



PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS, KEPUASAN KERJA DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KECURANGAN (STUDI KASUS PADA YAYASAN-YAYASAN DIBANTEN)

Fery Triswantoro, Sugeng Riyadi

Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Dalam 5-10 tahun terakhir, ada beberapa kasus yang telah terungkap ke publik, yaitu penyelewengan atau penipuan dana hibah dan dana tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) oleh pimpinan dan staf yang tidak bermoral yang bekerja di organisasi atau yayasan nirlaba. Tentu saja, ini bukan hal yang baik dalam pengembangan Yayasan pada umumnya, yang juga berperan dalam membantu pemerintah dalam memberikan pendidikan dan pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti efek pengendalian internal, integritas, kepuasan kerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kecenderungan penipuan akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah yayasan yang berdomisili di provinsi Banten. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Data penelitian ini diperoleh dari para pemimpin yayasan dan staf akuntansi. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah survei menggunakan kuesioner. Alat analisis pemrosesan data menggunakan model persamaan struktural (SEM) menggunakan SMART PLS dan SPSS untuk statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki efek negatif tetapi tidak signifikan pada penipuan, integritas memiliki efek negatif dan signifikan pada penipuan, kepuasan kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada penipuan dan kecerdasan spiritual memiliki efek negatif tetapi tidak signifikan pada penipuan. Karena model persamaan struktural sensitif terhadap jumlah sampel, penelitian di masa depan direkomendasikan untuk menggunakan lebih banyak sampel.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja, Hasil Spiritual, Kecenderungan Penipuan Akuntansi

PENDAHULUAN

Tindak kecurangan (*fraud*) merupakan masalah serius yang dihadapi oleh hampir setiap organisasi yang berhubungan dengan bisnis ataupun organisasi publik, begitu juga dengan organisasi nirlaba atau kita kenal dengan sebutan *non-profit organization*. Report to nation tahun 2020 menunjukkan bahwa kasus kecurangan sudah tercatat sebanyak 191 kasus dengan urutan tertinggi oleh kasus korupsi sebanyak 40% sedangkan pada peringkat selanjutnya ada kasus *billing* dan *reimbursement* atau pergantian biaya. Data kerugian yang tercatat pada rentang terkecil pada angka \$75.000 dan untuk kerugian terbesar ada pada angka \$639.000. data kerugian yang idapati memang tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan perusahaan komersil. Tetapi, untuk jumlah tersebut bagi organisasi nir-laba mengalami kesulitan atau kolaps karena sumber daya keuangannya sangat terbatas.

Organisasi nir-laba yang mengalami kerugian finansial disisi lain juga mengalami kerugian pada komponen yang lebih besar. Itu adalah reputasi yang jika sudah tidak baik maka sumber dana yang berasal dari para pendonor, pemberi hibah ataupun pemberi dana dari sumber lainnya dapat mempengaruhi pemasukan biaya bagi organisasi tersebut dikarenakan jatuhnya reputasi organisasi. Karena pada dasarnya organisasi nir-laba bergantung pada kekauatan dari pendonor dan pemberi hibah. Pada kenyataannya organisai nirlaba memiliki kelemahan yang rentan terhadap resiko kecurangan. Salah satunya adalah lemahnya pengendalian

yang dilakukan oleh internal organisasi. Merupakan sebuah factor adanya kecurangan sebagaimana dilaporkan pada laporan tersebut. Organisasi nirlaba memiliki sumber daya manusia yang terbatas dalam jumlah dan kualitas, ini didasarkan pada organisasi nirlaba menerima berdasarkan pada minat bekerja dibidang sosaial kemasyarakatan. Disisi lain factor kekerabatan antara pengurus dan pendiri. Sehingga, pada akhirnya pengendalian internal dilaksanakan oleh sumber daya yang memiliki keterbatasan kompetensi dan pengealaman dibidang akuntansi dan pengendalian internal.

Dalam beberapa penelitian terakhir kajian mengenai tindak kecurangan (*fraud*) dikaji dengan pendekatan Fraud Pentagon Theory. Teori ini merupakan pengembangan dari *Fraud Triangle Theory* dan *Fraud Diamond Theory* (Dama & Munari, 2021; Faradiza, 2019; Haqq & Budiwitjaksono, 2020; Siddiq et al., 2017; Utami, 2019). Upaya untuk menurunkan tindak kecurangan dilakukan melalui beberapa faktor, seperti pengendalian internal, *good governance*, integritas, kecerdasan spiritual, perilaku etis dan sebagainya.

Beberapa penelitian sebelumnya menguji pengaruh pengendalian internal terhadap tindak kecurangan (Dewi & Ratnadi, 2017; Irwansyah & Syufriadi, 2018; Nazarah & Saleh, 2021; Pane, 2018; Paranoan et al., 2018; A. A. P. A. Putri, 2014; N. E. Putri, 2021; Sela, 2021; Singgih et al., 2017; Udayani & Sari, 2017; Yulia et al., 2021; Yuniarti, 2017) didapatkan hasil yang kompleks dari beberapa temuan penelitian diatas. Mayoritas hasil penelitian menunjukkan hasil dan keterangan bahwa

pengendalian diri memiliki pengaruh negative terhadap perilaku kecurangan atau *fraud*.

Beberapa penelitian sebelumnya menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap tindak kecurangan (Irwansyah & Syufriadi, 2018; Paranoan et al., 2018; Yasmin, 2018) dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi kemungkinan tindak kecurangan. memperoleh hasil yang berbeda dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan tindak kecurangan (*fraud*).

Beberapa penelitian lainnya menguji pengaruh integritas terhadap tindak kecurangan. Integritas yang dicanangkan pada sistem tata kelola (*governance*) seyogyanya sampai pada tingkat karyawan. Integritas karyawan atau pegawai bisa menekan terjadinya tingkat kecurangan. apabila integritas karyawan tinggi kecurangan akuntansi yang terjadi akan semakin rendah begitu juga sebaliknya (Cahyadi & Sujana, 2020; Dewi & Ratnadi, 2017; Putri, 2021; Rifai & Mardijuwono, 2020; Sela, 2021; Yasmin, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh pengendalian internal, kepuasan kerja, integritas dan kecerdasan spiritual terhadap tindak kecurangan (*fraud*) pada beberapa Yayasan Pendidikan yang ada di Provinsi Banten.

TINJAUAN LITERATUR

Tindak Kecurangan (Fraud)

Dalam konteks tindak kecurangan (*fraud*), Dama & Munari (2021) memberikan pemaparan bahwa ACFE (*Association of certified fraud examiners*) memberikan definisi terkait kecurangan pelaporan sebagai sebuah kesalahan dalam menyajikan laporan keuangan dikarenakan kesalahan dalam proses perhitungan data atau kelalaian dalam mengungkapkan laporan keuangan dengan dasar melakukan

penipuan kepada pemangku kepentingan. Seperti pemalsuan data, manipulasi data, perubahan catatan laporan keuangan, dan tidak akuratnya data pendukung serta penghapusan data dan dokumen secara sengaja berdasarkan pada informasi transaksi yang terdapat pada laporan keuangan. Penipuan Pentagon adalah teori pemicu penipuan yang diperbarui untuk memperluas Segitiga Penipuan dan Berlian Penipuan. Crowe Howarth mengajukan teori ini pada tahun 2011, menambahkan unsur arogansi. (Haqq & Budiwitjaksono, 2020). Sehingga, elemen pemicu seseorang melakukan kecurangan dari sisi *fraud pentagon* adalah tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), dan arogansi (*arrogance*). Pratiwi & Nurbaiti (2018) menyatakan sifat kekuasaan atas wewenang dan menganggap kebijakan dan pengendalian internal perusahaan tidak berlaku bagi dirinya disebut arogansi.

Pengendalian Internal (Internal Control)

Pengendalian internal pada hakikatnya adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam upaya melindungi asset perusahaan dan membuat kepatuhan terhadap hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Efektifitas control internal dapat membantu perusahaan dalam mengelola dan mengarahkan operasinya dalam mencegah perilaku penipuan dan perilaku penyalahgunaan lainnya. Proses pengendalian internal dilaksanakan oleh dewan pengawas, sedangkan manajemen dan personel lain dari keadaan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi atas pencapaian tujuan tersebut diantaranya adalah a. efektifitas operasional b. laporan keuangan, c. ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya pengendalian internal

yang diterapkan akan berpengaruh kecurangan. Penelitian tentang pengendalian internal dan dampaknya terhadap pencegahan penipuan Pane (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Udayani & Sari, (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Dewi & Ratnadi (2017) menemukan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dari etika kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan (Robbins & Judge, 2021a, 2021b). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Yasmin (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian diri dari kecurangan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung berperilaku positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku kecurangan. Hal ini juga disampaikan oleh penelitian Paranoan et al., (2018) yang mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) di perusahaan BUMN di Makassar. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan cenderung berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan dapat terhindar dari tindakan

kecurangan. Namun penelitian Putri (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Integritas (Integrity)

Dalam konteks pengaruh integritas terhadap tindak kecurangan, Sihombing (2018) memaparkan bahwa pada saat ini pendekatan yang paling efektif dalam upaya memberantas kecurangan dan prolaku korupsi adalah dengan peningkatan standar tata kelola yang terintegrasi skala nasional. Integrasi yang diharapkan pada system selanjutnya dapat dilakukan internalisasi pada tingkat karyawan. Ketika nilai dari setiap karyawan sudah memiliki integritas bisa menekan terjadinya kecurangan dan korupsi. Maka, apabila nilai integritas karyawan tinggi dapat menjadi indikator kecurangan pada bidang akuntansi semakin rendah. Begitupun sebaliknya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Singgih et al., (2017) memaparkan bahwa integritas karyawan memiliki pengaruh dalam perilaku karyawan yang melakukan kecurangan dan berdampak signifikan dibidang akuntansi. Adapun Huslina et al., (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa pengaruh integritas terhadap pencegahan perilaku kecurangan akuntansi. Dengan demikian memiliki makna bahwa Ketika karyawan memiliki integritas yang tinggi. Maka, tingkat kecurangan akan rendah. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Ratnadi (2017) menemukan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient)

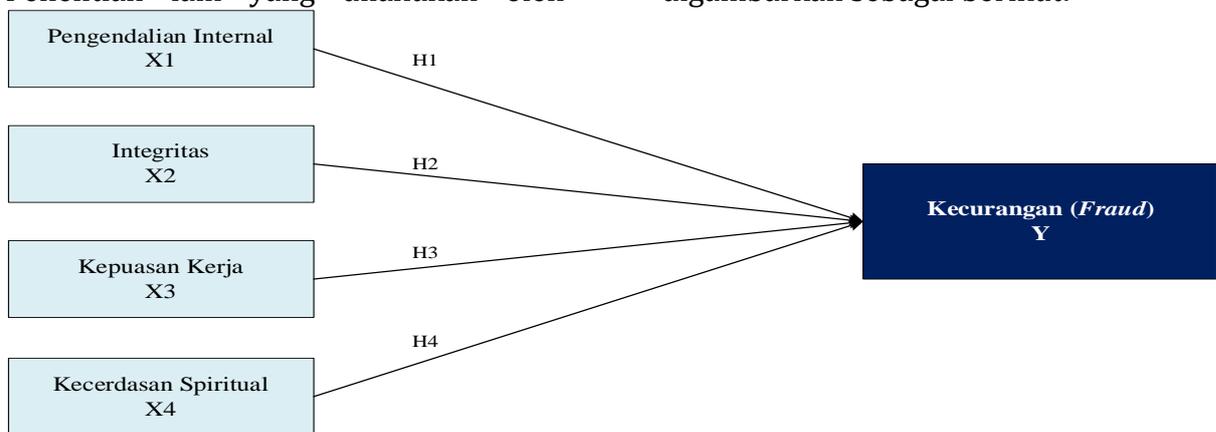
Kecerdasan spiritualistis atau dalam hal ini dapat dikatakan pemahaman dan pelaksanaan agama yang baik sesuai dengan ajarannya (*religiusitas*) seseorang, maka orang tersebut cenderung dapat mengurangi

tindakan tindakan kecurangan dimana dia beraktivitas. Pandangan tersebut sejalan dengan pernyataan Purnamasari & Amaliah, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religious dan spiritual terhadap pencegahan kecurangan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap perilaku manusia khusus terkait dengan tindakan kecurangan. Tidak mengherankan saat ini banyak perusahaan menaruh perhatian pada Spiritual sebagai upaya untuk menyelesaikan masalah produktivitas, kinerja dan pekerjaan kepuasan. Namun Penelitian lain yang dilakukan oleh

Bayuandika & Mappanyukki (2021) menemukan bahwa kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini diketahui tujuan pokoknya adalah untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kepuasan kinerja, integritas dan kecerdasan spiritual pada perilaku kecurangan yang dilaksanakan di beberapa Yayasan yang berada di daerah provinsi banten. Secara grafis, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Pengendalian intern yang kuat mampu menjaga aset organisasi, menjamin keabsahan bukti transaksi, meningkatkan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perusahaan. Sebaliknya pengendalian intern yang lemah memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk memanfaatkan kelemahan tersebut untuk melakukan kecurangan. Beberapa penelitian sebelumnya menguji pengaruh pengendalian internal terhadap tindak kecurangan (Dewi & Ratnadi, 2017; Irwansyah & Syufriadi, 2018; Nazarah & Saleh, 2021; Pane, 2018; Paranoan et al., 2018; A. A. P. A. Putri, 2014; N. E. Putri, 2021; Sela, 2021; Singgih et al., 2017; Udayani & Sari, 2017; Yulia et al., 2021;

Yuniarti, 2017) dengan hasil yang bervariasi. Sebagian besar menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindak kecurangan (fraud). Untuk itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1ipotesis1: Pengendalian internal (internal control) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (fraud).

Memberikan pernyataan bahwa kepuasan kinerja adalah sebuah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menjadi perbedaan antara banyaknya apresiasi yang selayaknya harus diterima. Kepuasan kinerja bagi karyawan merupakan hal yang urgent yang dimiliki setiap individu dalam

bekerja. Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Maka, tingkat kepuasan kinerja karyawan berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dalam proses pekerjaannya dapat memberikan dampak yang variatif.

Karyawan yang memiliki kepuasan kinerja yang tinggi memiliki karakteristik melaksanakan tugasnya sesuai dengan baik. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kinerja yang rendah cenderung melaksanakan pekerjaan dengan tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap tindak kecurangan (Irwansyah & Syufriadi, 2018; Paranoan et al., 2018; Putri, 2014; Yasmin, 2018) dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi kemungkinan tindak kecurangan. Untuk itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1ipotesis 2: Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Huslina et al., (2015) memaparkan bahwa integritas berkontribusi terhadap terjadinya kecurangan dibidang akuntansi artinya jika karyawan memiliki integritas yang tinggi. Maka, kecurangan pada bidang akuntansi yang terjadi akan semakin rendah. Begitu pula dengan system pencegahan dalam terjadinya kecurangan dibidang akuntansi menjadi aspek yang dapat berpengaruh dalam integritas karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Singgih et al., (2017) memberikan pernyataan bahwa integritas memberikan pengaruh yang negative dan dapat menimbulkan dampak signifikan dalam akuntansi. Sihombing (2018) memaparkan bahwa pada saat ini

pendekatan yang paling efektif dalam upaya memberantas keurangan dan prolaku korupsi adalah dengan peningkatan standar tata kelola yang terintegrasi skala nasional. Integrasi yang diharapkan pada system selayaknya dapat dilakukan internalisasi pada tingkat karyawan. Ketika nilai dari setiap karyawan sudah memiliki integritas bisa menekan terjadinya kecurangan dan korupsi. Maka, apabila nilai integritas karyawan tinggi dapat menjadi indicator kecurang pada bidang akuntansi semakin rendah. Begitupun sebaliknya. (Cahyadi & Sujana, 2020; Dewi & Ratnadi, 2017; Putri, 2021; Rifai & Mardijuwono, 2020; Sela, 2021; Yasmin, 2018). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H1ipotesis 3: Integritas (*integrity*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

Penelitian Sofyani & Rahma (2015) memberikan petunjuk tentang pengaruh Pendidikan karakter pada bidang keagamaan dapat memberikan kemampuan untuk menstimuli kepuasan kinerja karyawan untuk berbuat tidak etis yang muncul dari otoritas atasan untuk melakukan kecurangan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Urumsah et al., (2016) mengemukakan bahwa sesungguhnya kecerdasan spiritual seorang individu adalah bukan pencegah sebuah perilaku kecurangan. Adapun beberapa peneliti lain mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berdampak dalam mengurangi Tindakan kecurangan dan dapat mendorong perilaku yang baik dan etis. (Bayuandika & Mappanyukki, 2021; Cahyadi & Sujana, 2020; Ratu, 2019; Sari, 2016). Berdasarkan argumen dan uraian diatas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H1ipotesis 4: Kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*)

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dari 51 sampel yang diambil dari pengurus sejumlah Yayasan Pendidikan di Propinsi Banten dengan metode *purposive sampling* (Sekaran & Bougie, 2016). Kriteria yang ditetapkan adalah bahwa responden (a) sudah bekerja di Yayasan lebih dari 1 tahun, (b) memiliki standar pendidikan minimal D3 bidang Akuntansi. Kuisisioner dikirimkan melalui *google-form*. Pengukuran indikator-indikator dalam konstruk (variabel) kecurangan (*fraud*), pengendalian internal (*internal control*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), integritas (*integrity*), dan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) diukur dengan menggunakan *Five (5) points Likert's Scale*.

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan structural equation modeling (SEM) berbasis partial least squares (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) berbasis komponen atau varian. Structural equation modeling (SEM) adalah bidang penelitian statistik yang secara simultan (bersamaan) menguji

serangkaian hubungan yang relatif sulit diukur dan kompleks. (Hair Jr et al., 2017; Hair Jr et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif - Karakteristik Responden

Pengujian pengaruh pengendalian internal, kepuasan kinerja, integritas karyawan dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku kecurangan atau kita kenal dengan istilah *fraud*. Peneliti melakukan observasi dan pengolahan data dari sejumlah Yayasan yang ada di provinsi banten. Sampel yang peneliti himpun meliputi 51 responden yang terbagi pada 21 yayasan. Data-data yang terhimpun selanjutnya oleh peneliti dijadikan data yang didasarkan pada persepsi responden terkait pada pengendalian, integritas, Kepuasan Kinerja, kecerdasan spiritual dan perilaku curang. Karakteristik responden penting untuk dikemukakan guna memperoleh gambaran spesifik mengenai responden dalam penelitian ini. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

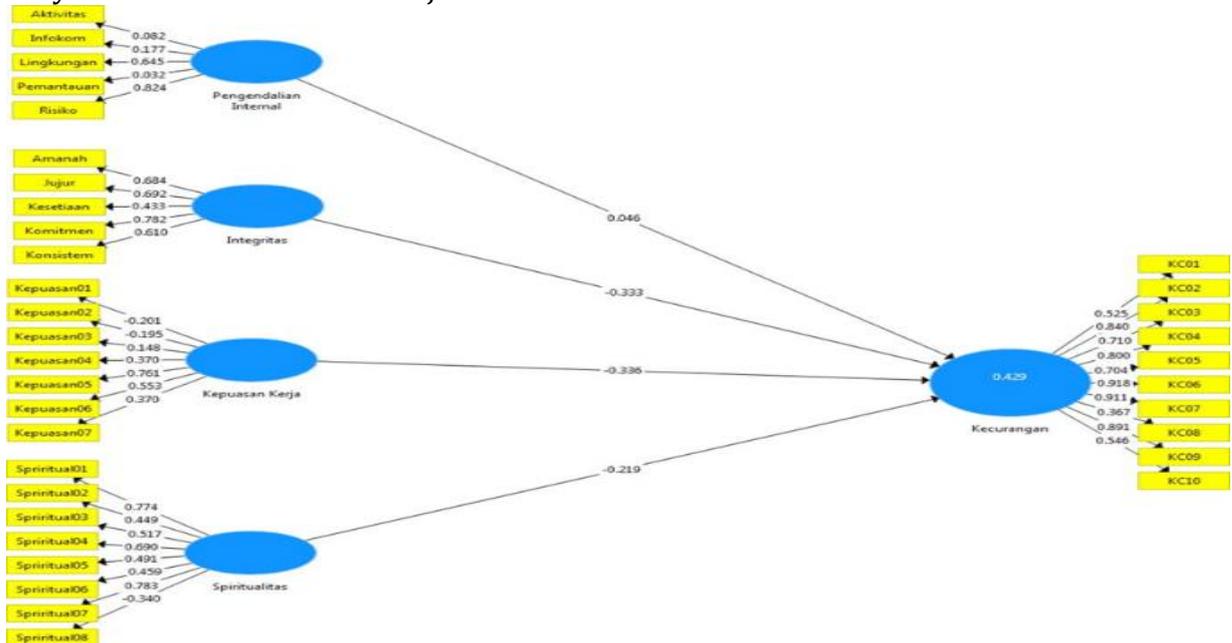
Tabel 1: Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin					
Valid	Laki-laki	11	21.6	21.6	21.6
	Perempuan	40	78.4	78.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	
Kelompok Usia					
Valid	< 30 Tahun	13	25.5	25.5	25.5
	30 - 40 Tahun	17	33.3	33.3	58.8
	> 40 Tahun	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	
Jenjang Pendidikan					
Valid	Diploma 3	13	25.5	25.5	25.5
	Sarjana S1	36	70.6	70.6	96.1
	Pascasarjana S2 & S3	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	
Masa Kerja					
Valid	1 - 5 Tahun	23	45.1	45.1	45.1
	> 5 Tahun	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Pengujian Model Struktural

Dalam prosesnya pengaruh pengendalian diri, integritas, kepuasan karyawan dalam kinerja dan

kecenderungan perilaku kecurangan Yayasan Banten dilaksanakan dengan analisis *partial least squares* (PLS).



Gambar 2:
Hasil Pengujian Model Struktural dengan Teknik Algorithm

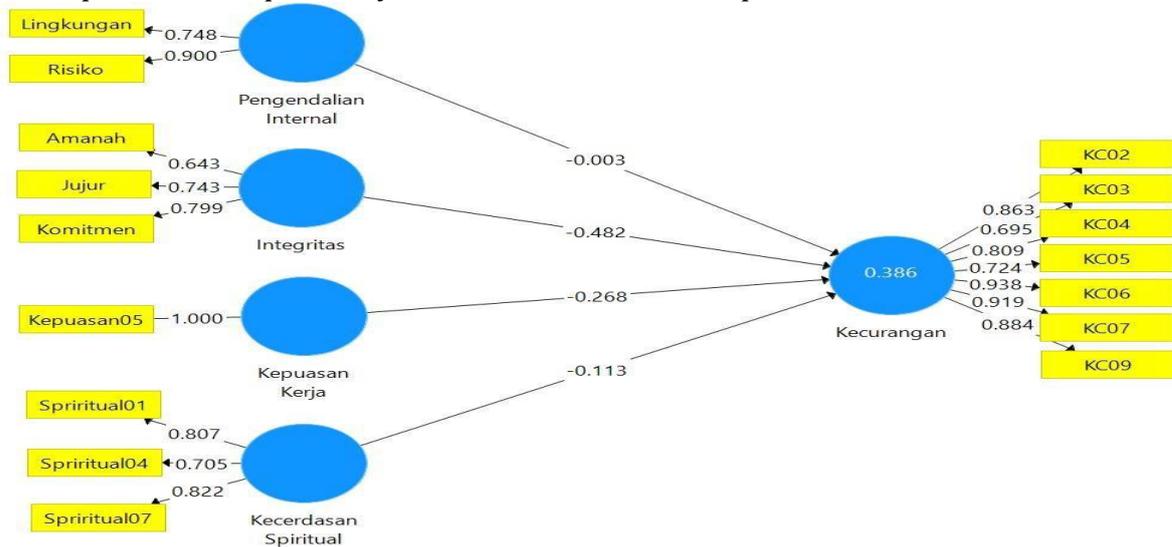
Loading factor dan cross loading factor pada pengujian tahap 1 dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2: Outer Loading dan Cross-Loading Factor Model Struktural

	Pengendalian Internal	Kepuasan Kerja	Integritas	Spiritualitas	Kecurangan		Pengendalian Internal	Kepuasan Kerja	Integritas	Spiritualitas	Kecurangan
Aktivitas	0.082					Aktivitas	0.082	-0.019	-0.098	-0.223	-0.007
Lingkungan	0.645					Lingkungan	0.645	-0.179	-0.118	-0.182	0.079
Pemantauan	0.032					Pemantauan	0.032	0.032	-0.163	-0.214	-0.040
Risiko	0.824					Risiko	0.824	-0.024	-0.128	-0.224	0.099
Infokom	0.177					Infokom	0.177	-0.008	-0.098	-0.181	-0.040
Kepuasan01		-0.201				Kepuasan01	0.004	-0.201	-0.258	-0.135	0.188
Kepuasan02		-0.195				Kepuasan02	-0.189	-0.195	-0.139	-0.143	0.134
Kepuasan03		0.148				Kepuasan03	-0.211	0.148	0.052	0.017	-0.106
Kepuasan04		0.370				Kepuasan04	-0.219	0.370	-0.093	0.048	-0.118
Kepuasan05		0.761				Kepuasan05	-0.040	0.761	-0.005	0.091	-0.279
Kepuasan06		0.553				Kepuasan06	-0.188	0.553	0.094	-0.071	-0.157
Kepuasan07		0.370				Kepuasan07	-0.186	0.370	-0.210	0.032	0.033
Amanah			0.684			Amanah	-0.021	0.100	0.684	0.303	-0.342
Jujur			0.692			Jujur	-0.214	0.126	0.692	0.457	-0.456
Kesetiaan			0.433			Kesetiaan	0.012	0.041	0.433	0.164	-0.127
Komitmen			0.782			Komitmen	0.060	0.234	0.782	0.386	-0.399
Konsisten			0.610			Konsisten	-0.058	0.075	0.610	0.259	-0.127
Spriritual01				0.774		Spriritual01	-0.007	0.030	0.337	0.774	-0.277
Spriritual02				0.449		Spriritual02	0.030	0.073	0.309	0.449	-0.053
Spriritual03				0.517		Spriritual03	-0.082	0.192	0.533	0.517	-0.167
Spriritual04				0.690		Spriritual04	-0.200	0.070	0.207	0.690	-0.290
Spriritual05				0.491		Spriritual05	-0.029	0.002	0.335	0.491	0.141
Spriritual06				0.459		Spriritual06	-0.249	0.062	0.265	0.459	0.006
Spriritual07				0.783		Spriritual07	-0.056	0.159	0.589	0.783	-0.343
Spriritual08				-0.340		Spriritual08	0.242	-0.028	0.074	-0.340	0.139
KC01					0.525	KC01	0.083	-0.049	-0.475	-0.278	0.525
KC02					0.840	KC02	0.104	-0.375	-0.503	-0.458	0.840
KC03					0.710	KC03	0.190	-0.236	-0.209	-0.357	0.710
KC04					0.800	KC04	0.017	-0.214	-0.268	-0.305	0.800
KC05					0.704	KC05	0.303	-0.373	-0.395	-0.377	0.704
KC06					0.918	KC06	0.081	-0.442	-0.517	-0.407	0.918
KC07					0.911	KC07	0.091	-0.410	-0.453	-0.336	0.911
KC08					0.367	KC08	-0.085	-0.196	-0.121	0.053	0.367
KC09					0.891	KC09	0.168	-0.529	-0.503	-0.353	0.891
KC10					0.546	KC10	0.050	-0.225	-0.101	-0.349	0.546

Berdasarkan pengujian Tahap 1, terdapat beberapa indikator yang memiliki loading factor dibawah 0,600. Hair Jr et al., (2019) menyatakan bahwa untuk penelitian ekploratory, indikator-

indikator yang memiliki outer loading factor di bawah 0,600 dikeluarkan dari model dan dilakukan modifikasi model structural. Hasil modifikasi model dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3: Hasil Pengujian Model Struktural dengan Teknik Algorithm setelah Modifikasi

Uji Coba pengujian Outer Model

Pada tahapan ini uji coba model pengukuran berdasarkan pada pengukuran *Convergent validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite reliability*. Setelah dilakukan pengujian maka

hasil analisis PLS dapat digunakan untuk proses pengujian pada hipotesis penelitian. Apabila setiap indikator yang ada dalam model PLS sudah memenuhi ketentuan *Convergent validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite reliability*.

Tabel 3: Outer Loading Factor Setelah Modifikasi

	Pengendalian Internal	Integritas	Kepuasan Kerja	Kecerdasan Spiritual	Kecurangan
Lingkungan	0.748				
Risiko	0.900				
Amanah		0.643			
Jujur		0.743			
Komitmen		0.799			
Kepuasan05			1.000		
Spriritual01				0.807	
Spriritual04				0.705	
Spriritual07				0.822	
KC02					0.863
KC03					0.695
KC04					0.809
KC05					0.724
KC06					0.938
KC07					0.919
KC09					0.884

Selain nilai loading factor masing-masing indikator, validitas konvergen juga harus dinilai dari nilai

Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS dinyatakan

telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5. Nilai AVE masing-masing konstruk

selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

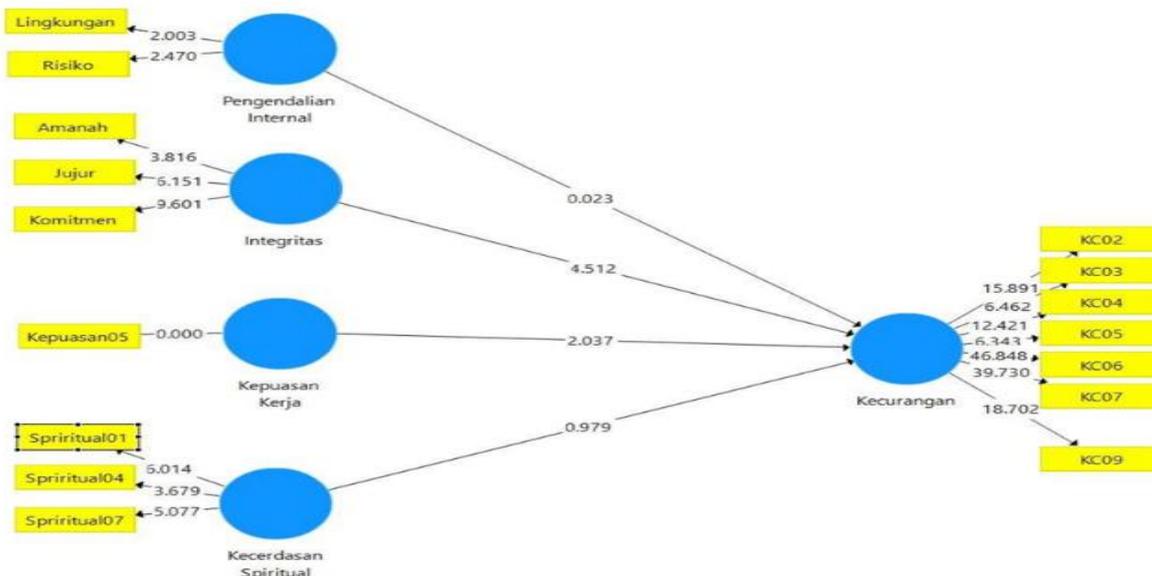
Tabel 4: Pengukuran Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Integritas	0.572	0.585	0.774	0.534
Kecerdasan Spiritual	0.677	0.686	0.822	0.608
Kecurangan	0.928	0.950	0.942	0.702
Kepuasan Kerja	1.000	1.000	1.000	1.000
Pengendalian Internal	0.554	0.617	0.684	0.684

Pengujian Inner Model

Pada pengujian inner model dilaksanakan dengan uji signifikansi pengaruh langsung. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dan

pengukuran besar dipengaruhi masing-masing variable eksogen terhadap variable endogen. Setiap pengujian ini akan di gunakan untuk melakukan uji hipotesis penelitian.



Gambar 4
Hasil Estimasi Model PLS Bootstrapping setelah Modifikasi

Berdasarkan pengujian diatas, hasil pengujian seluruh hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Hipotesis	Original Sample (O)	Std. Dev. (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil Uji Hipotesis
H1 Pengendalian Internal -> Kecurangan	-0.003	0.100	0.023	0.982	Ditolak
H2 Integritas -> Kecurangan	-0.482	0.108	4.512	0.000	Diterima
H3 Kepuasan Kerja -> Kecurangan	-0.268	0.130	2.037	0.042	Diterima
H4 Kecerdasan Spiritual -> Kecurangan	-0.113	0.121	0.979	0.328	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

1. Pengendalian internal

memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan sebesar - 0.003 dengan T statistic 0.023 dan signifikansi sebesar 0,982. Dengan demikian

pengendalian internal berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap tindak kecurangan. Sebagian besar yayasan adalah yayasan milik keluarga dan dikelola secara kekeluargaan, sehingga pengendalian internal berpengaruh tapi tidak signifikan menurunkan potensi tindak kecurangan. Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan (*fraud*) secara statistik **ditolak**.

2. Integritas memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan sebesar -0,482 dengan T statistik 4,512 dan signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan. Semakin tinggi integritas pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh negative dan signifikan terhadap tindak kecurangan (*fraud*) secara statistik **diterima**.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan sebesar -0,268 dengan T statistic 2,037 dan signifikansi sebesar 0.042. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan. Semakin tinggi kepuasan kerja pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan (*fraud*) secara statistik **diterima**.

4. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap tindak kecurangan (*fraud*) sebesar -0,113 dengan T statistik 0,979 dan signifikansi sebesar 0.328. Dengan demikian kecerdasan spiritual berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap tindak kecurangan. Semakin tinggi Spiritual pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan (*fraud*) secara statistik **ditolak**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap tindak kecurangan (*fraud*). Sebagian besar yayasan adalah yayasan milik keluarga dan dikelola secara kekeluargaan, sehingga pengendalian internal tidak berpengaruh atau tidak dapat menurunkan potensi tindakan kecurangan. Pengendalian intern merupakan proses yang dilakukan dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk melindungi aset perusahaan, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Dewi & Ratnadi, 2017) yang menemukan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan tindak kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menguji keterkaitan antara pengendalian internal dengan tindak kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan (Irwansyah & Syufriadi, 2018; Jalil, 2018; Nazarah & Saleh, 2021; Pane, 2018; Paranoan et al., 2018; Putri, 2014; Putri, 2021; Sela, 2021; Singgih et al., 2017; Yulia et al., 2021; Yuniarti, 2017).

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa integritas berpengaruh negative dan signifikan terhadap perilaku kecurangan. Semakin tinggi integritas seorang pemimpin. Maka, semakin kecil potensi perilaku kecurangan. Tata Kelola yang baik akan merancang system integritas yang diinternalisasikan pada setiap sumberdaya manusia yang ada diorganisasi tersebut. Karyawan yang memiliki integritas yang tinggi dapat menekan terjadinya kecurangan. Sebab akibat ini menjadi akurat apabila integritas yang dimiliki karyawan baik maka akan semakin rendah perilaku terjadinya kecurangan begitu juga sebaliknya. Penelitian ini menghasilkan temuan yang sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh integritas terhadap rendahnya perilaku kecurangan oleh karyawan di sebuah organisasi. (Cahyadi & Sujana, 2020; Dewi & Ratnadi, 2017; Huslina et al., 2015; Putri, 2021; Rifai & Mardijuwono, 2020; Sela, 2021; Sihombing, 2018; Singgih et al., 2017; Yasmin, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan. Semakin tinggi kepuasan kerja pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan. Sebuah organisasi diharapkan juga memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja

adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, positif dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dari etika kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindak kecurangan (Paranoan et al., 2018; Yasmin, 2018). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecurangan. Semakin tinggi spiritualitas pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Kecerdasan spiritualis atau dalam hal ini dapat dikatakan pemahaman dan pelaksanaan agama yang baik sesuai dengan ajarannya (religiusitas yang baik) oleh seseorang, maka orang tersebut cenderung dapat mengurangi tindakan tindakan kecurangan dimana dia beraktivitas. Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya (Bayuandika & Mappanyukki, 2021; Giovano et al., 2020; Purnamasari & Amaliah, 2017; Ratu, 2019; Sari, 2016; Urumsah et al., 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara religiusitas dan spiritualitas terhadap pencegahan kecurangan meskipun dengan signifikansi yang berbeda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecurangan. Sebagian besar yayasan adalah yayasan milik keluarga dan dikelola secara kekeluargaan, sehingga pengendalian internal tidak berpengaruh atau tidak dapat menurunkan potensi tindakan kecurangan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Semakin tinggi integritas pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan. Integritas pengurus memegang peranan paling penting dalam upaya menurunkan terjadinya kecurangan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Semakin tinggi kepuasan kerja pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritual berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kecurangan. Semakin tinggi Spiritual pengurus, semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, untuk itu dalam rangka

penyempurnaan perlu dipertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkup penelitian ini terbatas pada pengurus beberapa Yayasan di Banten. Penelitian selanjutnya di rekomendasikan untuk dilaksanakan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan mengikutsertakan siswa, orang tua dan guru..
2. Pada penelitian ini memiliki jumlah sampel yang relative kecil (51) responden. Dalam pengujian model yang mendukung generalisasi harus memerlukan lebih banyak data terkait konfirmasi ulang hasil penelitian dengan memanfaatkan data atau model yang lebih kompleks. Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih banyak Yayasan yang dapat dikategorikan antara Yayasan yang dimiliki oleh organisasi dan Yayasan yang dimiliki oleh keluarga.
3. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan *Partial Least Square (SEM-PLS)*, dalam hal mana kecukupan data untuk mengkonfirmasi model perlu dipertimbangkan.
4. Bagi pengurus yasan direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Pengelolaan Yayasan hendaknya didorong untuk dikelola berbasis organisasi modern dengan adanya pemisahan fungsi pengurus, pengawas dan pembina yayasan dengan prinsip tatakelola yang baik (*good governance*). Optimalisasi pengendalian

internal dan audit eksternal diperlukan agar akuntabilitas yayasan dapat ditingkatkan dan memperoleh kepercayaan dan penerimaan (acceptance) dari masyarakat maupun donor.

- b. Standar akuntansi berdasarkan pada PSAK Nomor. 45 tentang pelaporan keuangan sebuah organisasi nirlaba. Karakteristik organisasi berbeda dengan organisasi bisnis. Perbeaan ini didasarkan pada cara sebuah organisasi memperoleh sumber daya yang direkrut dalam mendukung aktivitas operasinya. Adapun Yayasan mempunyai karakteristik dan tujuan organisasional yang berbeda dari perusahaan yang berorientasi pada laba. Namun, pada tataran akuntansinya tidak berbeda dan cenderung sama. Antara Yayasan dan perusahaan memiliki kesamaan pada tataran akuntansi meliputi proses akuntansi dari pengakuan transaksi, pencatatan, dan pelaporan keuangan. Sehingga, hal ini dapat menunjang tata kelola yang transparan dan baik.

Kecerdasan spiritual dapat terus ditingkatkan baik melalui pendidikan, pelatihan dan penyadaran mengenai makna aktivitas kepengurusan yayasan merupakan aktivitas yang bernilai ibadah dan

dipertanggungjawabkan tidak saja kepada publik, namun juga harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

Bayuandika, M., & Mappanyukki, R. (2021). The Effect of Spiritual Intelligence and professional Skepticism of Internal Auditors on Detection of Fraud. *International Journal of Asian Social Science*, 11(1), 22-29. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.11.1.2.2.29>

Cahyadi, M. F., & Sujana, E. (2020). Pengaruh Religiusitas, Integritas, dan Penegakan Peraturan Terhadap Fraud pada Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 136-145.

Dama, D., & Munari, Y. (2021). Analisis Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Sektor Perusahaan Manufaktur. *AKUISISI | Jurnal Akuntansi ONLINE*, 17(01), 31-46.

Dewi, K. Y. K., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 917-941.

Faradiza, S. A. (2019). Fraud Pentagon dan Kecurangan Laporan Keuangan. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1-22.

Giovano, A., Wibowo, A. S., & Yanuarisa, Y. (2020). Pengaruh Love Of Money & Religiusitas terhadap Kecenderungan Fraud Accounting Dana Desa dengan Gender sebagai Variabel Moderasi pada Desa di Kecamatan Katingan Tengah. *Artikel Publikasi - ResearchGate*, 1(June), 1-14.

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Eight)*. CENGAGE Learning. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>

Hair Jr, J., Hult, G. T. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F. J., Hult, G. T. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second). SAGE, Publication, Inc.

Haqq, A. P. N. A., & Budiwitjaksone, G. S.

- (2020). Fraud Pentagon for Detecting Financial Statement Fraud. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol.*, 22(3), 319-332. <https://doi.org/10.14414/jebav.v22i3.1788.ABS TRACT>
- Huslina, H., Islahuddin, I., & Syah, N. (2015). Pengaruh Integritas Aparatur, Kompetensi Aparatur, dan pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Sistem Pencegahan Fraud. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1), 55-64.
- Irwansyah, I., & Syufriadi, B. (2018). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 89-100.
- Jalil, F. Y. (2018). Internal Control, Anti-Fraud Awareness, and Prevention of Fraud. *Etikonomi*, 17(2), 297-306.
- Nazarah, P., & Saleh, M. (2021). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 6(1), 20-30.
- Pane, A. A. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian internal pemerintah terhadap Kecurangan: Survei pada Pemprov Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 40-48.
- Paranoan, N., Tandungan, E. S., & Sipi, A. D. S. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, Kepuasan kerja dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(1), 1-13.
- Pratiwi, N. R., & Nurbaiti, A. (2018). Analisis Fraud Pentagon dalam Mendeteksi kecurangan laporan Keuangan dengan Metode F-Score Model. *E-Proceeding of Management*, 5(3), 3299-3307.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2017). Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 211(June), 827-835. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
- Putri, A. A. P. A. (2014). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, III(2), 61-74.
- Putri, N. E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Distributor Farmasi Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 1(1), 122-130.
- Ratu, F. E. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Artikel Publikasi - STIE Perbanas*, 1(1), 1-18.
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between Auditor Integrity and Organizational Commitment to Fraud Prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315-325. <https://doi.org/10.1108/AJAR-02-2020-0011>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021a). *Essentials of Organizational Behavior* (Fifteenth). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021b). *Organizational Behavior* (Updated 18). Pearson Education Limited.
- Sari, G. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Locus of Control terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Kota Padang). *Artikel Publikasi*, 1(1), 1-23.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Seventh). John Wiley & Sons.
- Sela, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, dan Asimetri Informasi terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi pada organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi). *Juhan Perak*, 2(2), 258-272.
- Siddiq, F. R., Achyani, F., & Zulfikar, Z. (2017). Fraud Pentagon dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud. *Seminar Nasional Dan The 4th Call for Syariah Paper 1*, 4(4), 1-14.
- Sihombing, S. O. (2018). Youth perceptions toward corruption and integrity: Indonesian context. *Kasetsart Journal of Social Sciences Youth perceptions toward corruption and integrity: Indonesian context. Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 299-304. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.03.004>

Singgih, D. W., Yuliati, N. N., & Amrul, R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus pada Dinas SKPD Kota Mataram). *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 2(1), 42–61.

Sofyani, H., & Rahma, N. (2015). Pengaruh Pendidikan Karakter Keagamaan dan Otoritas Atasan untuk Berbuat Curang terhadap Perilaku Tidak Etis Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 12(2), 106–122.

Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas individu pada kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(3), 1774–1799.

Urumsah, D., Wicaksono, A. P., Januar, A., & Pratama, P. (2016). Melihat Jauh ke Dalam : Dampak Kecerdasan Spiritual terhadap Niat Melakukan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(1), 47–55.

Utami, E. R. (2019). The Analysis of Fraud Pentagon Theory and Financial Distress for Detecting Fraudulent Financial Reporting in Banking Sector in Indonesia (Empirical Study of Listed Banking Companies on Indonesia Stock Exchange in 2012-2017). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 102(ICAF 2019), 60–65.

Yasmin, A. (2018). Pengaruh Penghasilan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Integritas karyawan terhadap Pengendalian Diri dalam melakukan Kecurangan Pengadaan Barang. *Jurnal MONEX*, 7(1), 376–378.

Yulia, F., Anugerah, R., & Azlina, N. (2021). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Budaya. *Jurnal Ilmiah Feasible: Bisnis Kewirausahaan & Koperasi*, 3(1), 88–96.

Yuniarti, R. D. (2017). The effect of Internal Control and Anti-fraud Awareness on Fraud Prevention (A Survey on Intergovernmental Organizations). *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 20(1), 113–124.
<https://doi.org/10.14414/jebav.v20i1.626>