

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, Keadilan ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEcurangan AKUNTANSI
DENGAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Palembang)

SKRIPSI



Nama : Farah Ferdinny

NIM : 222018050

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, Keadilan ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI
DENGAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Palembang)

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Farah Ferdinny

NIM 222018050

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farah Ferdinny
NIM : 222018050
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Efektivitas Pengendalian Internal 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.

Palembang, Februari 2022



METERAI
TEMPER
10000
41D7EAX706817260
Farah Ferdinny

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Efektivitas
Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi
(Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Palembang).

Nama : Farah Ferdinny
NIM : 222018050
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2022

Pembimbing I

Welly, S.E., M.Si
NIDN:02121228102

Pembimbing II

Saekarini Yuliachtri, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN:211078301

Mengetahui,



Dr. Betty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN: 0216106902

MOTTO & PERSEMBAHAN

**Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. Kita baru yakin
kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.**

(Farah Ferdinny)

Dengan Izin dan Rahmat-Nya
Skripsi ini kupersembahkan Untuk :

- ❖ Bapak dan Ibu Tercinta
- ❖ Adik – adikku Tersayang
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Diriku Sendiri
- ❖ Almamaterku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'alaamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) guna meraih gelar Sarjana Akuntansi di 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 kesimpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan terutama kepada kedua orang tua Ayahanda saya Agus Dinur Pizal dan Ibunda saya Reny Setyaningsih serta keluarga yang telah mendoakan dan memotivasi saya dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Welly, S.E., M.Si dan Ibu Saekarini Yuliachtri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian

telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian 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 Yudha Mahrom, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Pembimbing Akademik.
4. Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak, ibu pimpinan yang telah memberikan izin penelitian pada perusahaan BUMN di Kota Palembang.
7. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak berkorban demi keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Muhammad Yusuf, oom terbaikku yang selalu sabar memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat terbaikku Ervina Wijiastuti dan Yola Arifarisi, dan teman – temanku yang lain yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan pembaca. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. <i>Grand Theory</i> (Teori Umum)	14
2. Budaya Organisasi	15
3. Keadilan Organisasi	17
4. Komitmen Organisasi	20
5. Kecurangan Akuntansi.....	23
6. Efektivitas Pengendalian Internal	25
7. Penelitian Sebelumnya.....	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Operasional Variabel.....	48
D. Populasi dan Sampel.....	50
E. Data yang Diperlukan.....	52
F. Metode Pengumpulan Data.....	52
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	54
1. Analisis Data.....	54
2. Teknik Analisis.....	55
a. Uji Validitas.....	55
b. Uji Reliabilitas.....	56
c. Statistik Deskriptif.....	56
d. Uji Asumsi Klasik.....	57
1) Uji Normalitas.....	57
2) Uji Multikolinearitas.....	57
3) Uji Heteroskedastisitas.....	57
e. Uji Hipotesis.....	58
1) Analisis Regresi Berganda Linier.....	58
2) Uji Koefisien Determinasi.....	59
3) Uji Hipotesis Secara Bersama (Uji F).....	59
4) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	60
5) MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Hasil Penelitian.....	66
1. Gambaran Singkat Tentang Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Palembang.....	66
2. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	69
3. Jawaban Responden.....	70
4. Proses Pengujian Data.....	97
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
1. Hasil Uji Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntans.	124
2. Hasil Uji Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.....	126
3. Hasil Uji Keadilan Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.....	131

4. Hasil Uji Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi	135
5. Hasil Uji Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi yang dimoderasikan Pengendalian Internal	138
6. Hasil Uji Keadilan Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi yang dimoderasikan Pengendalian Internal	138
7. Hasil Uji Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi yang dimoderasikan Pengendalian Internal	139
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	141
A. Simpulan	141
B. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	143

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Survei Pendahuuan	9
Tabel II. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sebelum nya	35
Tabel III. 3 Daftar Badan Usaha Miik Negara (BUMN) DI Kota Palembang.....	46
Tabel III. 4 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel III. 5 Hasil Seleksi Sampel Dengan Metode Purposive Sampling.....	51
Tabel III. 6 Jumlah Responden Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan BUMN.....	51
Tabel IV.1 Seleksi sampel.....	68
Tabel IV.2 BUMN Yang Menjadi Populasi.....	68
Tabel IV.3 Jumlah Populasi Yang di Analisis	69
Tabel IV.4 Deskripsi Karakteristik Responden	69
Tabwl IV.5 Hasil Total Jawaban Responden	71
Tabel IV.6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator inovatif Dan Pengembalian Resiko.....	73
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Perhatian Pada Hal detail	74
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi Tim	76
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keagresifan	77
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keadilan Distributif.....	79
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keadilan Prosedural	80
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keadilan Interaksional	82
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Afektif	84
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Kontinu	85
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indiktor Komitmen Normatif.....	86
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Lingkungan Pengendalian.....	88
Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Penilaian Risiko	89

Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kegiatan Pengendalian Internal	90
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Informasi dan Komunikasi	91
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kegiatan Pengawasan	92
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Manipulasi.....	93
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Representasi	95
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Salah Sengaja Prinsip Akuntansi	96
Tabel IV.24 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	98
Tabel IV.25 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi	99
Tabel IV.26 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	100
Tabel IV.27 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal.....	101
Tabel IV.28 Hasil Uji Validitas Variabel Kecurangan Akutansi	102
Tabel IV.29 Hasil Uji Realibilitas.....	103
Tabel IV.30 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Desriptive Statistics	104
Tabel IV.31 Hail Output SPSS Uji Normalitas.....	106
Tabel IV.32 Hasil Uji Multikolinearitas	107
Tabel IV.33 Hasil Uji Analisis Beganda Linier	108
Tabel IV.34 Hasil Koefesien Determinasi	112
Tabel IV.35 Hasil Uji F.....	112
Tabel IV.36 Hasil UJI t	113
Tabel IV.37 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis (MRA)</i> Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	116
Tabel IV.38 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis (MRA)</i> Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	117

Tabel IV.39 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	119
Tabel IV.40 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	119
Tabel IV.41 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	122
Tabel IV.42 Hasil <i>Uji Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akutansi.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar IV. 1 Hasil Output SPSS	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil Kuesioner Skala Ordinal dan Interval
Lampiran 2	Fotokopi Sertifikat SPSS
Lampiran 3	Fotokopi Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 4	Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi
Lampiran 5	Fotokopi Aktivitas Bimbingan
Lampiran 6	Fotokopi Plagiarism
Lampiran 7	Surat Pengembalian Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 8	Biodata Penulis

ABSTRAK

Farah Ferdinny /222018050/ 2022/ Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dengan Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 3) Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 4) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 5) Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi. 6) Bagaimanakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi. 7) Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 3) Pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 4) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi. 5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi. 6) Pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi. 7) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini ditujukan pada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan BUMN di Kota Palembang sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data dibantu oleh *Software Program For Special Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara bersama-sama budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. 2) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. 3) Secara parsial keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. 4) Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. 5) Secara moderasi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dimoderasi oleh pengendalian internal. 6) Secara moderasi keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dimoderasi pengendalian internal. 7) Secara moderasi komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dimoderasi efektivitas pengendalian internal.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kecurangan Akuntansi dan Efektivitas Pengendalian Internal

ABSTRACT

Farah Ferdinny /222018050/ 2022/ The Influence of Organizational Culture, Organizational Justice and Organizational Commitment to Accounting Fraud with Effectiveness of Internal Controls as Moderating Variables.

The formulation of the problem in this study is 1) How is the influence of organizational culture, organizational justice and organizational commitment on accounting fraud. 2) How is the influence of organizational culture on accounting fraud. 3) What is the effect of organizational justice on accounting fraud. 4) What is the effect of organizational commitment on accounting fraud. 5) How does organizational culture affect accounting fraud with the effectiveness of internal control as moderation. 6) How does organizational justice affect accounting fraud with the effectiveness of internal control as moderating. 7) How does organizational commitment affect accounting fraud with the effectiveness of internal control as moderation. The purpose of this study was to determine 1) the effect of organizational culture, organizational justice and organizational commitment on accounting fraud. 2) The influence of organizational culture on accounting fraud. 3) The effect of organizational justice on accounting fraud. 4) The effect of organizational commitment on accounting fraud. 5) The influence of organizational culture on accounting fraud with the effectiveness of internal control as a moderating variable. 6) The effect of organizational justice on accounting fraud with the effectiveness of internal control as a moderating variable. 7) The effect of organizational commitment on accounting fraud with the effectiveness of internal control as a moderating variable. The type of research used is associative research. The data used is primary data. The sample in this study was aimed at all employees who work in state-owned companies in the city of Palembang as many as 30 respondents. Data collection methods are questionnaires and interviews. The data analysis method in this research is quantitative analysis. The data analysis technique was assisted by the Software Program For Special Science (SPSS). The results of the study show that 1) Taken together, organizational culture, organizational justice and organizational commitment have an effect on accounting fraud. 2) Partially organizational culture has an effect on accounting fraud. 3) Partially organizational justice has an effect on accounting fraud. 4) Partially organizational commitment has an effect on accounting fraud. 5) Moderately organizational culture has no effect on accounting fraud moderated by internal control. 6) In moderation, organizational justice has no effect on accounting fraud, moderated by internal control. 7) Moderately organizational commitment has no effect on accounting fraud moderated by the effectiveness of internal control.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Justice, Organizational Commitment, Accounting Fraud and Effectiveness of Internal Control*

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	FARAH FERDINNY	222018050	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecurangan akuntansi telah mendapat banyak perhatian publik dan menjadi pusat perhatian para pelaku bisnis di dunia. Bahkan di Indonesia, kecurangan akuntansi sudah menjadi kebiasaan dari tahun ke tahun. Menurut Betri (2020:17), Kecurangan merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut.

Betri (2020:17) *Fraud* (kecurangan) itu sendiri secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang – orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Orang awam sering kali mengasumsikan secara sempit bahwa kecurangan sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Kecurangan sering kali kita jumpai di organisasi perusahaan maupun pemerintahan. Pada intinya kecurangan dalam perusahaan merupakan perbuatan kecurangan disengaja yang didasari ketidakjujuran yang bisa dilakukan oleh seseorang, baik karyawan maupun pimpinan yang berakibat merugikan perusahaan, baik

secara finansial maupun non-finansial. Kerugian perusahaan karena kecurangan ini pada akhirnya dapat menyebabkan kebangkrutan.

Soemarso (2018:167), Kecurangan menjadi sorotan dan perhatian publik dalam media di dunia. Tempat utama para pelaku kecurangan 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 laporan keuangan (*fraudulent financial reporting*). Sebagian besar pelaku kecurangan adalah orang dalam yang memiliki pengetahuan, akses, keahlian, dan sumber daya yang diperlukan. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menggolongkan kecurangan dalam tiga jenis, yaitu: kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), dan korupsi (*corruption*).

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 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.

Burso (2018:4-5) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas subsistem yang ada di dalam organisasi.

Penyebab kejahatan di organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh patologi sosial budaya yang menganut budaya konsumerisme dan materialisme sehingga menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan, konsep paling penting lainnya dalam pencegahan *fraud* yakni, menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud awareness* (kesadaran penipuan). Kesadaran tentang adanya kecurangan dapat dimasukkan ke dalam budaya organisasi, dalam hal ini budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai yang dirasakan bersama oleh para anggota suatu organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku atau komitmen pada organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang menjadi dorongan penyebab terjadinya kecurangan adalah tidak terpenuhinya keadilan di dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Cropanzano et al. (2007) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Dalam menilai keadilan organisasi setidaknya terdapat tiga bidang yang harus di evaluasi yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal. Morrman (1991) dalam Mariani (2011), Keadilan organisasi merupakan istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para karyawan menyimpulkan apakah mereka telah di perlakukan

secara adil dalam lingkungan pekerjaan dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian berpengaruh pada variabel – variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Keadilan organisasi menekankan bagaimana *reward*, insentif, pengakuan, pekerjaan, dan sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional.

Menurut Lisa (2016) penyebab terjadinya kecurangan disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*), yaitu tekanan atau insentif merupakan situasi dimana manajemen atau pegawai memiliki insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan, kesempatan merupakan situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan, dan sikap atau rasionalisasi merupakan adanya sikap, karakter atau serangkaian nilai – nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur. Motivasi berbuat kecurangan disebabkan karena adanya tekanan dalam diri pelaku kecurangan, baik berupa masalah keuangan, sifat buruk atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang buruk.

Selain dua faktor diatas, komitmen dalam organisasi yang rendah juga dapat menjadi penyebab terjadinya kecurangan. Menurut Lisa (2016), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tentu saja hal ini dapat memperkecil tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan. Karena

karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang kadang – kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen perusahaan. Menurut Arfan dan Muhammad (2005:35), mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi terbangun apabila masing – masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yaitu: identifikasi (*identification*), keterlibatan (*involvement*), dan loyalitas (*loyalty*).

Soemarso (2018:333), Direksi dan seluruh jajaran manajemen harus memastikan efektifnya sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang efektif akan dapat mengurangi risiko tidak tercapainya tujuan perusahaan sampai pada tingkat (level) yang dapat diterima. Tujuan perusahaan dikaitkan dengan maksud dikembangkannya sistem pengendalian internal. Efektivitas merupakan produk akhir suatu kegiatan operasi telah mencapai tujuan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja kuantitas maupun batas waktu yang ditargetkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muammar (2017) dan Ni Komang (2017) berpendapat bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratomo dan Khairina (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lisa (2013), Made, dkk (2015), Jelfani (2017) berpendapat bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmaya dan Mirna (2016) dan Nyoria, dkk (2021) menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisya (2016), Jelfani (2017), berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Ayu, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Hesti (2020) Secara umum Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia adalah adalah organisasi bisnis yang berorientasi untuk pasar lokal, karena fungsinya sebagai *public service*. Perusahaan memerlukan pemimpin dan karyawan yang profesional dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu mencegah kejadian yang bisa merugikan perusahaan itu sendiri.

Waluyo (2004) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu dari tiga pilar penggerak ekonomi negara dalam kenyataannya sering dijumpai belum beroperasi seperti yang diharapkan. Masih sering ditemui dipusat maupun daerah, perusahaan milik negara tersebut dalam kondisi

merugi, meski juga banyak yang menunjukkan *performance* yang cukup sehat.

Beberapa kasus pada era globalisasi saat ini banyaknya terjadi kasus – kasus hukum yang melibatkan *fraud*, auditor telah menjadi sorotan masyarakat saat ini mulai dari kasus dalam negeri sampai luar negeri. Seperti permasalahan yang terjadi pada PT. Utama Karya Mantan General Manager Devisi Gedung PT. Utama Karya (Persero) Budi Rachmat Kurniawan divonis lima tahun penjara oleh majelis hakim pada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi. Budi merupakan terdakwa kasus korupsi pembangunan dua proyek pembangunan gedung kampus Institut Pemerintah Dalam Negeri (IPDN). Yaitu, pembangunan Kampus IPDN Provinsi Sumatera Selatan Barat di Kabupaten Agam dan gedung Kampus IPDN Provinsi Riau di Kabupaten Rokan Hilir.

Permasalahan selanjutnya dalam Hesti (2020:8-9) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk mengklaim mencatatkan kinerja keuangan cemerlang pada 2018 lalu, dengan laba bersih USD 809,85 ribu atau setara dengan Rp 11,33 miliar. Namun dua komisaris perusahaan menolak menandatangani laporan keuangan karena menduga ada kejanggalan pencatatan transaksi demi memoles laporan keuangan tahunan 2018. Garuda Indonesia Group dalam laporan keuangan tersebut membukukan laba bersih sebesar USD809,85 ribu atau setara Rp 11,33 miliar (asumsi kurs Rp14.000 per dolar AS). Angka ini melonjak tajam dibanding 2017 yang menderita rugi USD216,5 juta. Namun laporan keuangan tersebut menimbulkan polemik, lantaran dua komisaris

Garuda Indonesia yakni Chairal Tanjung dan Dony Oskaria (saat ini sudah tidak menjabat), menganggap laporan keuangan 2018 Garuda Indonesia tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi (PSAK). Pasalnya, Garuda Indonesia memasukkan keuntungan dari PT Mahata Aero Teknologi yang memiliki utang kepada maskapai berpelat merah tersebut. PT Mahata Aero Teknologi sendiri memiliki utang terkait pemasangan wifi yang belum dibayarkan.

Permasalahan selanjutnya pada Pool Damri kasus dugaan korupsi di perusahaan tengah menjadi sorotan pemberhentian sejumlah rute bus Damri di Bandung. Salah seorang pegawai berinisial SS, diduga melakukan penggelapan uang pendapatan (UPP) yang totalnya diperkirakan Rp.1,2 miliar. Pasalnya, Damri saat ini tengah mendapat sorotan akibat pemberhentian delapan rute di Bandung. Sementara itu, kabar dugaan penggelapan diketahui tengah diusut oleh Kejaksaan Negeri (Kejari) Bandung. Dalam perkara yang ditangani itu, penyidik Kejari Bandung sudah menetapkan satu orang tersangka berinisial SS yang merupakan pegawai di Perum Damri cabang Bandung. Penggelapan itu dilakukan karyawan berinisial SS. Dia melakukan penggelapan UPP sejak tahun 2016 hingga 2018 di kantor Perum Damri cabang Bandung. Taufik menjelaskan dalam kasus ini, SS diberi kewenangan untuk menghimpun uang hasil dari tiket penumpang. Akan tetapi, uang hasil dari tiket tersebut tidak disetorkan ke kas perusahaan. Ada dua segmen penerimaan UPP Damri cabang Bandung di pool, Kebon Kawung yakni Aglomerasi atau tarif ekonomi yang harganya

sistem jauh dekat sebesar Rp. 5.000 dan BRT (AC) yang harganya normal sesuai dengan jarak yang dituju.

Dilihat dari kasus tersebut bahwa terdapat kurangnya dukungan dari manajemen dan kepemimpinan yang salah terhadap kinerja nya sehingga menimbulkan masalah yang seharusnya bisa dicegah apabila dilakukan dengan baik dan profesional. Terkait dengan kasus inilah sehingga muncul pertanyaan seberapa besar pengaruh efektivitas pengendalian internal, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi dalam pemeriksaan akuntansi ataupun laporan keuangan, sehingga dibuatlah survey pendahuluan yang diambil dari 3 sampel BUMN yang mewakili 6 BUMNdi Palembang.

Tabel I.1
Survei Pendahuluan

Nama Perusahaan	Hasil Survei Pendahuluan
Perum Damri (Jl. Kol. H. Burlian Km.9, No. 96A, Karya Baru, Kota Palembang).	Berdasarkan survei yang dilakukan pada Perum Damri, bahwa pengendalian internal pada perusahaan ini belum terlaksana dengan baik dikarenakan belum maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ataupun karyawan dalam mengelola pendapatan perusahaan. Dengan tidak maksimalnya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan terjadinya kecurangan seperti penggelapan uang/korupsi.
PT. Bhandha Ghara Reksa (Jl. R. E. Martadinata No.1, Sei Buah, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang).	Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Bhandha Ghara Reksa, karyawan menjelaskan bahwa belum optimalnya pengawasan dalam kecurangan, mereka akan bertindak tegas jika sudah terjadi kecurangan tersebut dan tidak melalukan pencegahan terlebih dahulu. Ini membuktikan bahwa pengendalian internal dan keadilan organisasi dalam perusahaan tersebut masih lemah.
PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Jl. Perintis	Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia, beberapa karyawan tidak merasa memiliki kesadaran bahwa komitmen

Kemerdekaan No. 328, terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang Lawang Kidul, Kec. Ilir memang harus dilakukan, jadi seluruh karyawan Timur II, Palembang). tersebut tinggal di organisasi karena mereka merasa berkewajiban. Akibat tidak adanya komitmen pada diri beberapa karyawan, tidak akan ada tindak lanjut pengendalian internal dalam perusahaan.

Sumber : Penulis, 2021.

Berdasarkan tabel survei pendahuluan yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di BUMN yang terdapat di Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Damri belum melaksanakan pengendalian internal dengan baik, terbukti dengan lemahnya pengawasan terhadap uang pendapatan perusahaan, dan seharusnya karyawan Perum Damri harus lebih memaksimalkan pengendalian internal didalam perusahaan agar tidak terjadinya kecurangan.

Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa menjelaskan bahwa, belum optimalnya pengawasan dalam kecurangan, mereka akan bertindak tegas jika sudah terjadinya sebuah kecurangan dan tidak melakukan pencegahan terlebih dahulu. Ini yang dapat menyebabkan perusahaan akan mengalami kecurangan. Dan seharusnya perusahaan tersebut harus lebih mementingkan pengendalian internal agar tidak terjadinya sebuah kecurangan.

Karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia menyatakan bahwa lebih mengedepankan keadilan organisasi dalam upaya kecurangan akuntansi dengan karyawan yang aktif dalam sebuah organisasi dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terkadang masih belum memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan, jadi auditor tersebut tinggal di organisasi

karena ia merasa berkewajiban. Akibat tidak adanya komitmen pada diri seluruh karyawan tidak akan ada tindak lanjut dari pengendalian internal, dan juga tidak ada kesadaran yang mendorong pegawai ataupun auditor dalam menjalankan pengendalian internal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi?
3. Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi?
5. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi?

6. Bagaimanakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi?
7. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai moderasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi secara bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi.

7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak – pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu yang sedang diteliti khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi.

2. Bagi BUMN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan akuntansi dengan efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2019). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik: Edisi lima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anisya Yuliana. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*). JOM Fekon Vol.3 No.1 Februari 2016.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ismuadi dan Mulia Saputra. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) Pada Kegiatan Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd) di Provinsi Aceh. Vol. 9 No. 2, Juli 2016, PP 75-82.
- Jelfani Saragih Sumbayak. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (*Fraud*). JOM Fekon, Vol.4 No.1 Februari 2017.
- Komang Yoga Mahendra, A.A.A Erna Trisnadewi dan Gusti Ayu Intan Saputra Rini. (2021). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada Bank BUMN di Denpasar. Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa 2 (1) 2021; 1-4.
- Lisa Amelia Herman. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2005). *Akuntansi Keperilakuan: Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Made Dwi Setiawan, Made Adi Pradana Adiputra, Gede Adi Yuniarta. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*). eJournal S1 AK

Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1
(Volume 3, No.1 Tahun 2015).

Ni Komang Linda Lestari dan Ni Luh Supadmi. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan Asimetri Informasi Pada Kecurangan Akuntansi. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.1. Oktober (2017): 389-417.

Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati dan Niken Elok Larasatining Malini. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 14, No. 1, Mei 2021, 85-92.

Opan Arifudin. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No.2, 2020.

Rahardjo, Soemarso Slamet. (2018). Etika Dalam Bisnis & Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan: Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Sirajuddin, Betri. (2020). Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi: Edisi dua. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna (2019) . Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. Wiratna (2020).Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Teuku Meurah Albar dan Fauziah Aida Fitri. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap *Fraud*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 3, No.3, (2018) Halaman 527-537 E-ISSN 2581-1002.