yang disengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan itu sendiri secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. (Betri, 2017:18) Kecurangan akuntansi adalah salah saji atau penghapusan terhadap jumlah ataupun pengungkapan yang disengaja dilakukan dengan tujuan untuk mengelabui para penggunanya.

Tiga kondisi yang mendorong terjadinya *fraud* yang dikenal dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*) terdapat dalam PSA 70 (SA 316), yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisme. Tekanan berhubungan dengan manajemen atau pegawai lainnya yang memiliki insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan. Sedangkan kesempatan adalah peluang yang muncul sebelum tindak kecurangan tersebut dilakukan dan rasionalisme berkaitan

dengan sikap pembenaran tindak kecurangan yang dilakukan pelaku tersebut. Penipuan terjadi ketika seseorang memiliki tekanan yang tinggi, kesempatan untuk melakukan, menyembunyikan dan mengkonversikan, dan kemampuan untuk merasionalisasi integritas personal mereka.

Budaya organisasi adalah apa yang dipresepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid (Ivancevich, dkk 2007:44).

Budaya organisasi mengacu pada perbedaan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada suatu organisasi. Budaya etis dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi. Etis mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Semakin baik budaya etis organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan (Aisah, 2015).

Colquitt, dkk 2015: 64 dalam (Wibowo, 2017: 430) menjelaskan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian

pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Najahnigrum (2013) komitmen organisasi adalah sikap mental individu berkaitan dengan tingkat kelayalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Komitmen dalam organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk berusaha keras bertahan didalam sebuah organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, menjalin hubungan yang aktif, saling mendukung, bersikap dan berperilaku baik serta bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi tentu saja hal ini akan memperkecil tindakan kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan. Karena karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi tersebut.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepadam suatu perusahaan (Edy, 2009:181). Menurut Hariandja (2013) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai

diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan suatu perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Riri (2015); Ni Luh, dkk (2017); Rosliana (2018); Novi (2018); Cut (2018); Chisti, dkk (2018) berpendapat bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, berbeda dengan pendapat Noviriantini, dkk (2015); Ayu Lestari, dkk (2015); Agung Softian (2017); Icshan Siregar dan Hamdani (2018); Siti Rodiah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Ratna (2016); Widia (2016); Sumbayak (2017); Natasya, dkk (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi, berbeda dengan pendapat Manurung, dkk (2015), Putu Crysma, dkk (2017), Widya, dkk (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari, dkk (2012), Lia, dkk (2014), Bestari (2016), Shelby, dkk (2016), Novi (2018) berpendapat bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, berbeda dengan pendapat Prekanida (2015), Devy, dkk (2016), Putu Crysma, dkk (2017), Pria (2017), Kartika, dkk (2017), Muhammad, dkk (2018) berpendapat bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.



Berdasarkan fenomena teoritis tersebut, masih banyak yang belum menunjukkan pengaruh yang signifikan sehingga peneliti menambahkan variabel moderasi untuk memperkuat penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel *gender* sebagai variabel moderasi. Santrock (1977:264) dalam Andi, dkk 2015 menegaskan bahwa *A gender role is a set of expectations that prescribe how females and males should think, act, and feel*. Pada dasarnya sifat maskulin dan feminin ada pada setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan. Sisi maskulin atau feminine yang akan dikembangkannya tergantung pada perubahan budaya.

Fenomena yang terjadi di lapangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan 2.537 masalah pengelolaan keuangan negara selama semester II 2015, dengan estimasi dampak finansial mencapai 9,87 triliun. Dari temuan tersebut, lebih dari separuhnya atau sebanyak 1.401 kasus (55 persen) merugikan negara senilai Rp 710,91 miliar. Sementara sebanyak 453 kasus (18 persen) yang ditemukan BPK berpotensi merugikan negara, sedangkan sisanya 683 kasus (27 persen) menyebabkan kekurangan penerimaan senilai Rp 8 triliun. Pada tahun 2006, Kementerian BUMN dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan ekuitas Jiwasraya tercatat negatif Rp 3,29 triliun. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan opini *disclaimer* (tidak menyatakan pendapat) untuk laporan keuangan 2006-2007 lantaran penyajian informasi cadangan tidak dapat diyakini kebenarannya. Defisit perseroan semakin lebar, yakni Rp 5,7 triliun pada 2008 dan Rp 6,3 triliun pada 2009. Di bawah kepemimpinannya, direksi baru melaporkan

terdapat kejanggalan laporan keuangan kepada Kementerian BUMN. Indikasi kejanggalan itu betul, karena hasil audit Kantor Akuntan Publik (KAP) PricewaterhouseCoopers (PwC) atas laporan keuangan 2017 mengoreksi laporan keuangan dari laba sebesar Rp 2,4 triliun menjadi hanya Rp428miliar. Selain itu, Kejagung meminta Direktorat Jenderal (Ditjen) Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM mencekal 10 nama yang diduga bertanggung jawab atas kasus Jiwasraya, yaitu: HH, BT, AS, GLA, ERN, MZ, DW, HR, HP, dan DYA. (CNNINDONESIA.COM 2020)

PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk mengklaim mencatatkan kinerja keuangan cemerlang pada 2018 lalu, dengan laba bersih US\$ 809 ribu atau sekitar Rp 11,33 miliar. Namun dua komisaris perusahaan menolak menandatangani laporan keuangan karena menduga ada kejanggalan pencatatan transaksi demi memoles laporan keuangan tahunan 2018. Dua komisaris tak sepakat dengan salah satu transaksi kerja sama dengan PT Mahata Aero Teknologi, perusahaan rintisan (*startup*) penyedia teknologi *wifi on board*, yang dibukukan sebagai pendapatan oleh manajemen.

Kronologinya, Mahata bekerja sama secara langsung dengan PT Citilink Indonesia, anak usaha Garuda Indonesia yang dianggap menguntungkan hingga US\$ 239,9 juta. Dalam kerja sama itu, Mahata berkomitmen menanggung seluruh biaya penyediaan, pemasangan, pengoperasian, dan perawatan peralatan layanan konektivitas. Pihak Mahata sebenarnya belum membayar sepeserpun dari total kompensasi yang disepakati hingga akhir 2018, namun manajemen tetap mencatat laporan itu

sebagai pendapatan kompensasi atas hak pemasangan peralatan layanan konektivitas dan hiburan dalam pesawat. Sampai pada akhirnya, laporan keuangan Garuda Indonesia menorehkan laba bersih.

Pada akhirnya, Bursa Efek Indonesia (BEI) memberikan peringatan tertulis III dan mengenakan denda sebesar Rp 250 juta kepada Garuda Indonesia, serta menuntut perusahaan untuk memperbaiki dan menyajikan laporan keuangan. Tak hanya itu, OJK mengenakan denda masing-masing sebesar Rp 100 juta kepada Garuda Indonesia dan seluruh anggota direksi. OJK juga mewajibkan perusahaan untuk memperbaiki dan menyajikan kembali laporan keuangan 2018. Selain itu, OJK juga membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) Kantor Akuntan Publik (KAP) selama 1 tahun kepada KAP Kasner Sirumapea. (KONTAN.CO.ID)

Berdasarkan kasus di atas dan hasil penelitian yang berbeda-beda terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali. Dengan menggunakan *gender* sebagai variabel moderasi. Peneliti menganggap bahwa gender berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi karena gender ini akan mempengaruhi dalam sikap dan praktik seseorang. Sehingga dengan penjelasan tersebut dapat dibuat survei pendahuluan yang di ambil dari 3 sampel perusahaan BUMN dan BUMD di kota Palembang.

**Tabel I.1**  
**Survei Pendahuluan**

BUMN dan BUMD di Kota Palembang	Hasil Survei Pendahuluan
PT. Pegadaian (Jl. Merdeka No. 11, 19 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan)	Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Pegadaian, Karyawan menjelaskan bahwa mereka lebih mengedepankan budaya organisasi pada perusahaan dibandingkan komitmen organisasi yang diterapkan setiap individu. Karena jika budaya organisasi disuatu perusahaan sudah baik tetapi komitmen karyawannya rendah, maka hal tersebut akan menimbulkan kecurangan yang dilakukan oleh setiap individu karyawan.
PT. Utama Karya (Jl. Pangeran Diponegoro No.31, 30 Ilir, Ilir Barat II, Palembang)	Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Utama Karya, Karyawan menjelaskan bahwa kompensasi pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kinerja karyawan. Akan tetapi kesesuaian kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja ini akan menimbulkan kesenjangan antara karyawan lain serta masih terdapat karyawan yang tidak disiplin sehingga kecurangan bisa saja terjadi di perusahaan.
PT. Swarna Dwipa (Jl. Tasik No. 2, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30136)	Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Swarna Dwipa, karyawan menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah etis. Akan tetapi penerapan budaya etis tersebut masih tergantung dengan pimpinan perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber : Penulis, 2021

Berdasarkan tabel hasil survei pendahuluan yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di BUMN dan BUMD yang terdapat di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian, menjelaskan bahwa lebih mengedepankan budaya organisasi yang ada di perusahaannya. Budaya organisasi menjadi pedoman dalam setiap melakukan aktivitas di perusahaan. Apabila budaya organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut etis, maka karyawan yang bekerja akan bersikap etis dan tentunya memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan PT. Utama Karya menyatakan bahwa kompensasi pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kinerja karyawan. Akan tetapi

kesesuaian kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja akan menimbulkan kesenjangan dengan karyawan lain yang tidak memiliki kinerja yang bagus dan tentunya tidak mendapatkan kesesuaian kompensasi berupa bonus. Hal ini dapat memicu terjadinya kecurangan di dalam perusahaan tersebut.

Karyawan PT. Swarna Dwipa menjelaskan bahwa budaya organisasi yang menjadi pedoman di perusahaannya sudah etis. Akan tetapi pimpinan perusahaan tersebut tidak menggunakan budaya etis dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Seharusnya pimpinan tersebut menggunakan budaya etis, dimana budaya tersebut menjadi pedoman. Apabila budaya organisasi tersebut etis, maka karyawan akan berperilaku etis dan sebaliknya apabila budaya organisasi tersebut buruk, besar kemungkinan karyawan akan melakukan kecurangan. Melihat pentingnya budaya etis organisasi yang terdapat di suatu perusahaan, karyawan harus dapat menyesuaikan sikap dan praktik dalam menjalankan tugasnya di perusahaan tersebut. Peran *gender* yaitu feminim dan maskulin mempengaruhi laki-laki dan perempuan dalam membuat keputusan etis dan praktik etis. Maka dari itu, penulis memilih *gender* sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat kepada Perusahaan BUMN dan BUMD di Kota Palembang khususnya mengenai Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Terri, Muh Said, dan Rusman Rasyid. (2015). Perkembangan Peran Gender Dalam Prespektif Teori Androgini
- Arfan Ikhsan Lubis. (2019). **Akuntansi Keperilakuan**. Jakarta: Salemba Empat
- Aisah Fachrunisa. (2015). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi. **Jom Fekon Vol. 2**
- Betri Sirajuddin. (2018). **Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi ed.1 0**. Palembang: Penerbit NoerFikri.
- Daniel Manurung, Agtha Rinta Suhartadi, Nugraha Saefudin. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Emplpyee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variabel. **Sosial and Behavioral Sciences** 211 : 1064-1072.
- Devy Ervina Indriastuti. Agusdin, Dan Animah. (2016). Analisis Pengaruh Asimetri Informasi, Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi. **Jurnal Infestasi** Vol. 12, No.2, Desember 2016 Hal. 115 -130
- Dhermawati Putri Mustikasari. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. **Accounting Analysis Journal**.
- Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan *Turnover Intentions*. **Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis** 4(1).
- Ghozali H. Imam (2016). **Aplikasi Analisis Multivariete**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich M. Jhon, Robert Konopaske, Michael T. Matteson.2007. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama
- Jaka Isgiyata, Indriyani, dan Eko Budiyni. (2018). Studi Tentang Teori Gone dan Pengaruhny a terhadap *fraud* Dengan Idealisme Pemimpin sebagai



variabel moderasi. **Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis** 5(1), pp 31-42.

- Jelfani Saragih Sumbayak. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (*Fraud*) Volume 4 No.1
- Komang Ayu Lestari, Gst Ayu Purnamawati, Nyoman Trisna Herawati. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng. **E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha** Volume 3(1).
- Lia Meliany Dan Erna Hernawati. (2016). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
- Luh Putu Setiawati Dan Maria M. Ratna Sari. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. **E-Jurnal Akuntansi** Universitas Udayana Vol.17.1
- Lukita Tripermata. (2016). Pengaruh *Love Of Money*, Perilaku Etis Mahasiswa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Gender Sebagai Variabel Pemoderasi. **Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini** Volume 7(1).
- Maulidha Prasasting Prima. (2017). Analisis Pengaruh Idealisme, Relativisme, Religiusitas, dan Jenis Kelamin (*gender*) terhadap Kecurangan Akademik Mahasiswa.
- Ni Luh Eka Ari Artini, Made Pradana Adiputra, Nyoman Trisna Herawati. (2014). Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Jembrana. **E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha** 2(1).
- Ni Putu Sri Widiutami, Ni Luh Gede Erni Sulindawati, Dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja. (2017). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi. **E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha** 7 (1).

- Novi Akhsani. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan. **Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia** 1(3).
- Nurrahmah Kartikarini dan Sugiarto. (2016). Pengaruh *Gender*, Keahlian, dan Skeptisisme Profesional terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan. **Simposium Nasional Akuntansi XIX**.
- Prekanida Farizqa Shintadevi. (2015). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel *Intervening*. **Jurnal Nominal IV** (2).
- Pria Agung Softian. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Daerah.
- Putu Crysma Virmayani, Ni Luh Gede Erni Sulindawati Dan Ananta wikrama Tungga Atmadja. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Se-Kecamatan Buleleng. **E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Volume 7** (1).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2017. **Perilaku Organisasi Ed. 16**. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja Ed. 5**. Depok : Rajawali Pers.
- Romney, Marshall .B dan Paul John Steinbart. 2017. **Sistem Informasi Akuntansi ed. 13**. Jakarta : Salemba Empat
- Riza Anggraeni Rosadi. (2016). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment
- Roslina. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perbankan Di Pekanbaru. **Jurnal akuntansi dan keuangan** 7 (1).
- Shelby Defiany Alou, Ventje Ilat, Dan Hendrik Gamaliel. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akunttansi Pada Perusahaan Konstruksi Di Manado. **Jurnal Riset Akuntansi Going Concern** 12(1) : 139-148.

Siti Thoyibatun (2009). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. **Jurnal Ekonomi Dan Keuangan**.

Siti Rodiah, Ika Ardianni, Dan Aftania Herlina. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Moralitas Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. **Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika** 9 (1).

Sugiyono.2017. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung:Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana.

Toisuta Novenia Natasya, Herman Karamoy, Dan Robert Lambey. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iv Polda Sulut. **Jurnal Riset Akuntansi Going Concern** 12(2)

V. Wiratna Sujarweni. 2019. **Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif**. Yokyakarta: Pustaka Baru.

Widia Wahyuningsih. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, *Gender* Dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing*.

Yozi Andayani Dan Vita Fitria Sari. (2019). Pengaruh Daya Saing, *Gender*, *Fraud Diamond* Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa. **Jurnal Eksplorasi Akuntansi** 1(3) : 1458-1471.