

**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMALKAN
KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN
MORALITAS APARATUR SKPD DI MAKASSAR**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi Jurusan Akuntansi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh:
A.NURAILKA
90400114123

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN AKUNTANSI
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Nurailka
NIM : 90400114123
Tempat/Tgl. Lahir : Padaiya, 27 Juli 1996
Jur/Prodi/Konsentrasi : Akuntansi
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Mustafa Dg. Bunga
Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan
Kecurangan Akuntansi Dengan Penguatan Moralitas
Aparatur SKPD Di Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata Gowa, Agustus 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Penyusun,
ALAUDDIN
M A K A S S A R

A.NURAILKA
90400114123

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penelitian skripsi saudari A.NURAILKA: 90400114123, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan Judul, **“Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke **Ujian Munaqasyah**.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, Agustus 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.M.Wahyuddin Abdullah, SE.,M.Si.,Ak.,CA. 
Dr. Rahmawati Muin, S.,Ag.,M.Ag.
NIP. 19730 525 2008 011 017 **M A K A S S A R** SNIP. 19760 701 2002 122 001

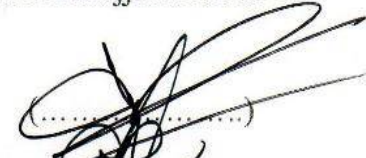


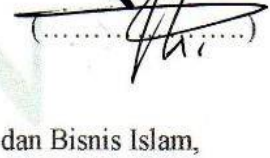

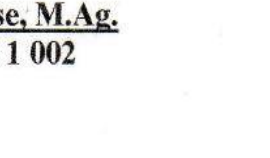
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul **“Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi Dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar”** yang disusun oleh **A.NURAILKA**, NIM: **90400114123**, Mahasiswa jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 28 Agustus 2018, bertepatan dengan 16 Dzulhijjah 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi.


Samata-Gowa, 28 Agustus 2018

16 Dzulhijjah 1439 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag.	
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M. Ag.	
Penguji I	: Dr. Amiruddin K, M.El.	
Penguji II	: Sumarlin, SE, M.Ak.	
Pembimbing I	: Dr. Wahyuddin Abdullah, SE., M., Si., Ak.	
Pembimbing II	: Dr. Hj. Rahmawati Muin, M.Ag.	

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Alauddin Makassar


Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19580221 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan keharibaan Allah Rabbul Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan Rahmatan Lil Aalamiin yang mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar” penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, namun dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Andi Mappanyompa dan ibunda Andi Sahati yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan

sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis. Terutama kepada ibunda yang telah bekerja keras dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. H.Musafir Pababbari, M.Si, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak Jamaluddin M, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan dan Penasihat Akademik yang selalu memberikan nasihatnya.
4. Bapak Memen Suwandi, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. Wahyuddin Abdullah, SE, M.Si.,Ak sebagai pembimbing I dan Ibunda Dr. Rahmawati Muin, S.Ag., M.Ag. selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, tata usaha, serta staf jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
8. Pemerintah Kota Makassar yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Saudara Muhammad Rijal Nur yang senantiasa membantu mulai dari proses awal hingga selesai serta motivasi yang tiada hentinya membangun semangat penulis.

10. Rekan-rekan seperjuanganku angkatan 2014 terkhusus untuk Nurismi P. Syahbani dan Nurfadila A.Manggala, terimakasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini serta telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
11. Seluruh mahasiswa jurusan akuntansi UIN Alauddin Makassar, kakak-kakak maupun adik-adik tercinta, terimakasih atas persaudaraannya serta berbagai dukungan dan motivasi yang diberikan.
12. Semua keluarga, terkhusus kepada saudari Andi Nirwana, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Akuntansi pada UIN Alauddin Makassar dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat adanya. Aamiin. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah SWT adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

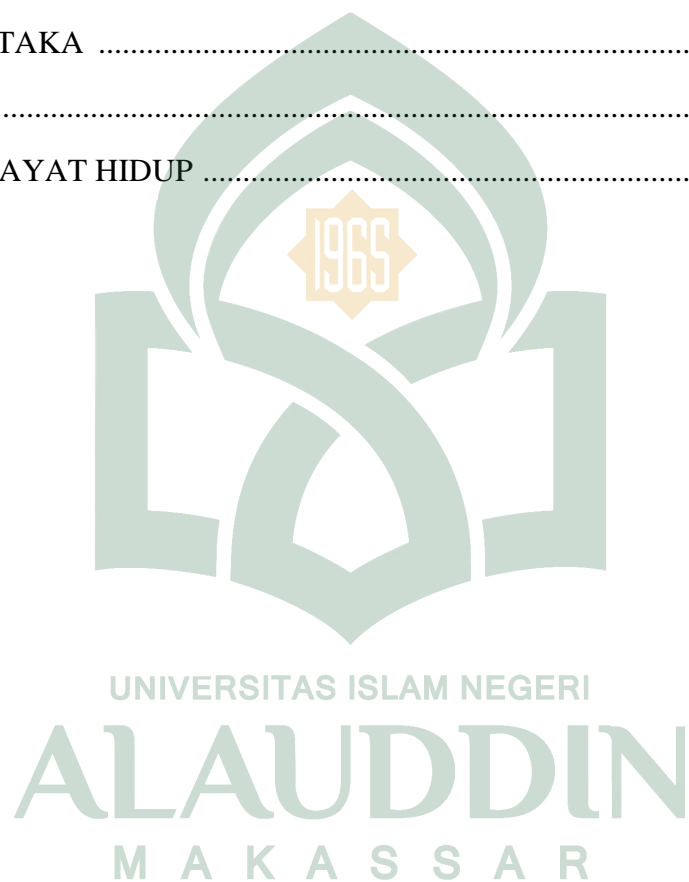
Penulis,

A.NURAILKA
90400114123

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pengembangan Hipotesis	9
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	12
E. Penelitian Terdahulu	17
F. Tujuan Penelitian	20
G. Manfaat Penelitian	21
BAB II TINJAUAN TEORETIS	23
A. Teori Triangel	23
B. Budaya Etis Organisasi	24
C. <i>Organizational Justice</i>	25
D. <i>Quality Of Internal Control</i>	26
E. Moralitas Aparatur	27
F. Kecurangan Akuntansi	28
G. Kerangka Teoretis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	32
B. Pendekatan Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian	35
G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Gambaran Responden	47
C. Hasil Penelitian	53
D. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Keterbatasan Penelitian	90
C. Implikasi Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	153



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1: Daftar SKPD yang di Teliti	47
Tabel 4.2: Data Distribusi Kuesioner	48
Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	50
Tabel 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.6: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.7: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4.8: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan Terakhir	52
Tabel 4.9: Statistik Deskriptif Variabel	53
Tabel 4.10: Deskripsi Item Pernyataan Variabel Budaya Etis Organisasi	55
Tabel 4.11: Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Organizational Justice</i>	56
Tabel 4.12: Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Quality of Internal Control</i>	57
Tabel 4.13: Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kecurangan Akuntansi	59
Tabel 4.14: Deskripsi Item Pernyataan Variabel Moralitas Aparatur	60
Tabel 4.15: Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.16: Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 4.17: Hasil Uji Normalitas - One Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 4.18: Hasil Uji Multikoleniaritas	68
Tabel 4.19: Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser	70
Tabel 4.20: Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.21: Hasil Uji f-Uji Simultan	72
Tabel 4.22: Hasil Uji t-Parsial	73

Tabel 4.23: Hasil Uji t-Uji Residual (Moderasi 1)76
Tabel 4.24: Hasil Uji t-Uji Residual (Moderasi 2).....77
Tabel 4.25: Hasil Uji t-Uji Residual (Moderasi 3).....78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1:	Kerangka Teoretis	32
Gambar 4.1:	Gambar Lambang Kota Makassar	44
Gambar 4.2:	Hasil Uji Normalitas-Normal Probability Plot.....	67
Gambar 4.3:	Hasil Heteroskedastisitas-Grafik Scatterplot	69



ABSTRAK

Nama : A.Nurailka

Nim : 90400114123

Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik organisasi meminimalkan kecurangan akuntansi dengan penguatan moralitas aparatur SKPD di Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai keuangan SKPD di Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel di dalam penelitian ini adalah pengelolaan keuangan minimal bekerja selama 1 tahun yang terdiri dari Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran, adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 52.

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderating dengan pendekatan uji residual. Analisis regresi linear berganda untuk hipotesis karakteristik organisasi dan analisis regresi linear berganda dengan uji residual untuk karakteristik organisasi yang di moderasi oleh moralitas aparatur.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, *quality of internal control* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, moralitas aparatur menguatkan hubungan antara budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi.

Kata kunci: Budaya Etis Organisasi, Organizational Justice, Quality Of Internal Control, Kecurangan Akuntansi Dan Moralitas Aparatur.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membangun persepsi yang baik adalah sebuah keniscayaan terutama disektor publik/pemerintah. Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah menguatnya tuntutan atas lembaga-lembaga, baik di pusat maupun daerah. Dalam dunia pemerintahan, tidak lepas dengan adanya akuntabilitas. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Mardiasmo, 2006 dan Adi dkk, 2016).

Menurut Artini (2014), dimensi akuntabilitas publik meliputi akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas manajerial, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan, dan akuntabilitas finansial (keuangan). Terkait dengan tugas untuk menegakkan akuntabilitas finansial khususnya di daerah, pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mempublikasikan laporan keuangan kepada pemangku kepentingannya (*stakeholder*). Akuntabilitas merupakan dasar pelaporan keuangan di pemerintahan yang didasari oleh adanya hak masyarakat untuk mengetahui dan menerima penjelasan pengumpulan sumber daya dan penggunaannya, sedangkan laporan keuangan merupakan media dalam penyampaian informasi. Laporan keuangan pemerintah merupakan representasi posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh pemerintah.

Mewujudkan pemerintahan yang baik adalah suatu prasyarat bagi pemerintah untuk memenuhi aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan dan cita-cita bangsa. Terdapat tiga prinsip dasar dalam penyelenggaraan *good governance*

yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Dengan adanya hal tersebut, maka dilakukan upaya yaitu dengan menetapkan Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme (Ardiana, 2016). Kecurangan akuntansi telah banyak terjadi diberbagai negara didunia termasuk indonesia. *Fraud* adalah tindakan yang menyebabkan kesalahan dalam laporan keuangan, atau suatu kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Isu dan fenomena dalam penelitian ini diambil karena banyaknya salah saji yang terjadi di instansi pemerintahan.

Salah saji yang disengaja atau penghilangan suatu jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk menipu para pemakai laporan keuangan membuat lembaga menjadi rugi (Eliza,2015). Sebuah teori yang mendasar pada penelitian ini adalah teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey setelah melakukan penelitian untuk tesis doktornya pada tahun 1953. Teori segitiga kecurangan menjelaskan bahwa pada dasarnya terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) yaitu kesempatan (*opportunity*), tekanan (*pressure*) dan rasionalisasi. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kecurangan akuntansi. Menurut Ardiana (2016), ada enam faktor yang dapat memengaruhi kecurangan akuntansi diantaranya asimetri informasi, pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan perilaku dan ketaatan aturan akuntansi.

Menurut Downida (2017) ada tiga faktor yang memengaruhi kecurangan akuntansi yaitu ketaatan pada aturan akuntansi, asimetri informasi dan pengendalian internal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Nava (2008) yang berjudul “*Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud*” menjelaskan

variabel kualitas internal kontrol dalam memengaruhi kecurangan karyawan. Tidak jauh berbeda dengan Eliza (2015) yang mengemukakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan akuntansi.

Terkait masalah hal-hal yang mempengaruhi kecurangan akuntansi pada sektor pemerintahan, tidak terlepas dengan adanya karakteristik suatu organisasi dimana karakteristik itu sendiri merupakan perilaku dan tingkah laku suatu instansi terhadap kondisi yang ada di luar instansi itu maupun didalam instansi itu sendiri, artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar instansi tetapi juga orang-orang didalam instansi merupakan asset instansi itu sendiri (Tjahyono, 2013). Terdapat berbagai macam bentuk karakteristik suatu organisasi yang diungkapkan dari beberapa jurnal referensi diantaranya pengendalian internal, ketaatan pada aturan, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas aparat, asimetri informasi, budaya etis organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini membahas masalah karakteristik organisasi yang terdiri dari budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control*. Karena peneliti ingin mengungkap masalah kecurangan akuntansi suatu instansi. Oleh karena itu diturunkan variabel yang sangat berhubungan langsung terhadap kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini kecurangan akuntansi menjadi variabel dependen dan moralitas aparat sebagai variabel moderasi. Menurut Fachrunisa (2015), Budaya etis organisasi dapat berarti sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu maupun kelompok anggota organisasi, secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan dan filosofi organisasi

yang bersangkutan. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti baik, benar, salah, tanggung jawab dan buruk dalam melakukan berbagai hal.

Menurut Julyana (2015), Budaya etis organisasi terkait norma, sistem nilai dan kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang memengaruhi berperilaku dan cara bekerja dari para anggota organisasi agar terciptanya beretika dan perilaku baik, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi. Perilaku tidak etis juga memengaruhi banyaknya penyimpangan yang terjadi di Indonesia.

Menurut Baldwin (2006) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa:
“The term ‘organizational justice’ refers to the extent to which employees perceive workplace procedures, interactions and outcomes to be fair in nature. These perceptions can influence attitudes and behaviour for good or ill, in turn having a positive or negative impact on employee performance and the organisation’s succes”

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Yuliana, 2016). Agar karyawan menganggap adil sebuah proses, mereka harus merasa bahwa mereka diberi penjelasan yang memadai tentang alasan munculnya hasil tersebut. Sangat penting bagi manajer konsisten terhadap individu pada saat apapun, tidak berlaku tidak adil, membuat keputusan dasar informasi yang akurat, dan terbuka terhadap pertimbangan (Fachrunnisa, 2015). Oleh karena itu ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil sesuai dengan hasil kerjanya, maka akan sangat kecil kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

Li (2015) mengemukakan bahwa *quality of internal control* perusahaan dapat ditentukan dengan fitur khusus perusahaan, kualitas audit dan tata kelola perusahaan. Sedangkan menurut Julyana (2015), Tarigan (2016) mengemukakan bahwa pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan

terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal termasuk dalam kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi akurat dan memastikan bahwa perundang-undangan serta peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya. Sistem pengendalian internal yang efektif membantu dalam mendapatkan hasil monitoring yang baik (Bestari, 2016).

Tarigan (2016), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai perlakuan tidak semestinya dilakukan, termasuk penggelapan pencurian aktiva, tanda terima barang/uang, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima entitas tersebut. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada. Pada umumnya, kecurangan akuntansi berkaitan erat dengan korupsi. Kecurangan akuntansi telah menarik banyak perhatian media dan selalu menjadi isu yang menonjol. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan yang dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan serta memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan biasanya terjadi karena tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada (Bestari, 2016).

Didalam sebuah organisasi, tentu sangat membutuhkan moralitas para aparatur yang baik agar tercipta kualitas organisasi yang baik pula. Moralitas aparatur merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Suatu instansi atau organisasi dengan para personil yang memiliki penalaran moral yang rendah akan memicu terjadinya tindakan-tindakan yang mengarah pada kecurangan akuntansi. Dan sebaliknya, instansi yang para personilnya memiliki penalaran moral yang tinggi lebih cenderung menghindari

perbuatan yang mengarah kepada kecurangan (Radhiah, 2016). Pemerintahan yang baik akan terbentuk dengan adanya moralitas yang baik.

Seseorang bisa dikatakan bermoral apabila perilakunya mencerminkan moralitas, bisa membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Sebagaimana Amalia (2015) menjelaskan bahwa moralitas berkaitan dengan orang lain bukan hanya mengenai kepentingan pribadi. Serta moralitas merupakan pemikiran yang objektif dan rasional. Moralitas yaitu pelaksanaan kewajiban karena hormat terhadap hukum, sedangkan hukum itu sendiri tertulis dalam hati nurani manusia. Dengan kata lain, moralitas merupakan tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak.

Penelitian yang dilakukan Pristiyantri (2012) mengemukakan keadilan organisasi tidak mempunyai berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. karena fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia justru para koruptor itu sendiri mempunyai jabatan yang tinggi dan pastinya mempunyai gaji yang besar. Tindakan *fraud* tersebut tetap saja dapat terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Adi (2016) dan Sumbayak (2017) yang menyatakan keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kecurangan (*Fraud*). Dalam penelitian ini para pegawai instansi pemerintah beranggapan bahwa prosedur penggajian dan pemberian kompensasi di instansi sesuai dengan yang diinginkan pegawai, serta melibatkan pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik.

Faisal (2013) mengemukakan dalam penelitiannya kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintah. Alasannya, terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh

faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Hal tersebut yang dapat memengaruhi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan yaitu keinginan bergaya hidup mewah dan keserakahan individu.

Penelitian yang dilakukan Artini dkk (2014) dan Zukarnain (2013) menjelaskan bahwa budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, artinya apabila budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal semakin baik maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan penelitian Adi (2016), mengemukakan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kecurangan (*Fraud*). Karena seorang individu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan apalagi melihat bahwa pimpinan juga melakukan hal yang sama. Terkadang individu merasa apa yang dilakukan sudah benar karena sebagian besar rekannya melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukan itu suatu bentuk kecurangan.

Peneliti ingin mengukur tingkat pengaruh karakteristik organisasi yang terdiri dari budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi di SKPD Makassar dengan menggunakan moralitas aparatur sebagai pemoderasi. Penelitian ini dilakukan di SKPD Makassar karena Makassar merupakan salah satu kota yang paling berpengaruh di Indonesia timur dan menjadi pusat perhatian publik dalam sektor pemerintahan. Berdasarkan masalah-masalah yang ditemui dalam pra penelitian hal ini dicantumkan oleh salah satu situs online tempo.co, Makassar mengutip pernyataan

wakil ketua Komisi Pemberantasan Ka di urutan ke 7 dalam hal kasus korupsi di indonesia.

Salah satu kasus kecurangan yang dilakukan para aparat pemerintah di makassar, yaitu kasus Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), Erwin Haija diperiksa penyidik ditreskrimsus polda sebagai tersangka dalam kasus dugaan korupsi pengadaan ATK dan makan minum di lingkup BPKAD makassar tahun anggaran 2017. Oleh karena itu, apabila terjadi kecurangan akuntansi pada suatu SKPD, maka akan berdampak pada masyarakat luas yang akan dirugikan. Berbeda halnya dengan perusahaan, apabila mempunyai masalah kasus korupsi atau kecurangan akuntansi, maka akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia moral berarti ajaran baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya. Sedangkan bermoral adalah mempunyai pertimbangan baik dan buruk, berakhlak baik. Moralitas individu merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Suatu instansi atau organisasi dengan para personil yang memiliki penalaran moral yang rendah akan memicu terjadinya tindakan-tindakan yang mengarah pada kecurangan akuntansi. Sebaliknya, instansi yang para personilnya memiliki penalaran moral yang tinggi lebih cenderung menghindari perbuatan yang mengarah kepada kecurangan (Radhiah, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
2. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
3. Apakah *quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
4. Apakah moralitas aparatur SKPD menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi?
5. Apakah moralitas aparatur SKPD menguatkan *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi?
6. Apakah moralitas aparatur SKPD menguatkan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi?

C. Pengembangan Hipotesis

Organisasi yang satu berbeda dari yang lain-lain dalam nilai-nilai, norma-norma, dan harapan, yang membentuk budayanya. Budaya yang baik dalam organisasi akan menciptakan perilaku juga dalam diri seorang anggota organisasi. Namun apabila dalam suatu organisasi kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Dari hasil penelitian Artini dkk (2014) bahwa budaya etis organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kecenderungan akuntansi, jadi

semakin baik budaya etis suatu organisasi suatu, maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₁: Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja. Keadilan organisasi berfokus pada bagaimana para pekerja menyampaikan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam bekerja dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian memengaruhi variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Downida, 2017). Menurut Puspitadewi dan Soni (2012), Kecurangan dan kinerja yang menurun dari karyawan dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi di dalam diri mereka yang lemah. Pada saat karyawan menganggap keadilan di dalam organisasi kurang sesuai dan adanya perangsang serta peluang untuk melakukan kecurangan, maka rasionalisasi membenarkan perilaku tindakan curang tersebut. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut dimulai dari pengendalian internal.

H₂: *Organizational justice* berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

Quality of internal control merupakan faktor yang memengaruhi adanya kecurangan akuntansi. Sistem Pengendalian internal mempunyai peran penting dalam organisasi untuk meminimalkan terjadinya kecurangan akuntansi. Pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi (Ariani dkk,2014). Menurut Bestari (2016), dengan adanya pengendalian internal maka tindakan tidak etis akan berkurang. Jika keefektifan pengendalian internal tinggi maka perilaku tidak etis akan menurun. Pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan

akuntansi. Penelitian ini berpendapat bahwa pengendalian internal yang efektif memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

H₃: *Quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) akuntansi.

Etika diartikan sebagai refleksi kritis dan penalaran logis tentang sikap yang etis. Etika membentuk budaya. Budaya etis di lingkungan kerja menyangkut penerapan etika secara baik dan konsisten. Etika manajemen menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena individu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan. Adi (2016), menyatakan ada pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Penerapan budaya atau kebiasaan manajemen yang sesuai dengan etika yang ditetapkan akan menurunkan tingkat tindakan kecurangan (*fraud*).

Liyanarachchi dan Chris (2009), memaparkan bahwa penalaran moral individu akan memengaruhi perilaku etis mereka. Orang yang mempunyai level penalaran moral yang tinggi berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang rendah di saat mereka menghadapi dilema etika. Semakin tinggi level penalaran moral seseorang, maka individu tersebut semakin mungkin untuk melakukan hal yang benar. Individu akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum/peraturan yang ada jika berada pada tahapan yang paling rendah. Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan.

H₄: Moralitas aparat SKPD menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi.

Keadilan organisasi (*Organizational justice*) meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan

organisasi seperti promosi dan gaji. Keadilan organisasi digunakan untuk mengkategorikan dan mendiskripsikan pandangan dan perasaan pegawai tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja (Rachmanta dan Sukardi, 2014). Kecurangan bisa saja muncul ketika keadilan suatu organisasi kurang dan kemudian jika moralitas suatu aparatur rendah. Kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar di dalam organisasi.

H₅: Moralitas aparat SKPD menguatkan *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi.

Individu dengan tingkat integritas tinggi dan tekanan (kebutuhan) serta kesempatan terbatas untuk melakukan kecurangan cenderung bersikap jujur, sebaliknya individu yang integritas pribadinya kurang, ketika ditempatkan dalam situasi tekanan kebutuhan meningkat dan diberikan kesempatan cenderung melakukan kecurangan asalkan kebutuhannya terpenuhi. Begitu pula halnya dengan pengendalian internal. Jika pengendalian internal lemah akan mengakibatkan kekayaan atau aset suatu negara yang dikelola oleh perusahaan tidak terjamin keamanannya (Udayani dan Maria, 2017). Kondisi kualitas pengendalian internal di dalam suatu organisasi (ada atau tidak adanya pengendalian internal) dapat memengaruhi individu dengan level moral rendah untuk cenderung melakukan atau tidak melakukan kecurangan akuntansi. Namun bagi individu dengan level moral tinggi, kondisi ada dan tidak ada elemen pengendalian internal organisasi tidak akan membuatnya melakukan kecurangan akuntansi yang akan merugikan organisasi (Prawira dkk, 2014)

H₆: Moralitas aparat SKPD menguatkan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

1) Budaya Etis Organisasi (X1)

Etika diartikan sebagai refleksi kritis dan penalaran logis tentang sikap yang etis. Etika membentuk budaya. Budaya etis di lingkungan kerja menyangkut penerapan etika manajemen secara baik dan konsisten. Etika manajemen menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena individu lebih sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan (Adi Dkk, 2016). Jawaban responden atas daftar pertanyaan tersebut didesain menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban dari satu sampai dengan tujuh. Alternatif jawaban 1 berarti partisipasi rendah sedangkan alternatif jawaban 5 berarti partisipasi tinggi.

Indikator pernyataan pada variabel budaya etis organisasi menurut Fitri (2014) antara lain mengenai:

- a) Gaya kepemimpinan atasan.
- b) Kompromi terhadap sikap etis tidak dibenarkan.
- c) Hukuman akan diberikan untuk setiap perilaku tidak etis dalam organisasi.
- d) Peringatan langsung bagi yang melanggar kepentingan instansi.
- e) Kepentingan instansi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.
- f) Sistem nilai, norma dan kepercayaan yang dimiliki bersama pegawai.

2) *Organizational Justice* (X2)

Persepsi keadilan organisasi, yang berdasarkan pada teori ekuitas dan keadilan, konsep keadilan organisasi lebih lanjut dipahami pada dua dimensi yaitu

keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah suatu konsep psikologis yang berhubungan dengan kewajaran terhadap hasil yang dirasakan, sedangkan keadilan prosedural lebih kepada tingkat keadilan yang dirasakan terhadap suatu proses pengambilan keputusan (Rae dan Nava, 2008). Jawaban pertanyaan ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai satu (terendah) dan sampai dengan lima (tertinggi). Alternatif jawaban satu berarti sangat tidak setuju dan berarti tujuh sangat setuju.

Dalam penelitian ini *organizational justice* dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a) Kesesuaian upah yang diterima,
- b) Kesesuaian bonus atau tunjangan yang diterima,
- c) Beban kerja,
- d) Tanggung jawab,
- e) Schedule pekerjaan.
- f) Bias manajemen.,
- g) Respon perbaikan manajemen,
- h) Kekonsistenan manajemen,
- i) Pemberian penghargaan

3) *Quality of Internal Control* (X3)

Quality of internal control merupakan faktor yang berpengaruh terhadap adanya tindak kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku tidak etis yang merujuk pada terjadinya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan suatu instansi atau lembaga. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif diharapkan dapat meminimalisasikan perilaku tidak etis yang merujuk pada tindakan kecurangan akuntansi dalam instansi atau lembaga yang dapat merugikan

instansi atau lembaga itu sendiri (Shintadevi, 2015). Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang nilai satu (terendah) sampai dengan lima (tertinggi).

Quality of internal control dalam penelitian ini di ukur dengan enam dimensi kinerja yaitu:

- a) Lingkungan pengendalian.
- b) Aktivitas pengendalian.
- c) Pengawasan kinerja.
- d) Informasi.
- e) Komunikasi.
- f) Penetapan resiko.
- g) Kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku.
- h) Pemantauan.
- i) Keandalan laporan keuangan.
- j) Penerapan wewenang dan tanggungjawab.
- k) Pegawai yang dapat dipercaya.

b. Variabel Dependen (Y)

1) Kecurangan Akuntansi

Kecurangan akuntansi merupakan kesalahan akuntansi yang disengaja (*fraud*). Menurut Amalia (2015), kecurangan merupakan tindakan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menyebabkan kerugian. kecurangan akuntansi adalah istilah umum, mencakup berbagai ragam alat seseorang individual, untuk memperoleh manfaat terhadap pihak lain dengan penyajian yang palsu. Adapun indikator pertanyaan pada variabel kecurangan akuntansi antara lain mengenai:

- a) Manipulasi, pemalsuan atau merubah catatan akuntansi.

- b) Penyajian yang salah dari laporan keuangan.
- c) Salah menetapkan prinsip akuntansi dengan sengaja.
- d) Pencurian aktiva.
- e) Memberikan dokumen palsu.
- f) Transaksi tidak resmi
- g) Penggelapan atas penerimaan kas
- h) Menaikkan pendapatan.
- i) Menunda pencatatan transaksi.

2) Moralitas Aparatur (M)

Moralitas diartikan sebagai sopan santun dan segala sesuatu yang berhubungan dengan etika. Moralitas merupakan pedoman yang dimiliki individu atau kelompok mengenai apa yang benar dan salah berdasarkan standar moral. Moralitas dapat berasal dari agama atau sebuah ideologi, sumber tradisi atau adat, atau gabungan dari beberapa sumber. Sedangkan standar moral adalah standar yang berkaitan dengan persoalan yang dianggap mempunyai konsekuensi serius, didasarkan pada penalaran yang baik bukan otoritas kekuasaan, melebihi kepentingan sendiri, tidak memihak dan pelanggarannya diasosiasikan dengan perasaan malu, bersalah, menyesal, dan lain-lain. Moralitas dalam pengertian terbatas juga sering diartikan sebagai sekumpulan nilai dan norma (baik-buruk) yang dipegang oleh individu atau sekumpulan individu (masyarakat) (Novriantini dkk, 2015). Adapun indikator pertanyaan pada variabel moralitas aparatur antara lain mengenai:

- a) Hati nurani
- b) Agama
- c) Perbuatan yang memiliki nilai positif

- d) Tingkah laku
- e) Ucapan
- f) Akhlak

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu, pengaruh budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi dengan penguatan moralitas aparatur SKPD di Makassar dalam bentuk dinas-dinas dan bagian. Adapun sasaran dalam penelitian ini pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun yaitu : 1) Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), 2) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), 3) Bendahara Penerimaan dan 4) Bendahara Pengeluaran.

E. Penelitian Terdahulu

Kecurangan akuntansi di Indonesia telah menarik perhatian publik sebagai dinamika yang selalu menjadi pusat perhatian dari para pelaku bisnis di dunia. Di Indonesia sendiri kecurangan selalu menjadi kasus yang berulang dan seolah menjadi trend di setiap tahunnya (Randiza, 2016). Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Untuk menghasilkan informasi keuangan yang bermanfaat bagi para pemakai dan pihak yang berkepentingan, maka laporan keuangan harus disusun oleh personil yang memiliki kompetensi di bidang akuntansi keuangan daerah dan sistem akuntansi agar terhindar dari salah pencatatan atau kecurangan akuntansi yang biasa disebut *Fraud* (Prawira, 2014).

Kasus-kasus kecurangan yang besar melibatkan para pihak yang bekerja dalam perusahaan dan merupakan pekerja yang profesional yang ahli dalam bidangnya. Kecurangan akuntansi yang terjadi menyebabkan data serta informasi

laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan sangat tidak objektif dan dapat menyesatkan pengguna laporan keuangan dalam menilai kinerja atau bahkan dalam pengambilan keputusan (Novriantini, 2015). Adapun hasil penelitian sebelumnya adalah dapat dilihat pada tabel 1.1:



Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
Julyana, (2015)	X1 : Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Manajemen Dan Budaya Etis Organisasi Y :Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	97 orang pegawai DPPKA	Bahwa pengendalian internal, Kepuasan kerja, moralitas manajemen dan variabel budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
Herman (2008)	X1 : Keadilan Organisasi X2 : Sistem Pengendalian Intern Y : Kecurangan	256 pegawai kantor cabang bank	keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang.

Mariani (2011)	<p>X:Keadilan organisasi, lingkungan etis perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal, kesesuaian kompensasi.</p> <p>Y : Kinerja karyawan.</p> <p>Z : Kualiatas pengendalian internal</p>	<p>355 pegawai sub bagian dan bidang pada 29 SKPD</p>	<p>Model pertama menunjukkan bahwa kualitas pengendalian internal memiliki efek moderat pada persepsi keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Model kedua menunjukkan bahwa kualitas pengendalian internal secara signifikan dan positif terhadap empat faktor utama organisasi, yaitu: lingkungan perusahaan, tingkat pelatihan manajemen resiko, audit internal dan kesesuaian kompensasi.</p>
Amalia (2015)	<p>X:Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi,moralitas</p>	<p>61 pegawai dari 28 SKPD</p>	<p>Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas aparat, asimetri informasi</p>

	aparap dan asimetri informasi	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
	Y:Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	
Fachrunnisa (2015)	X: Keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural dan budaya etis organisasi	96 pegawai di 32 SKPD, hanya 90 terjawab lengkap
	Y: kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan pengendalian internal dan budaya etis organisasi berpengaruh signifikan, Keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi.
3. Untuk menganalisis pengaruh *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi.

4. Untuk menganalisis moralitas aparatur SKPD dalam menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi.
5. Untuk menganalisis moralitas aparatur SKPD dalam menguatkan *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi.
6. Untuk menganalisis moralitas aparatur SKPD dalam menguatkan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi.

G. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap teori *fraud triangle* yang di cetuskan oleh Donald R. Cressey tahun 1953. Beliau mengemukakan bahwa faktor penyebab terjadinya kecurangan tidak terlepas dari konsep segitiga kecurangan, yaitu tekanan (*Pressure*), kesempatan (*Opportunity*), dan rasionalisasi. Oleh karena itu, apabila *organizational justice* kurang, maka besar kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi karena para karyawan merasa tertekan dengan ketidakadilan yang mereka terima, untuk menciptakan *organizational justice* yang baik, dibutuhkan *quality of internal control* yang baik pula sehingga akan meminimalkan bahkan menutup kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kecurangan. Namun untuk memperoleh hal tersebut maka sangat dibutuhkan moralitas aparatur yang baik, dalam hal ini budaya etis organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan moralitas aparatur.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran diri para aparatur SKPD agar tidak melakukan kecurangan akuntansi, karena akan berdampak pada masyarakat luas. Selain itu diharapkan agar budaya dan keadilan

suatu organisasi lebih ditingkatkan sehingga para aparatur lebih mempertimbangkan apabila ingin melakukan tindakan kecurangan akuntansi.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Teori Fraud Triangle

Fraud triangle theory merupakan suatu gagasan yang meneliti tentang penyebab terjadinya kecurangan. Teori *Fraud Triangle* pertama kali dikemukakan oleh Donald R. Cressey tahun 1953. Adapun faktor-faktor yang mendorong terjadinya kecurangan menurut teori *fraud triangle*:

1. Tekanan (*perceived pressure*)

Tekanan yaitu adanya insentif dan kebutuhan untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk tuntutan ekonomi, gaya hidup dan lain-lain termasuk hal keuangan dan non keuangan. Menurut SAS No.99, terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada *pressure* yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah *financial stability*, *external pressure*, *personal financial need*, dan *financial targets*.

2. Kesempatan atau peluang (*perceived opportunity*)

Kesempatan yaitu situasi dimana seseorang membuka kesempatan untuk memungkinkan suatu kecurangan terjadi seperti bekerja tidak ada prosedur yang cukup, tidak mampu menilai kualitas kerja, kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi dan gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi pelaku kecurangan. Dari tiga faktor risiko kecurangan (*pressure*, *opportunity* dan *rationalization*), peluang merupakan hal dasar yang dapat terjadi kapan saja sehingga memerlukan pengawasan dari struktur organisasi mulai dari atas. Organisasi harus membangun adanya prosedur, proses dan pengendalian yang bermanfaat dan menempatkan karyawan dalam posisi tertentu agar mereka tidak dapat melakukan kecurangan dan efektif dalam mendeteksi kecurangan. Peluang pada *financial statement fraud* dapat terjadi pada tiga kategori kondisi.

3. Alasan pembenaran (*rationalization*)

Alasan pembenaran yaitu adanya karakter, sikap, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak tertentu untuk melakukan kecurangan, atau orang-orang yang berada pada keadaan yang cukup tertekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan kecurangan (Adelin dan Eka, 2013). Rasionalisasi pada organisasi dapat diukur dengan siklus pergantian auditor, opini audit yang didapat organisasi tersebut serta keadaan total akrual dibagi dengan total aktiva.

Downida (2017) menyatakan bahwa Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya kecurangan, dimana pelaku mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi merupakan bagian *fraud triangle* yang paling sulit untuk diukur. “Rasionalisasi merupakan sikap karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai melakukan tindakan tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur”.

Selain faktor rasionalisasi dan tekanan, faktor lain yang dapat menjadi penyebab kecurangan akuntansi adalah peluang. Salah satu penyebab adanya peluang untuk melakukan kecurangan akuntansi adalah lemahnya pengendalian internal organisasi dan kurangnya pengawasan. Setiawan, (2015) menyatakan bahwa jika sistem pengendalian internal dalam perusahaan lemah maka akan menyebabkan keamanan perusahaan tidak terjamin, informasi akuntansi yang tidak lengkap, dan kurang teliti serta tidak dipatuhinya kegiatan manajemen yang ditetapkan.

B. Budaya Etis Organisasi

Suatu organisasi pasti sangat membutuhkan budaya etis, karena budaya etis merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan

untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi merupakan dasar adanya budaya organisasi. Nilai-nilai ini berperan penting untuk memengaruhi perilaku etis individu di organisasi (Fachrunisa, 2015). Nilai-nilai tersebut memiliki 5 komponen yakni (1) nilai untuk mencapai perilaku yang diinginkan, (2) nilai adalah konsep atau keyakinan, (3) nilai diperoleh melalui tingkat kepentingannya, (4) nilai memandu pemilihan atau evaluasi perilaku dan peristiwa, dan (5) nilai melebihi situasi/objek.

Budaya etis organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian memengaruhi cara berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi (Julyana, 2015). Perilaku tidak etis yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

C. Organizational Justice

Wu dkk (2016) mengemukakan bahwa umumnya ketidakadilan organisasi menghasilkan efek yang luas pada karyawan. Misalnya, ketidakadilan distributif mengurangi gaji karyawan, penghargaan khusus dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketidakadilan informasi dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka dan dengan demikian membuat karyawan rentang terhadap kelelahan emosional. Dalam menilai *organizational justice* tidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi,

yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Sumbayak, 2017). Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi.

Pekerjaan menilai keadilan pada tiga tingkatan kejadian, yaitu: proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural), hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributife), dan terakhir perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional). Ketiganya adalah komponen *organizational justice* yang berbeda tapi saling berhubungan (Yuliana,2016).

D. *Quality of internal control*

Menurut Puspitadewi dan Soni (2012), *internal control* merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh direksi organisasi, manajemen, dan personel lainnya, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai akan tercapainya tujuan yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Fitria dan Amilin (2014) mengemukakan bahwa suatu *internal control* dikatakan berkualitas apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Menurut Arens (2008), *internal control* terdiri dari lima komponen dasar yang memberikan jaminan bahwa sasaran hasil pengendalian manajemen akan terpenuhi yaitu:

1. Lingkungan pengendalian terdiri dari kebijakan, tindakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap dari manajemen puncak, para direktur, dan

- pemilik dari suatu entitas mengenai *internal control* dan pentingnya komponen bagi entitas itu.
2. Penilaian resiko adalah identifikasi manajemen dan analisis resiko yang relevan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip yang berlaku pada umumnya.
 3. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.
 4. Informasi dan komunikasi, sistem informasi yang relevan dengan tujuan laporan keuangan yang meliputi sistem akuntansi.
 5. Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur *internal control* sepanjang waktu.

E. Moralitas Aparatur

Faktor lain yang memicu terjadinya *fraud* adalah moralitas aparatur yang berada dalam organisasi tersebut. Moralitas diartikan sebagai sopan santun dan segala sesuatu yang berhubungan dengan etika. Moralitas merupakan pedoman yang dimiliki individu atau kelompok mengenai apa yang benar dan salah berdasarkan standar moral (Eliza, 2015). Moralitas dapat berasal dari sumber tradisi atau adat, agama atau sebuah ideologi atau gabungan dari beberapa sumber. Sedangkan standar moral adalah standar yang berkaitan dengan persoalan yang dianggap mempunyai konsekuensi serius, didasarkan pada penalaran yang baik bukan otoritas kekuasaan, melebihi kepentingan sendiri, tidak memihak dan pelanggarannya diasosiasikan dengan perasaan bersalah, malu, menyesal, dan lain-lain (Novriantini, 2015).

Moralitas dalam pengertian terbatas juga sering diartikan sebagai sekumpulan nilai dan norma (baik-buruk) yang dipegang oleh individu atau

sekumpulan individu (masyarakat). Novriantini dkk, (2015) menyatakan bahwa proses perkembangan penalaran moral merupakan sebuah proses alih peran, yaitu proses perkembangan yang menuju ke arah struktur yang lebih komprehensif, lebih terdiferensiasi dan lebih seimbang dibandingkan dengan struktur sebelumnya. Moral dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu pertama, moral murni, dimana moral murni terdapat pada setiap manusia. Moral murni disebut juga hati nurani dan yang kedua adalah moral terapan, yaitu moral yang didapat dari berbagai ajaran pilosofis, agama, adat yang menguasai pemutaran manusia.

F. Kecurangan Akuntansi

Tindakan penyimpangan dalam laporan keuangan yaitu salah satu tindakan kecurangan akuntansi, berupa penghilangan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Tindakan yang sering dilakukan dalam praktik kecurangan akuntansi adalah tindakan yang menyebabkan kesalahan pelaporan dalam laporan keuangan, atau suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi (Artini dkk, 2014).

Perlakuan tidak semestinya terhadap aset dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga (Ariani, 2014). Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan atau *fraud* merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya tidak diterapkan dalam suatu entitas. Pendapat bahwa Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (KKA) dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi dan terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari pengungkapan fakta-fakta yang menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan (Radhiah, 2016).

Dari sudut pandang Islam, semua jenis kecurangan haram hukumnya karena pada prinsipnya menjadi kemadharatan yang akan merugikan semua pihak. Dalam prinsip ekonomi islam, prinsip kejujuran dan akuntabilitas sangat ditekankan dalam bermuamalah. Hal tersebut dapat kita contoh dari sifat teladan Rasulullah dalam berdagang yang memiliki sifat kejujuran sehingga diberi gelar ‘Al-Amin’. Prinsip kejujuran dalam ekonomi Islam terdapat dalam Q.S Al-Isra“: 17: 35 dan Q.S An-Nisa: 4: 58 dan hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Mas’ud, sebagai berikut:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطِ أَسْبَأَلْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٣٥﴾

Terjemahnya:

“Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S Al-Isra“:17:35).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam melarang manusia berbuat curang atau menipu baik pada barangnya, uang yang dibayarnya, maupun akadnya dan memiliki sifat tulus dalam bermuamalah. Dengan melakukan hal tersebut, maka seorang hamba akan selamat dari pertanggungjawaban dan akan mendapatkan keberkahan dalam hartanya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat” (Q.S An-Nisa:4:58).

Ayat di atas memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Hal itu mencakup seluruh amanat yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah

terhadap para hamba-Nya serta amanat yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba lainnya yang kesemuanya adalah amanat yang dilakukan tanpa pengawasan saksi.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ ، وَمَا

يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا ، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ

، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ ، وَمَا يَزَالُ

الرَّجُلُ يُكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا

Terjemahnya:

Dari Abdullâh Bin Mas'ud Radhiyallahu Anhu, ia berkata: "Rasulullah Shallallahu Alaihi Wa Sallam bersabda, Hendaklah kalian selalu berlaku jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan mengantarkan seseorang ke Surga. Dan apabila seorang selalu berlaku jujur dan tetap memilih jujur, maka akan dicatat di sisi Allâh sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian berbuat dusta, karena dusta membawa seseorang kepada kejahatan, dan kejahatan mengantarkan seseorang ke Neraka. Dan jika seseorang senantiasa berdusta dan memilih kedustaan maka akan dicatat di sisi Allah sebagai pendusta (pembong), (H.R.Ibnu Mas'ud)".

Islam mempunyai prinsip dan norma dimana para pelaku bisnis harus memiliki komitmen dalam bertransaksi, berperilaku dan berelasi guna mencapai tujuan-tujuan bisnisnya dengan selamat. Dalam prinsip Islam, seseorang akan belajar mengenai wajar tidak wajar, benar salah, pantas tidak pantas dari perilaku seseorang dalam berbisnis atau bekerja. Etika bisnis Islam menghasilkan kesepakatan untuk menjunjung empat prinsip krusial yaitu keadilan (*justice*), saling menghormati (*mutual respect*), kepercayaan (*trusteeship*), dan kejujuran (*honesty*). Etika bisnis tersebut harus diterapkan tanpa membedakan antara realitas hidup

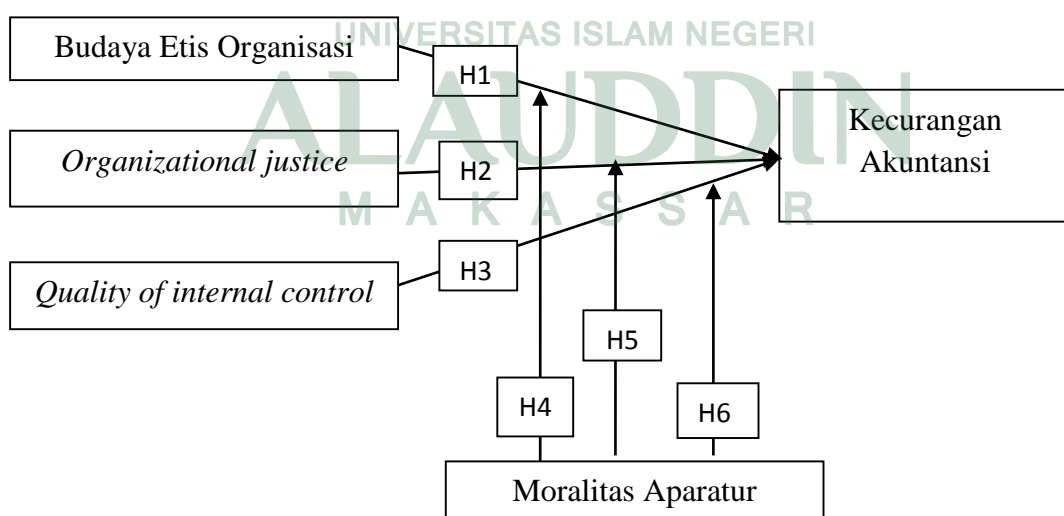
pribadi ataupun publik, termasuk dalam dunia bisnis maupun bekerja dalam organisasi pemerintahan.

G. Kerangka Teoretis

Dalam sebuah kecenderungan kecurangan akuntansi, sangat erat kaitannya dengan berbagai penyebab-penyebab, seseorang yang melakukan kecurangan akuntansi pasti mempunyai motif mengapa dia melakukan kecurangan tersebut. Moralitas aparatur menjadi salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan adanya moral para aparatur yang baik, maka akan memengaruhi tingkat kemauan melakukan kecurangan. Oleh karena itu dengan adanya moralitas aparatur, dapat menjadi motivasi yang tinggi bagi organisasi untuk menjadi lebih baik lagi (Ariani, 2014).

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka model kerangka teoretis penelitian ini dapat disampaikan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Teoretis



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian berupa penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian yang menguji beberapa hipotesis yang diungkapkan. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang dimintai menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di SKPD yang ada di Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu 2 bulan, dari 12 Maret 2018 - 19 Juni 2018.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasional yaitu suatu pendekatan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa ada upaya untuk memengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Penelitian ini merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar

belakang dan kondisi saat ini dari subyek yang diteliti, serta intraksinya dengan perilaku. Subyek yang diteliti adalah karakteristik organisasi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pengelola keuangan dari 35 SKPD di Makassar yang terdiri dari badan dan dinas-dinas.

Sampel merupakan sebagian dari populasi sampel terdiri dari anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Gay dan Diehl (1996:140-141) dalam Kuncoro (2013:126) mengemukakan bahwa untuk studi korelasional, dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada/tidaknya hubungan. Pemilihan sampel pada penelitian ini didasarkan pada *purposive sampling* sampel dipilih berdasarkan kriteria responden yaitu pegawai yang melaksanakan pengelolaan keuangan minimal bekerja selama 1 tahun yang terdiri dari:

1. Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK),
2. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK),
3. Bendahara Penerimaan dan
4. Bendahara Pengeluaran.

Berdasarkan kriteria diatas, adapun beberapa metode yang digunakan peneliti untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sejenis dimana metode ini menentukan jumlah sampel berdasarkan pada besaran sampel yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.
2. Penjataan, dimana metode ini menentukan jumlah sampel berdasarkan pada jumlah sel yang diteliti, untuk mengetahui kinerja pegawai yang berpartisipasi dalam penyusunan laporan keuangan ditinjau dari karakteristik organisasi dan moralitas aparatur informasi yang dibutuhkan

adalah pegawai keuangan beserta jajarannya berada dalam satu SKPD terdiri dari 4 orang. Hasil yang diperoleh adalah $1 \times 4 = 4$ jumlah sampel untuk setiap sel adalah 35 sehingga jumlah total sampel adalah $4 \times 35 = 140$. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 140 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013) data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa sikap, opini, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung dari sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2013). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subyek penelitian melalui kuesioner.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperolehnya data standar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik

populasi yang diteliti (Supranto, 2000). Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah atau mengumpulkan. Bentuk Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu bentuk instrumen dokumentasi dimana bentuk ini dikategorikan dalam dua macam yaitu dokumentasi dengan memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan skala *Likert* yang memuat daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya, skala *Likert* dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif (5=sangat setuju, 4=setuju, 3=kurang setuju, 2=tidak setuju, 1=sangat tidak setuju) Instrumen penelitian yang digunakan berupa alat penunjang yang dapat mengukur ataupun menggambarkan fenomena yang diamati. Alat yang dapat digunakan dalam instrument penelitian yaitu alat tulis-menulis.

G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu program aplikasi Statistical for Social Sceinces (SPSS) versi 25. Berikut ini adalah analisis dan pengujian yang dilakukan, yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel

distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran aktual, nilai rata-rata dan standar deviasi (Ghozali, 2006).

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument penelitian. Pengujian terhadap kualitas data penelitian ini dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian reabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji

statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0.60 atau lebih besar dari pada 0.60.

3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari *one-simple kolmogorov-smirnov* adalah: jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

b. Uji multikolonieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Deteksi ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2006).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Ghozali, 2013). Cara lain yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen (Gujaranti, 2003 dalam Ghozali, 2013 : 142). Jika tingkat signifikannya di atas 0,005 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini untuk menguji hipotesis 1 sampai 6.

Rumus untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kecurangan Akuntansi

α	= Konstanta
X_1	= Budaya etis organisasi
X_2	= <i>Organizational justice</i>
X_3	= <i>Quality of internal contro</i>
$\beta_1-\beta_2-\beta_3$	= Koefisien regresi berganda
e	= <i>error term</i>

b. Uji Residual

Pengujian variabel moderating dengan uji interaksi maupun uji selisih nilai apsolut mempunyai kecenderungan terjadi multikolonieritas yang tinggi antar variabel independen dan yang ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi ordinary least square (OLS). Untuk mengatasi multikolonieritas ini, maka dikembangkan metode lain yang disebut uji residual. Langkah uji residual dapat rumuskan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Lakukan regresi: Moralitas Aparatur = $a+b_1$ karakteristik organisasi + e (1)

$|e| = a + b_1$ kecurangan akuntansi (2)

Analisis residual ingin menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokkan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi. Dalam hal ini, jika terjadi yaitu karakteristik organisasi yang tinggi dan moralitas aparatur (nilai residual kecil atau no) yaitu karakteristik organisasi tinggi dan moralitas aparatur juga tinggi, maka kecurangan akuntansi juga tinggi. Sebaliknya jika terjadi ketidakcocokkan atau *lack of fit* antara karakteristik organisasi dan moralitas aparatur (nilai residual besar) yaitu karakteristik organisasi tinggi dan moralitas aparatur rendah, maka kecurangan akuntansi akan rendah.

Persamaan regresi (2) menggambarkan apakah variabel moralitas aparatur merupakan variabel moderating dan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien b_1 kecurangan akuntansi signifikan dan negatif hasilnya (yang berarti adanya *lack of fit* antara karakteristik organisasi dan *educ* mengakibatkan kecurangan akuntansi turun atau berpengaruh negatif). Jelas bahwa walaupun variabel kecurangan akuntansi signifikan, dan nilai koefisien parameternya negatif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas aparatur merupakan variabel moderating. Dengan demikian, moralitas aparatur dianggap variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kota Makassar

Nama Makassar sudah disebutkan dalam pupuh 14/3 kitab Nagarakertagama karya Mpu Prapanca pada abad ke-14, sebagai salah satu daerah taklukan Majapahit. Walaupun demikian, Raja Gowa ke-9 Tumaparisi Kallonna (1510-1546) diperkirakan adalah tokoh pertama yang benar-benar mengembangkan kota Makassar. Ia memindahkan pusat kerajaan dari pedalaman ke tepi pantai, mendirikan benteng di muara sungai je'ne berang, serta mengangkat seorang syahbandar untuk mengatur perdagangan.

Pada abad ke-16, Makassar menjadi pusat perdagangan yang dominan di Indonesia Timur, sekaligus menjadi salah satu kota terbesar di Asia Tenggara. Raja-raja Makassar menerapkan kebijakan perdagangan bebas yang ketat, di mana seluruh pengunjung ke Makassar berhak melakukan perniagaan disana dan menolak upaya VOC (Belanda) untuk memperoleh hak monopoli di kota tersebut. Selain itu, sikap yang toleran terhadap agama berarti bahwa meskipun Islam semakin menjadi agama yang utama di wilayah tersebut, pemeluk agama Kristen dan kepercayaan lainnya masih tetap dapat berdagang di Makassar. Hal ini menyebabkan Makassar menjadi pusat yang penting bagi orang-orang Melayu yang bekerja dalam perdagangan di kepulauan Maluku dan juga menjadi markas yang penting bagi pedagang-pedagang dari Eropa dan Arab. Semua keistimewaan ini tidak terlepas dari kebijaksanaan Raja Gowa-Tallo yang memerintah saat itu (Sultan Alauddin, Raja Gowa dan Sultan Awalul Islam, Raja Tallo).

Kontrol penguasa Makassar semakin menurun seiring semakin kuatnya pengaruh Belanda di wilayah tersebut dan menguatnya politik monopoli perdagangan rempah-rempah yang diterapkan Belanda melalui VOC. Pada tahun 1669, Belanda, bersama dengan La Tenri Tatta Arung Palakka dan beberapa kerajaan sekutu Belanda Melakukan penyerangan terhadap kerajaan Islam Gowa-Tallo yang mereka anggap sebagai batu penghalang terbesar untuk menguasai rempah-rempah di Indonesia timur. Setelah berperang habis-habisan mempertahankan kerajaan melawan beberapa koalisi kerajaan yang dipimpin oleh Belanda, akhirnya Gowa-Tallo (Makassar) terdesak dan dengan terpaksa menandatangani perjanjian Bongaya.

2. Letak Wilayah dan Geografis

Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam propinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah kota Makassar berada koordinat 119 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0 - 5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jeneberang yang bermuara di selatan kota.

Secara geografis, Kota Makassar terletak di pesisir pantai barat bagian selatan Sulawesi Selatan, pada koordinat antara $119^{\circ} 18' 27,97''$ sampai $119^{\circ} 32' 31,03''$ bujur timur dan $5^{\circ} 30' 18''$ - $5^{\circ} 14' 49''$ lintang selatan. Ketinggian kota ini bervariasi antara 0-25 meter dari permukaan laut, suhu udara antara 20°C - 32°C , memiliki garis pantai sepanjang 32 km dan areal seluas 175,77 kilometer persegi, serta terdiri dari 14 kecamatan dan 143 kelurahan.

Pola iklim di Kota Makassar dipengaruhi oleh dua musim, yaitu musim hujan dan musim kemarau. Musim hujan berlangsung dari bulan Nopember – April, sedangkan musim kemarau, dimulai bulai Mei – Oktober, temperatur udara rata-rata periode 1996 – 2000 adalah 26,50°c, kelembapan udara 89,20% dengan persentase penyinaran matahari maksimum sebesar 89,0% terjadi pada bulan Agustus, minimum sebesar 15% yang terjadi pada bulan Desember. Berdasarkan pencacatan stasiun meteorologi maritim Paotere, secara rata-rata kelembapan udara sekitar 77,90%, curah hujan 2729 mm, hari hujan 144 hari, temperatur udara sekitar 26,5° - 29,8°c, dan rata-rata kecepatan angin 4 knot.

Penduduk Kota Makassar pada tahun 2005 tercatat sebanyak 1.173.107 Jiwa, terdiri dari laki-laki 578.416 Jiwa dan perempuan 594.691 Jiwa dan Tingkat Kepadatan Penduduk 6.525 Jiwa/km². Namun pada siang hari, penduduknya dapat mencapai lebih dari 1,6 juta jiwa, dimana sebagian dari mereka bekerja dan berusaha di Makassar, dan bermukim di kabupaten sekitarnya, seperti Kabupaten Maros dan Kabupaten Gowa. Masyarakat kota Makassar terdiri dari beberapa Etnis Bugis, Etnis Makassar, Etnis Mandar, Etnis Toraja, Etnis Cina, dll.

3. Arti Lambang Kota Makassar

Gambar 4.1
Gambar Lambang Kota Makassar



- a. Perisai putih sebagai dasar melambangkan kesucian.

- b. Perahu yang kelima layarnya sedang berkembang melambangkan bahwa kota Makassar sejak dahulu kala adalah salah satu pusat pelayaran di Indonesia.
- c. Buah padi dan kelapa melambangkan kemakmuran.
- d. Benteng yang terbang dibelakang perisai melambangkan kejayaan kota Makassar.
- e. Warna merah putih dan jingga sepanjang tepi perisai melambangkan kesatuan dan kebesaran bangsa Indonesia.
- f. Tulisan “Sekali Layar Berkembang, Pantang Biduk Surut Ke Pantai”, menunjukkan semangat kepribadian yang pantang mundur.

4. Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah

Dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan, di setiap daerah kabupaten/Kota dibentuk Perangkat Daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah, dimana Perangkat Daerah ini juga disebut dengan unit-unit kerja. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/WaliKota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdiri dari sekretaris daerah, dinas 50 daerah dan lembaga teknis daerah, kecamatan, dan satuan polisi pamong praja sesuai dengan kebutuhan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 disebutkan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran atau pengguna barang.

SKPD adalah entitas (konsep) akuntansi unit pemerintahan pengguna anggaran/pengguna barang yang diwajibkan menyelenggarakan akuntansi dan menyusun laporan keuangan untuk digabung pada entitas pelaporan. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku pengguna anggaran harus menyelenggarakan akuntansi atas transaksi keuangan, aset, utang, dan ekuitas dana,

termasuk transaksi pendapatan dan belanja, yang berada dalam tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa setiap SKPD harus membuat laporan keuangan unit kerja. Sedangkan laporan keuangan yang harus dibuat setiap unit kerja adalah laporan realisasi anggaran, neraca, dan catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut disampaikan kepada Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) sebagai dasar penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

5. Daftar SKPD

Penelitian ini dilakukan pada bulan maret sampai bulan juni 2018. Selama proses penelitian data yang diperoleh dan yang dapat diolah peneliti hanya dari 13 SKPD. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa kendala, diantaranya: keterbatasan waktu, masalah perizinan, responden yang sibuk karena melakukan perjalanan dinas keluar kota. Berikut daftar 13 SKPD tersebut:



Tabel 4.1
Daftar SKPD Yang Diteliti

NO	Nama SKPD	Alamat
1	Dinas Tata Ruang	Jl.Urip Sumoharjo No.8
2	Dinas Perindustrian	Jl.Rappocini Raya No.219
3	Dinas Budaya dan Pariwisata	Jl. Urip Sumoharjo No.58
4	Badan Pemeriksa Keuangan dan Aset	Jl. Ahmad Yani No.2
5	Dinas Pendidikan	Jl. Letjen Hertasning
6	Dinas Penanaman Modal	Jl.Urip Sumoharjo No.8
7	Dinas Pekerjaan Umum	Jl.Urip Sumoharjo No.8
8	Badan Statistik	Jl. Abdul Rahman Basalamah No.1
9	Dinas Ketenagakerjaan	Jl.AP Pettarani No.98
10	Dinas Komunikasi dan Informasi	Jl.AP Pettarani No.62
11	Dinas Kependudukan dan Sipil	Jl. Sultan Alauddin No.295
12	Badan Kesatuan Bangsa dan Negara	Jl.Ahmad Yani No.2
13	Dinas Lingkungan Hidup	Jl.Urip Sumoharjo No.8

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

B. Gambaran Responden

Kuesioner yang dibagikan berjumlah 56 dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Distribusi Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	56	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Kuesioner yang kembali	56	100%
4	Kuesioner yang cacat	4	7%
5	Kuesioner yang dapat diolah	52	93%

n sampel = 52

Responden Rate = $(52/56) \times 100\% = 93\%$

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 56 butir dan jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 52 butir atau tingkat pengembalian yang diperoleh adalah 93% dari total yang disebar. Semua kuesioner kembali sehingga tingkat kuesioner yang tidak kembali adalah 0%. Kuesioner yang cacat sebesar 4 butir atau sebesar 7%.

Terdapat 6 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	36	69,23 %
2	Laki-laki	16	30,77 %
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 69,23% sedangkan sisanya yakni 16 orang atau sebesar 30,77% merupakan responden laki-laki. Hal ini juga menunjukkan bahwa SKPD di Kota Makassar didominasi oleh pegawai perempuan. Banyaknya pegawai perempuan dibandingkan dengan laki-laki salah satunya disebabkan oleh angka kelahiran perempuan lebih tinggi dibanding dengan angka kelahiran laki-laki. Dari pemahaman ini dapat diketahui bahwa tanggung jawab perempuan tidak lagi dibeda-bedakan dengan tanggungjawab laki-laki. Perbedaan jenis kelamin kini tak hanya dapat dipandang sebagai perbedaan secara biologis, akan tetapi lebih mengacu pada persamaan secara sosial. Berbagai perilaku dalam hal menuntut hak dan kewajiban adalah sama secara sosial.

2. Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-29 Tahun	7	13,46 %
2	30-39 Tahun	22	42,31 %
3	40-49 Tahun	20	38,46 %
4	>49 tahun	3	5,77%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia responden yang berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran di SKPD Kota Makassar didominasi oleh usia antara 30-39 tahun sebanyak 22 orang. Hal ini disebabkan karena usia tersebut merupakan usia produktif seorang pegawai dimana umur-umur tersebut merupakan puncak karir seseorang pegawai.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 3 Tahun	6	11,54 %
2	3-6 Tahun	10	19,23 %
3	7-10 Tahun	19	36,54 %
4	>10 Tahun	17	32,69%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Kemampuan pegawai dengan masa kerja yang lebih lama mampu menguraikan pekerjaan, dimana pegawai tersebut lebih paham tugas/pekerjaan

mana yang lebih diutamakan. Hal sebaliknya terjadi pada pegawai dengan masa kerja yang terbilang baru, para pegawai pada tingkat ini masih mengalami kesulitan dalam mengelola sejauh mana tugas dikerjakan. Tabel 4.5 menunjukkan tingkat lama bekerja responden yang paling banyak berada pada 7-10 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 36,54%,. Hal ini berarti bahwa semakin lama bekerja, pegawai semakin cenderung mengalami peningkatan dalam hal kinerjanya.

4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	1	1,93 %
2	Diploma	3	5,77 %
3	S1	40	76,92 %
4	S2	8	15,38 %
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tingkat pendidikan seringkali dikaitkan dengan masalah etika. Persoalan etika pada tingkat pendidikan yang semakin tinggi cenderung menghasilkan etika yang semakin baik pula. Hasil olah data untuk pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.6. Tabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang ada di SKPD kota Makassar paling banyak berada pada strata 1 (S1) sebanyak 40 responden. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan sejalan dengan pemahaman etika pegawai, kemampuan menelaah norma-norma etis di masyarakat khususnya di tempat kerja menjadi hal yang utama.

5. Jabatan

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	PPK	14	26,92 %
2	PPTK	10	19,23 %
3	Bendahara penerimaan	15	28,85 %
4	Bendahara pengeluaran	13	25%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Jabatan seseorang terkait masalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak menjabat sebagai bendahara penerimaan sebanyak 15 orang dengan persentasi 28,85%.

6. Lama Menduduki Jabatan Terakhir

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan Terakhir

No	Lama Jabatan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	38	73,08 %
2	4-5 Tahun	14	26,92 %
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Kinerja pegawai yang dibedakan dalam masa kerja memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengetahui tujuan utama pekerjaannya. Kemampuan pegawai dengan masa kerja yang lebih lama mampu menguraikan pekerjaan, dimana pegawai tersebut lebih paham tugas/pekerjaan mana yang lebih diutamakan. Hal

sebaliknya terjadi pada pegawai dengan masa kerja yang terbilang baru, para pegawai pada tingkat ini masih mengalami kesulitan dalam mengelola sejauh mana tugas dikerjakan. Tabel 4.8 menunjukkan tingkat masa kerja responden yang paling banyak berada pada 1-3 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 73,08%.. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja pegawai, semakin cenderung mengalami peningkatan dalam hal kinerjanya.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dari 52 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya etis organisasi	52	18,00	30,00	25,2500	2,94974
<i>Organizational justice</i>	52	27,00	44,00	37,4615	4,35873
<i>Quality of internal control</i>	52	33,00	55,00	46,2692	5,16821
Kecurangan akuntansi	52	25,00	45,00	37,9423	5,23343
Moralitas aparatur	52	18,00	30,00	25,5192	2,79699
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Output SPSS 25 (2018)

Tabel 4.9 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.9, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap budaya etis organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 25,25 dengan standar deviasi sebesar 2,95. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel *organizational justice* menunjukkan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 44, mean (rata-rata) sebesar 37,46 dengan standar deviasi sebesar 4,36. Variabel *quality of internal control* menunjukkan nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 55, mean (rata-rata) sebesar 46,27 dengan standar deviasi sebesar 5,17. Variabel kecurangan akuntansi menunjukkan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 45, mean (rata-rata) sebesar 37,94 dengan standar deviasi sebesar 5,23. Sedangkan variabel moralitas aparatur menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 25,52 dengan standar deviasi sebesar 2,80.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel *quality of internal control* yakni 46,27, sedangkan yang terendah adalah variabel budaya etis organisasi yaitu 25,25. Untuk standar deviasi tertinggi berada pada kecurangan akuntansi yaitu 5,23 dan yang terendah adalah moralitas aparatur yaitu 2,80.

a. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi (X1)

Analisa deskripsi terhadap variabel budaya etis organisasi terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai pengetahuan peraturan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Budaya Etis Organisasi

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
X1.1		1	1	27	23	228	4,38
X1.2		2	7	29	14	211	4,05
X1.3		3	5	30	14	211	4,05
X1.4			1	34	17	224	4,30
X1.5		2	8	24	18	214	4,32
X1.6			1	33	18	225	4,32
Rata-rata keseluruhan							4,24

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti, item-item pernyataan pada budaya etis organisasi (X₁) memiliki skor berjumlah 4,24. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap budaya etis organisasi. Pada variabel budaya etis organisasi, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,38 berada pada item pernyataan pertama. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai rendah terdapat pada item pernyataan kedua dan ketiga dengan indeks sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa para pimpinan SKPD sudah menekankan kepada pegawai untuk selalu menerapkan budayaya etis suatu organisasi sehingga akan berdampak baik untuk kedepannya. Namun, apabila masih terdapat pegawai yang tidak menerapkan budaya etis organisasi, pimpinan tidak langsung memberikan hukuman, tetapi berupa teguran.

b. Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Justice* (X₂)

Analisa deskripsi terhadap variabel *organizational justice* terdiri dari 9 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai *organizational justice*. Nilai rata-rata hasil pernyataan dari responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Organizational Justice*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
X2.1			5	27	20	223	4,28
X2.2			8	23	21	221	4,25
X2.3			6	37	9	211	4,05
X2.4			6	29	17	219	4,21
X2.5		1	4	34	13	215	4,13
X2.6		1	7	33	11	210	4,03
X2.7			5	32	15	218	4,19
X2.8		1	7	31	13	212	4,07
X2.9		1	3	32	16	219	4,21
Rata-rata keseluruhan							4,16

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti, item-item pernyataan pada *organizational justice* (X₂) memiliki jumlah skor 4,16. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *organizational justice*. Pada variabel *organizational justice*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,28 terdapat pada item pernyataan pertama. Responden berpendapat bahwa upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan mereka.

Semakin tinggi tekanan kerja para pegawai maka semakin tinggi pula upah yang akan diterima, oleh karena itu keadilan organisasi sudah dikatakan baik pada SKPD. Sebaliknya dengan indeks terendah berada pada pernyataan ke tiga yang memperoleh nilai sebesar 4,05 menandakan bahwa beberapa pegawai berpendapat bahwa pekerjaan dalam suatu instansi tidak memberatkan sama sekali.

c. Analisis Deskriptif Variabel *Quality Of Internal Control* (X3)

Analisa deskripsi terhadap variabel *quality of internal control* dari 11 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai *quality of internal control*. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Quality Of Internal Control*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
X3.1			1	34	17	224	4,37
X3.2			7	36	9	210	4,03
X3.3	1		7	33	11	209	4,01
X3.4		1	4	34	13	215	4,13
X3.5		1	2	32	17	221	4,25
X3.6		1	3	34	14	217	4,17
X3.7			6	28	18	220	4,23
X3.8		1	5	29	17	218	4,19
X3.9			2	28	22	228	4,38
X3.10			1	33	18	225	4,32
X3.11			5	31	16	219	4,21
Rata-rata keseluruhan							4,21

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti, item-item pernyataan pada *quality of internal control* (X3) memperoleh skor 4,21. Pada variabel *quality of internal control*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,38 terdapat pada item pernyataan kesembilan. Nilai indeks terendah sebesar 4,01 terdapat pada item pernyataan ketiga. Responden berpendapat bahwa laporan keuangan yang mereka buat adalah laporan keuangan yang berkualitas karena di audit oleh auditor professional sehingga keandalan laporannya terjamin meskipun setiap ruangan kerja para responden belum dilengkapi dengan sistem keamanan yang baik misalnya berupa CCTV.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kecurangan Akuntansi (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel kecurangan akuntansi dari 9 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kecurangan akuntansi. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kecurangan Akuntansi

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	SS	S	R	TS	STS		
Y.1		4	11	17	20	209	4,01
Y.2		6	14	16	16	198	3,80
Y.3		2	7	26	17	214	4,11
Y.4		1	9	19	23	220	4,23
Y.5			7	19	26	227	4,36
Y.6			6	19	27	229	4,40
Y.7			6	18	28	230	4,42
Y.8			7	25	20	221	4,25
Y.9		1	4	24	23	225	4,32
Rata-rata keseluruhan							4,21

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti, item-item pernyataan pada kecurangan akuntansi (Y) memperoleh skor 4,21. Pada variabel kecurangan akuntansi, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,42 terdapat pada item pernyataan ketujuh dan nilai indeks terendah sebesar 3,80 terdapat pada item pernyataan kedua. Responden yang terdiri dari Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan, dan Bendahara Pengeluaran berpendapat bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan tidak pernah melakukan kecurangan berupa penggelapan penerimaan kas. Sedangkan indeks dengan skor terendah menunjukkan bahwa beberapa pegawai pernah melakukan kesalahan dalam membuat laporan keuangan.

e. Analisis Deskriptif Variabel Moralitas Aparatur (M)

Analisa deskripsi terhadap variabel moralitas aparatur dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai moralitas aparatur. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.14
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Moralitas Aparatur

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	R	S	SS		
M.1			4	28	20	224	4,30
M.2	1		2	31	18	221	4,25
M.3			3	36	13	218	4,19
M.4			4	32	16	220	4,23
M.5			3	32	17	222	4,26
M.6			3	32	17	222	4,26
Rata-rata keseluruhan							4,25

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti, item-item pernyataan pada moralitas aparatur (M) memperoleh skor 4,25. Pada variabel moralitas aparatur, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,30 terdapat pada item pernyataan pertama dan nilai indeks terendah sebesar 4,19 terdapat pada item pernyataan ketiga. Responden yang terdiri dari Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan, dan Bendahara Pengeluaran berpendapat bahwa mereka selalu bekerja sesuai hati nurani sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Oleh karena itu pekerjaan akan menghasilkan yang terbaik

serta terjamin kualitasnya. Namun ada beberapa responden berpendapat bahwa aparat SKPD terkadang bertindak tidak efisien dan tidak mengutamakan kepentingan masyarakat sebagai customer yang harus dilayani.

2. Uji Kualitas Instrumen

Tujuan dari uji kualitas instrumen adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai *r* hitung > dari *r* tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (*n*) = 52 responden dan besarnya *df* dapat dihitung $52 - 2 = 50$ dengan *df* = 52 dan $\alpha = 0,05$ didapat *r* tabel = 0,2732. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai *r* hitung lebih besar dari 0,2732. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.1	0,632	0,2732	Valid
Budaya etis	X1.2	0,710	0,2732	Valid
organisasi	X1.3	0,831	0,2732	Valid
	X1.4	0,722	0,2732	Valid

	X1.5	0,777	0,2732	Valid
	X1.6	0,735	0,2732	Valid
<i>Organization justice</i>	X2.1	0,742	0,2732	Valid
	X2.2	0,899	0,2732	Valid
	X2.3	0,597	0,2732	Valid
	X2.4	0,763	0,2732	Valid
	X2.5	0,759	0,2732	Valid
	X2.6	0,796	0,2732	Valid
	X2.7	0,653	0,2732	Valid
	X2.8	0,800	0,2732	Valid
	X2.9	0,798	0,2732	Valid
	<i>Quality of internal control</i>	X3.1	0,739	0,2732
X3.2		0,689	0,2732	Valid
X3.3		0,729	0,2732	Valid
X3.4		0,872	0,2732	Valid
X3.5		0,777	0,2732	Valid
X3.6		0,729	0,2732	Valid
X3.7		0,863	0,2732	Valid
X3.8		0,835	0,2732	Valid
X3.9		0,735	0,2732	Valid
X3.10		0,735	0,2732	Valid
X3.11		0,784	0,2732	Valid
<i>Kecurangan akuntansi</i>	Y1	0,715	0,2732	Valid
	Y2	0,535	0,2732	Valid
	Y3	0,805	0,2732	Valid
	Y4	0,853	0,2732	Valid

	Y5	0,839	0,2732	Valid
	Y6	0,844	0,2732	Valid
	Y7	0,734	0,2732	Valid
	Y8	0,745	0,2732	Valid
	Y9	0,684	0,2732	Valid
Moralitas aparatur	M1	0,638	0,2732	Valid
	M2	0,723	0,2732	Valid
	M3	0,825	0,2732	Valid
	M4	0,902	0,2732	Valid
	M5	0,904	0,2732	Valid
	M6	0,755	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.15 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Budaya etis organisasi	0,822	Reliabel
2	<i>Organizational justice</i>	0,909	Reliabel
3	<i>Quality of internal control</i>	0,931	Reliabel
4	Kecurangan akuntansi	0,893	Reliabel
5	Moralitas aparatur	0,873	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa variabel budaya etis organisasi mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,822 dan lebih besar dari 0,60. Selanjutnya variabel *organizational justice* mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,909 dan lebih besar dari 0,60. Adapaun variabel *quality of internal control* mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931 dan lebih dari 0,60. variabel kecurangan akuntansi mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,893 dan variabel moralitas aparatur mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,873 dan lebih dari 0,60 dan lebih dari 0,60. Jadi, dari semua variabel nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel budaya etis organisasi, *organizational justice*, *quality of internal control*, kecurangan akuntansi dan moralitas aparatur yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam

analisis regresi linear terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $> 0,05$. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.17 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,961, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	300,996,022
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961

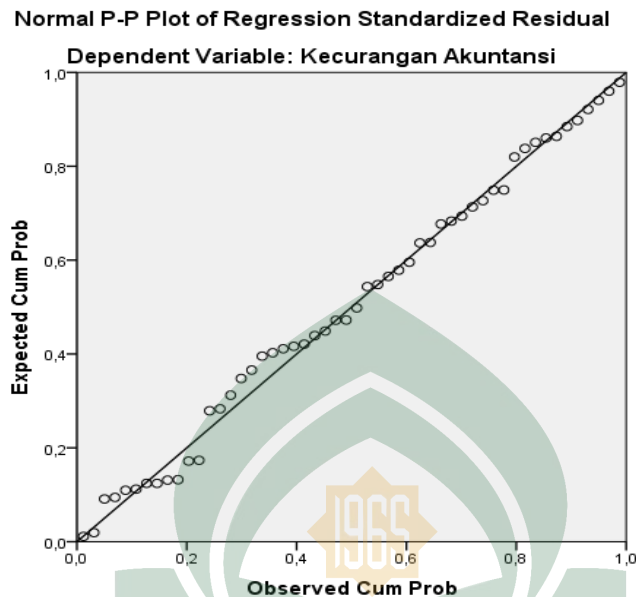
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikoliniearitas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa

terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Etis Organisasi	,454	2,203
<i>Organizational Justice</i>	,289	3,465
<i>Quality Of Internal Control</i>	,394	2,540
Moralitas Aparatur	,855	1,170

a. Dependent Variabel: Kecurangan Akuntansi

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

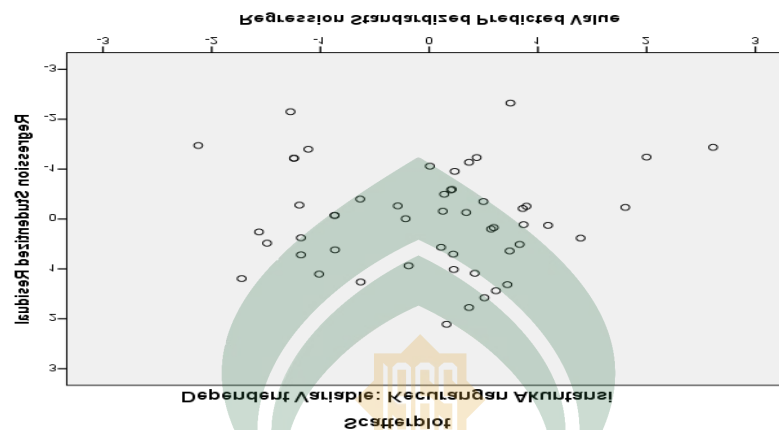
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas, nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari pada 10. Untuk variabel budaya etis organisasi senilai 2,203, *organizational justice* senilai 3,465, *quality of internal control* senilai 2,540 dan moralitas aparatur senilai 1,170. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen karena semua nilai variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10. Hasil ini didukung oleh nilai *tolerance* yang juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,10. Dimana variabel budaya etis organisasi senilai 0,454, *organizational justice* senilai 0,298, *quality of internal control* senilai 0,394 dan moralitas aparatur senilai 0,855.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model

regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil uji heteroskedastisitas dari Gambar 4.3 menunjukkan bahwa grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kecurangan akuntansi berdasarkan budaya etis organisasi, *organizational justice*, *quality of internal control* dan moralitas aparatur.

Untuk menguji heteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel 4.19. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Model		Unstandar		Standardized		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1	(constant)	1,775	2,491		,712	,480
	Budaya Etis					
	Organisasi	,169	,120	,277	1,404	,167
	<i>Organization</i>					
	<i>al Justice</i>	,029	,106	,069	,269	,789
	<i>Quality of</i>					
	<i>internal</i>					
	<i>control</i>	-.102	,077	-.293	-1,333	,189

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control*) terhadap variabel dependen (kecurangan akuntansi), sedangkan untuk menguji hipotesis H_4 , H_5 dan H_6 menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan absolut

residual atau uji nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25.

a. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H₁, H₂ dan H₃

Pengujian hipotesis H₁, H₂ dan H₃ dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,625	320,539

a. Predictors : (Contant), *Quality of internal control*, Budaya Etis Organisasi, Organizational Justice
Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas nilai R adalah 0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hasil uji koefisien deteminasi pada Tabel 4.20 menunjukkan nilai R Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,647, hal ini berarti bahwa 64,7% yang menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh variabel budaya etis organisasi, *organizational justice dan quality of internal control*. Sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.21
Hasil Uji f – Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903,651	3	301,217	29,317	,000b
	Residual	493,176	48	10,275		
	Total	1,396,827	51			

a. Dependent Variabel : Kecurangan Akuntansi

b. Predictors : (Constant), *Quality of Internal Control*, Budaya Etis Organisasi, *Organizational Justice*

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 29,317 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,005, dimana nilai F hitung 29, 317 lebih besar dari nilai f tabelnya sebesar 2,80 berarti budaya etis organisasi, *organizatiaonal justice* dan *quality of internal control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Tabel 4.22
Hasil Uji t – Uji Parsial

Model		Unstandardized		Standarized	t	Sig.
		Coefficient		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	79,065	4,473		17,677	,000
	Budaya etis organisasi	-,449	,216	-,253	-2,081	,043
	<i>Organizational justice</i>	-,391	,190	-,325	-2,053	0,45
	<i>Quality of internal control</i>	-,237	,137	-,323	-2,382	,021

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 79,065 - 0,449 X_1 - 0,391 X_2 - 0,327 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kecurangan akuntansi

X1 = Budaya etis organisasi

X2 = *Organizational justice*

X3 = *Quality of internal control*

A = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi

e = standar error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 79,065 menunjukkan bahwa jika variabel independen (budaya etis organisasi, *organizational justice* dan

quality of internal control) diasumsikan sama dengan nol, maka kecurangan akuntansi akan menurun sebesar 79,065.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya etis organisasi (X_1) sebesar -0,449. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel budaya etis organisasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan sebesar -0,449.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel *Organizational justice* (X_2) sebesar -0,391. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel *organizational justice* (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan sebesar -0,391.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel *quality of internal control* (X_3) sebesar -0,327. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel *organizational justice* (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan sebesar -0,327.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 , H_2 dan H_3) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel budaya etis organisasi memiliki t hitung sebesar $-2,081 < t$ tabel sebesar 1,677 (sig. $\alpha=0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $52-4=48$) dengan koefisien *beta unstandardized* sebesar -0,253 dan tingkat signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Hal ini berarti budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya etis organisasi suatu SKPD, maka semakin rendah pula tingkat kecurangan akuntansi yang dapat merugikan banyak orang.

2) *Organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel *organizational justice* memiliki t hitung sebesar $-2,053 < t$ tabel sebesar $1,677$ dengan koefisien *beta unstandardized* sebesar $-0,325$ dan tingkat signifikansi $0,045$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini berarti *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *organizational justice* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi terbukti dan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational justice* yang diterapkan oleh SKPD, maka tingkat kecurangan akuntansi akan semakin rendah. Apabila segala bentuk penyimpangan dapat diminimalisir, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

3) *Quality of internal control* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel *quality of internal control* memiliki t hitung sebesar $-2,382 < t$ tabel sebesar $1,677$ dengan koefisien *beta unstandardized* sebesar $-0,323$ dan tingkat signifikansi $0,021$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_3 diterima. Hal ini berarti *quality of internal control* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi terbukti dan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of internal control* yang diterapkan oleh SKPD, maka tingkat kecurangan akuntansi akan semakin rendah. Apabila segala bentuk penyimpangan dapat diminimalisir, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

- b. Hasil Uji Regresi Moderasi Dengan Pendekatan Uji Residual Terhadap Hipotesis Penelitian H₄, H₅ dan H₆

Tabel 4.23
Hasil Uji t-Uji Residual (Moderasi 1)

Model		Unstandardized		Standarized		
		Coefficient		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,684	1,723		3,298	,002
	Kecurangan					
	Akuntansi	-,099	,045	-,0297	-2,203	,032

a. Dependent Variabel : AbdRes-1

Sumber: Output SPSS 25 (2018)

- 1) Moralitas aparatur menguatkan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi (H₄)

Berdasarkan hasil uji residual pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa variabel moderating X1_M mempunyai t hitung sebesar $-2,203 < t$ tabel sebesar 1,677 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -0,297 dan tingkat signifikansi 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, moralitas aparatur dianggap variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan, maka H₄ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moralitas aparatur merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Jadi hipotesis keempat (H₄) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Tabel 4.24
Hasil Uji t – Uji Residual (Moderasi 2)

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,096	1,729		3,525	,001
	Kecurangan					
	Akuntansi	-,106	,045	-,316	-2,354	,023

a. Dependent Variabel : AbsRes_2

Sumber: Output SPSS 25 (2018)

- 2) Moralitas aparatur memperkuat pengaruh *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi (H₅)

Berdasarkan hasil uji residual pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel moderating X2_M mempunyai t hitung sebesar -2,354 < t tabel sebesar 1,677 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -0,316 dan tingkat signifikansi 0,023 yang lebih kecil dari 0,05, moralitas aparatur dianggap variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan, maka H₅ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moralitas aparatur merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi. Jadi hipotesis kelima (H₅) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Tabel 4.25
Hasil Uji t- Uji Residual (Moderasi 3)

Model		Unstandardized Coefficient		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,770	1,791		3,221	,002
	Kecurangan					
	Akuntansi	-.99	,047	-.288	-2,127	,038

a. Dependent Variabel: AbsRes-3

Sumber: Output SPSS 25 (2018)

- 3) Moralitas aparatur memperkuat pengaruh *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi (H₆)

Berdasarkan hasil uji residual pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel moderating X3_M mempunyai t hitung sebesar $-2,127 < t$ tabel sebesar 1,677 dengan koefisien beta unstandardized sebesar $-0,288$ dan tingkat signifikansi 0,038 yang lebih kecil dari 0,05, moralitas aparatur dianggap variabel moderating apabila nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan, maka H₆ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moralitas aparatur merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi. Jadi hipotesis keenam (H₆) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hipotesis pertama (H₁) yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap

kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan budaya etis organisasi pada suatu SKPD akan mampu mencegah terjadinya segala bentuk kecurangan atau penyimpangan yang mungkin terjadi pada instansi tersebut. Khususnya pada SKPD di Makassar akan berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi akan berpengaruh pada kecurangan akuntansi, karena dengan menerapkannya suatu budaya etis dalam SKPD maka akan mendorong seseorang pegawai untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika sehingga kecurangan akuntansi dapat dihindarkan. Begitupun sebaliknya jika budaya etis suatu instansi tidak diterapkan dengan baik, maka besar kemungkinan para pegawai tidak terlalu mementingkan tindakan beretika sehingga dapat melakukan kecurangan akuntansi. Sejalan dengan teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey tahun 1953 menyatakan bahwa ada tiga faktor-faktor yang mendorong terjadinya kecurangan yaitu tekanan (*perceived pressure*), kesempatan atau peluang (*perceived opportunity*) dan alasan pembenaran (*rationalization*). Tidak diterapkannya budaya etis suatu organisasi sama saja dengan membuka peluang atau kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi karena memungkinkan suatu kecurangan terjadi seperti bekerja tidak ada prosedur yang cukup, kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi dan gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi pelaku kecurangan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Julyana, (2015), Fachrunnisa (2015), dan Noviriantini dkk, (2015) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Di suatu lingkungan yang etis, seorang pegawai akan lebih cenderung menjalankan peraturan-peraturan

organisasi, dan menghindari perbuatan kecurangan di dalam instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Faisal (2013) mengemukakan dalam penelitiannya tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Alasannya, terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi seorang individu dalam berperilaku, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berasal dari berupa rangsangan atau pengaruh faktor lingkungan. Sedangkan faktor internal berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi

2. Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *organizational justice* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti semakin baik *organizational justice* pada suatu organisasi, maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan akuntansi karena kenyamanan para pegawai yang terdapat dalam organisasi tersebut akan terjamin sehingga para pegawai tidak melakukan tindak kecurangan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh pada kecurangan akuntansi, dengan menerapkan *organizational justice* akan mendorong kepatuhan para pegawai untuk menerapkan aturan-aturan yang berlaku. Pekerja menilai keadilan pada tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional). Ketiganya adalah komponen keadilan

organisasi yang berbeda tapi saling berhubungan (Yuliana,2016). Dalam teori *fraud triangle* oleh Donald R. Cressey juga mengemukakan adanya tekanan mendorong seseorang melakukan kecurangan. Oleh karena itu apabila *organizational justice* tidak memuaskan pegawai pada suatu organisasi, dengan merasa tertekan mereka akan melakukan tindak kecurangan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Herman (2008) yang mengemukakan bahwa keadilan organisasi dan berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Semakin tinggi keadilan suatu organisasi maka semakin rendah keinginan pegawai untuk melakukan kecurangan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Pristiyanti (2012) mengemukakan bahwa keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal tersebut terjadi karena fenomena yang terjadi saat ini di Indonesia justru para koruptor itu sebagian besar mempunyai jabatan yang tinggi dan pastinya bergaji besar. Tindakan *fraud* tersebut tetap saja dapat terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu.

3. Pengaruh *Quality Of Internal Control* Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *quality of internal control* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti semakin baik *quality of internal control* pada suatu organisasi, maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan akuntansi karena dengan internal kontrol yang baik akan membuat mereka saling takut untuk melakukan hal yang berbau kecurangan karena akan berdampak pada individu itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of internal control* berpengaruh pada kecurangan akuntansi, menerapkan pengendalian internal yang

dibuat dan diterapkan guna pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam penerapannya, pengendalian internal harus dilaksanakan oleh seluruh anggota instansi. Hal ini agar pengendalian internal tersebut berjalan dengan efektif dan efisien sehingga pencapaian tujuan dari instansi dapat cepat terlaksana. Salah satu faktor penyebab terjadinya kecurangan adalah karena adanya peluang. Dimana peluang disini muncul salah satunya disebabkan oleh lemahnya pengendalian internal.

Pada umumnya, untuk memastikan *quality of internal control* berjalan dengan baik, maka dilihat dari manajemennya. Manajemen memiliki tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi yang berlaku umum. Tujuan *quality of internal control* atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut. Namun jika dalam suatu organisasi memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, bisa saja terjadi kecurangan akuntansi karena dianggap hal yang wajar atau masuk akal. Sesuai dengan *teory fraud triangle* yang dikemukakan oleh Donal R. Cresse pada tahun 1953, bahwa salah satu penyebab terjadinya kecurangan akuntansi karena dengan adanya rasionalisasi atau menganggap bahwa kecurangan tersebut dibenarkan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Fitriah dan Amilin (2014) dan Radhiah (2016) kualitas internal kontrol berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, artinya semakin tinggi kualitas internal kontrol suatu organisasi maka semakin rendah tingkat kecurangan akuntansi. Ketika ketaatan pada hukum sudah diberlakukan dalam suatu organisasi maka dengan ini seharusnya semua satuan kerja perangkat daerah harus mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan.

Selain mematuhi hukum dalam organisasi publik dan non publik diwajibkan mematuhi berbagai hukum dan peraturan.

4. Pengaruh Moralitas Aparatur Dalam Memoderasi Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hipotesis empat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh moralitas aparatur dalam memoderasi budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara moralitas aparatur dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa moralitas aparatur memoderasi budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi diterima.

Budaya etis organisasi merupakan pola sikap dan perilaku yang dianut oleh pegawai suatu instansi yang kemudian berkembang dan menjadi kebiasaan sesuai dengan filosofi organisasi. Budaya organisasi yang tidak baik akan memengaruhi tindak kecurangan. Pengaruh budaya etis organisasi terhadap tindak kriminal sesungguhnya sangat berperan penting dalam suatu SKPD karena hal ini merupakan suatu panutan bagi anggota organisasi sesuai dengan moral dan hukum yang berlaku. Lingkungan yang etis merupakan cerminan budaya yang etis pula. Tidak lepas dengan adanya hubungan antara moralitas aparatur dengan budaya etis organisasi, keduanya merupakan dua hal yang harus sejalan untuk menciptakan kepribadian yang jauh dari kata tindakan kriminal.

Peran moralitas aparatur sangat berperan penting dalam meningkatkan budaya etis suatu instansi, karena dengan rasa takut melakukan kecurangan akuntansi muncul dalam hati seorang individu. Moralitas merupakan tindakan seseorang yang memiliki nilai positif bagi orang lain, seseorang yang tidak memiliki nilai positif bagi orang lain disebut moral. Jika seseorang pegawai suatu

instansi memiliki moralitas yang tinggi maka kecurangan akuntansi dapat diturunkan. Kecurangan bisa saja muncul ketika budaya etis organisasi kurang diterapkan dan kemudian jika moralitas suatu aparaturnya rendah. Kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar di dalam organisasi.

Teori *fraud triangle* yang dikemukakan Donal R. Cressey tahun 1953 mengemukakan tentang *Rationalization* (Rasionalisasi) merupakan sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang memperbolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan kecurangan, atau orang-orang yang berbeda dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalkan kecurangan. Dalam penelitian ini, *razionalization* diprosikan dengan budaya etis organisasi. Karena jika budaya etis organisasi suatu organisasi kurang atau rendah, orang akan membuat berbagai alasan untuk merasionalkan kecurangan. Tetapi apabila moralitas seseorang mampu mengalahkan rasa ingin melakukan kecurangan tersebut, bisa saja kecurangan tersebut tidak dilakukan. Oleh karena itu moralitas para aparaturnya sangatlah penting untuk dijaga dan dipelihara dalam diri seseorang karena terkait masalah sikap dan perilaku untuk melakukan tindakan.

Dengan diterapkannya suatu budaya etis dalam organisasi maka akan dapat mendorong seseorang melakukan tindakan yang beretika. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pramudita (2013) yang menyatakan bahwa jika instansi mempunyai budaya etis organisasi yang rendah maka akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan kecurangan. Di suatu lingkungan yang lebih etis, seseorang karyawan akan lebih cenderung menjalankan peraturan yang berlaku di suatu instansi, lingkungan etis ini dapat dinilai dengan adanya moralitas yang baik dan budaya etis organisasi (Pramudita, 2013).

5. Pengaruh Moralitas Aparatur Dalam Memoderasi *Organizational Justice* Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh moralitas aparatur SKPD dalam memoderasi *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara moralitas aparatur dan *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis kelima diterima.

Organizational justice atau keadilan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan, karena dengan diterapkannya *organizational justice* secara efektif dan efisien akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja serta bahkan bisa saja pegawai tidak memikirkan untuk melakukan kecurangan akuntansi apabila pegawai merasa apa yang telah dikerjakan sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, peran moralitas pimpinan untuk selalu menjaga keharmonisan dengan bawahan sangatlah penting. Dengan mempunyai moralitas yang baik, maka akan di aplikasikan dalam bentuk perbuatan terhadap para pegawai sehingga tingkat kecurangan akuntansi dapat di hindari. Dengan demikian, moralitas aparatur menguatkan hubungan antara *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi.

Keadilan didalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memotivasi kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa adil dalam sebuah organisasi, maka tingkat kepuasannya akan tercapai dan mereka akan bekerja secara professional (Yuliana, 2016). Keadilan terdiri dari tiga macam, yaitu: keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interaksional. Secara khusus keadilan organisasi terkait dengan alokasi penghargaan yang didapatkan seperti gaji, promosi dan reward. Sedangkan secara umum keadilan merupakan situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan terpenuhi (Christofel, 2010).

Menurut Mustikasari (2013), persepsi pegawai masalah ketidakseimbangan masalah masukan (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kegigihan maupun kerajinan dan kerja keras) yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi pegawai untuk mengubah perilaku, sikap dan kepuasan kerja. Dengan *organizational justice* kurang pada suatu organisasi maka pegawai merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan sumbangsi yang mereka berikan yang cukup tinggi tapi diberikan timbal balik yang tidak sesuai. Hal ini sejalan dengan teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh donal R. Cressey pada tahun 1953 yang mengemukakan salah satu faktor penyebab terjadinya kecurangan akuntansi yaitu adanya tekanan. Namun hal ini dapat dicegah dengan menanamkan rasa moralitas yang baik kepada para aparatur SKPD serta meningkatkan *organizational justice*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herman (2013) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational justice* pada suatu organisasi maka akan semakin meminimalisir kecurangan yang dapat terjadi.

6. Pengaruh Moralitas Aparatur Dalam Memoderasi *Quality Of Internal Control Terhadap Kecurangan Akuntansi*

Hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh moralitas aparatur dalam memoderasi *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara moralitas aparatur dan *quality of internal control* berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa moralitas aparatur memoderasi *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi diterima.

Quality internal control merupakan tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai dan memberikan

keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan mentaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi, maka laporan keuangan bisa terjamin kualitasnya karena sangat kecil kemungkinan terjadi kecurangan akuntansi. Namun sebaliknya, jika kualitas internal kontrol suatu instansi rendah dan para pegawai maupun pimpinan tidak terlalu mementingkan aturan maka sangat besar kemungkinan terjadi kecurangan dalam akuntansi.

Peran moralitas aparatur sangat berperan penting dalam meningkatkan *quality of internal control*, karena dengan memiliki moralitas yang baik, maka semua aturan yang berlaku dalam suatu instansi pemerintahan akan di laksanakan dengan baik karena keinginan dari hati nurani. Suatu instansi memang sangat membutuhkan adanya pegawai dan pimpinan yang taat pada aturan sehingga *quality of internal control* berjalan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga tingkat kecurangan akuntansi dapat diminimalisir dengan moral yang baik melalui ketaatan pada aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut.

Penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Fachrunisa (2016) yang mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan yang menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Manajemen cenderung melakukan tindakan menyimpang untuk memaksimalkan keuntungan pribadi, contohnya dengan melakukan kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila ada peluang yang dapat terjadi sejalan teori *fraud triangle* yang dikemukakan Donal R. Cressey tahun 1953 yang mengemukakan bahwa salah satu penyebab kecurangan yaitu adanya peluang yang

terbuka untuk melakukan hal yang menyimpang. Namun, peluang tersebut dapat dikurangi dengan *quality of internal control* yang baik dapat mengurangi bahkan menutup peluang-peluang yang ada. Wilopo (2006) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Jadi, dengan sistem pengendalian internal yang baik, akan meminimalisir kecurangan yang dilakukan pegawai apalagi dengan adanya moralitas yang baik.

Hal ini didukung dengan teori *fraud triangel* yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan yaitu adanya rasionalisasi atau alasan pembenaran. Apabila seseorang cenderung memiliki tingkat moralitas yang rendah, maka akan berbanding lurus dengan sifat rasionalisasi seseorang tersebut yang akan mudah terpengaruh untuk melakukan tindakan kecurangan. Apalagi jika seseorang berada pada keadaan yang cukup menekan membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*. Hal ini disebabkan karena sifat rasionalisasi memengaruhi system kerja otak dimana jika orang tersebut moralnya kurang maka orang tersebut tidak akan memperdulikan lagi yang mana benar dan salah, tanpa ada perasaan bersalah, malu, menyesal, dan lain-lain.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi meminimalkan kecurangan akuntansi dengan penguatan moralitas aparatur SKPD di Makassar.

1. Budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Seorang pegawai dalam melakukan kecurangan akuntansi akan selalu berhubungan dengan adanya budaya etis organisasi yang kurang baik. Dengan demikian, memiliki budaya etis organisasi yang baik, akan meningkatkan hasil kinerja suatu organisasi karena tidak adanya perilaku kecurangan.
2. *Organizational justice* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Ketika pegawai merasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi karena adanya *organizational justice* yang kurang baik, seorang pegawai lebih cenderung melakukan kecurangan akuntansi karena merasa bahwa apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan.
3. *Quality of internal control* berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi akan didorong oleh adanya *quality of internal control* yang kurang baik. Seorang pegawai akan lebih leluasa melakukan tindak kecurangan karena tidak adanya ketegasan pimpinan untuk memperbaiki segala peluang terjadinya kecurangan.
4. Moralitas aparatur memoderasi hubungan antara budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan adanya moralitas aparatur SKPD untuk mendorong peningkatan budaya etis

yang baik agar tercipta organisasi yang memiliki pegawai yang jujur, taat pada aturan serta mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian tingkat kecurangan akuntansi akan diminimalkan sehingga dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

5. Moralitas aparatur menguatkan pengaruh *organizational justice* terhadap kecurangan akuntansi. Seorang pegawai akan melakukan kecurangan akuntansi jika tidak merasakan adanya *organizational justice* yang baik. Namun dengan adanya moralitas aparatur yang baik, akan meningkatkan kesadaran pimpinan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai agar tercipta hubungan yang harmonis serta tidak adanya kecurangan yang terjadi.
6. Moralitas aparatur menguatkan hubungan *quality of internal control* terhadap kecurangan akuntansi. *Quality of internal control* adalah aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang harus dipatuhi. Jika *quality of internal control* rendah dan pegawai tidak menaati peraturan tersebut maka kecurangan akuntansi akan terjadi kapanpun. Namun dengan memiliki moralitas yang baik, para aparat akan sadar dengan kewajiban untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku karena dari hati nurani untuk melakukan hal-hal yang baik sehingga kecurangan terminimalisir.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Pelaksanaan pengukuran yang tidak menghadapkan responden dengan kondisi nyata dikhawatirkan menyebabkan responden menjawab pernyataan survei secara normatif, sehingga hasil penelitian bisa saja menjadi bias dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan.
2. Dari jumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Makassar hanya 13 SKPD yang bersedia mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan karena permasalahan

perizinan yang rumit dan kesibukan pelatihan serta kunjungan kerja para pegawai pada SKPD tersebut. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, bukan hanya pada sektor publik yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah, tetapi juga dapat dilakukan pada sektor swasta yaitu perusahaan. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

3. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua pegawai SKPD di Indonesia, karena latar belakang dan letak geografis yang berbeda-beda.

C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan. Adapun implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi para pegawai SKPD diharapkan mampu meningkatkan moralitas pada dirinya untuk mencegah terjadinya kecurangan akuntansi. Karena dengan adanya moralitas pada diri seseorang akan sangat memengaruhi sikap dan perilaku sehingga faktor-faktor yang dapat memengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi dapat diminimalisir.
2. Bagi Pemerintah Kota Makassar diharapkan untuk lebih memaksimalkan budaya etis organisasi, *organizational justice* dan *quality of internal control* dalam mencegah terjadinya kecurangan akuntansi. Sehingga program kerja yang dihasilkan mampu memberikan dampak yang maksimal kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, Vani Dan Eka Fauzihardani. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Pada Aturan Akuntansi Dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *WRA. 1(2):259-276*.
- Adi , Moh. Risqi Kurnia., Komala Ardiyani Dan Arum Ardianingsih. 2016. Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekalongan). *Jurnal Litbang Kota Pekalongan. 10:1-10*.
- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Amalia, Reda Dista. 2015. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Aparat Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Siak Sri Indrapura). *Jom Fekon 2(2):1-15*.
- Ardiana, Wenny. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi empiris pada Dinas Kota Surakarta). *jurnal:1-13*.
- Arens, A. Alvin., Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance pendekatan terintegrasi*. Jakarta. Erlangga.
- Arista , Lilik Lia. 2015. Pengaruh Faktor-Faktor Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pt. Pegadaian Persero Surakarta. *Jurnal Ekonomi. 6(2):115-122*.
- Artini, Ni Luh Eka Ari., I Made Pradana Adiputra., dan 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 Jurusan Akuntansi Program S1. 2(1):1-12*.
- Artini, Ni Luh Eka Ari., Made Pradana Adiputra Dan 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):1-12*.
- Baldwin, susanna. 2006. *organizational justice*. institute for employment studies :1-11.
- Bestari , Delima Suma . 2016. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Riau). *Jom Fekon. 3(1):1436-1447*.

- Christofel S, Rendy. 2010. Moderasi Pengendalian Internal pada hubungan keadilan organisasi terhadap tingkat kecurangan (Fraud). *Jurnal fakultas ekonomi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Downida, Antok Noven. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Skpd Kota Kediri. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 6(5):1865-1884.
- Eliza , Yulina. 2015. Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*. 4(1):86- 100.
- Fachrunisa, Aisah. 2015. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Kampar). *Jom Fekon*. 2(2):1-15.
- Fitri, Annisa. 2014. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensivitas Etika Pada Aparatus Inspektorat Kota Pariaman.
- Fitria, Gustanty Dian Dan Amilin. 2014. Peran Integritas Personal Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Lingkungan Etika Organisasi Terhadap Terjadinya Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan*. 1(1):109-119.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas diponegoro.
- Hill, Robin. 1998. What Sample Size Is “Enough” In Internet Survey Research?. *Interpersonal Computing And Technology*. 6(3) :1-10.
- Julyana. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen, Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*. 11: 135 – 144.
- Li , Han. 2015. Manajerial Ability And Internal Control Quality : Evidence From China. *International Journal Of Financial Research*. 6(2):54-66.
- Liyandarachy, Gregory Dan Chris Newdick. 2009. The Impact Of Moral Reasoning And Retaliations On Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal Of Business Ethics* :37-57.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta. Erlangga.
- Mardiasmo, 2006. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi* 2(1).
- Mulia , M. Harry Krishna ., Rahmat Febrianto Dan Rayna Kartika. 2017. Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental . *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*. 18(2):198-208.

- Mustikasari, Dhermawati Putri. 2013. Faktor-faktor yang memengaruhi fraud di sektor pemerintahan kabupaten batang. *Jurnal* 2(3):1-10.
- Noviriantini, Komang., Nyoman Ari Surya Darmawan., dan Desak Nyoman Sri Werastuti. 2015. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Moralitas Aparat Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*. 3(1):1-12.
- Pramudita, Aditya. 2013. Analisis fraud di sektor pemerintahan kota salatiga. *Accounting Analysis Journal* 1(3):1-17.
- Prawira, I Made Darma., Nyoman Trisna Herawati Dan Nyoman Ari Surya Darmawan. 2014. Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*. 2(1):1-12.
- Puspitadewi , Paramita Dan Soni Agus Irwandi. 2012. Hubungan Keadilan Organizational Dan Kecurangan Pegawai Dengan *Moderating* Kualitas Pengendalian Internal. 2(2):159-172.
- Rachmanta , Ray Dan Sukardi Ikhsan. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pendidikan Kota Semarang. *Accounting Analysis Journal*. 3(3):387-398.
- Radhiah, Tia. 2016. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia Kcu Kota Pekanbaru). *Jom Fekon*. 3(1): 1279-1293.
- Rae, Kristy And Nava Subramaniam. 2008. *Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organizational Justice And Employee Fraud*. *Managerial Auditing Journal*. 23(2):104-124.
- Setiawan, Joko. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa. *Jurnal AKMENBIS (Akademi Akuntansi Permata Harapan)*. 2(1): 55-70.
- Shintadevi , Prekanida Farizqa . 2015. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel *Intervening* .*Jurnal Nominal*. 4(2):111-126.
- Sumbayak, Jelfani Saragih. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing Di Kota Pekanbaru). *Jom Fekon*. 4(1):3168-3182.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Enam. Jakarta. Erlangga.

- Tarigan, Laurensia Br. 2016. Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Efektivitas Pengendalian Internal Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada BUMD Provinsi Riau). *JOM Fekon*. 3(1):896-805.
- Tjahyono, Lie Benly. 2013. Analisa Karakteristik Organisasi Sebagai Determinan Corporate Entrepreneurship pada industry manufaktur di jawa timur. *AGORA*, 1(3):1-8.
- Udayani ,I Agung K. Finty Dan Maria M. Ratna Sari. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*. 18(3): 1774-1799.
- Yuliana, Anisya. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah Di Kota Pekanbaru). *Jom Fekon* 3(1):1264-1278.
- Mardiasmo. 2006. *Perpajakan*. Edisi Revisi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Wu, Mingzheng., Xiaoling Sun., Delin Zhang Dan Ci Wang. 2016. Moderated Mediation Model Of Relationship Between Perceived *Organizational Justice* And Counterproductive Work Behavior. *Journal Of Chinese Human Resource Management*. 7(2):64-81.
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Public Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UIN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana “Daftar Kuesioner” terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas aparatur SKPD di Makassar” untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan.

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 16 Maret 2018
Peneliti

A.Nurailka
NIM. 90400114123

KUISIONER PENELITIAN

• IDENTITAS RESPONDEN

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (X) silang pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (*boleh dikosongi*):

2. Jenis Kelamin:

Pria Wanita

3. Usia

25 - 29 tahun 40 - 49 tahun
 30 - 39 tahun < 49

4. Lama Bekerja

< 3 tahun 7 - 10 tahun
 3 - 6 tahun > 10 tahun

5. Pendidikan Terakhir

SLTA S1
 Diploma S2 Lainnya

6. Jabatan

Pejabat Penatausaha Keuangan (PPK)
 Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK)
 Bendahara Penerimaan
 Bendahara Pengeluaran
 Lainnya

7. Lama menduduki jabatan terakhir

1 - 3 tahun
 4 - 5 tahun

DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

Pernyataan berikut ini digunakan untuk menggambarkan tingkat budaya etis organisasi, *organizational justice*, *quality of internal control*, kecurangan akuntansi dan moralitas aparatur yang anda miliki. Pernyataan variabel budaya etis organisasi, *organizational justice*, *quality of internal control* dan moralitas aparatur merupakan pernyataan positif . Jawablah dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang disediakan untuk masing-masing pernyataan!

Keterangan:

- a. 5 *sangat setuju*
- b. 4 *setuju*
- c. 3 *kurang setuju*
- d. 2 *tidak setuju*
- e. 1 *sangat tidak setuju*

Pernyataan variabel kecurangan akuntansi di bawah merupakan pernyataan negatif . Jawablah dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang disediakan untuk masing-masing pernyataan!

Keterangan:

- a. 1 *sangat setuju*
- b. 2 *setuju*
- c. 3 *kurang setuju*
- d. 4 *tidak setuju*
- e. 5 *sangat tidak setuju*

A. BUDAYA ETIS ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STT	ST	N	S	SS
1	Pimpinan selalu menekankan kepada pegawai untuk selalu menerapkan budaya etis dalam bekerja.					
2	Pegawai yang tidak menerapkan budaya etis organisasi tidak akan diberikan toleransi oleh pimpinan.					
3	pimpinan akan langsung memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berperilaku etis.					
4	jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis dilakukan pegawai, pegawai akan langsung ditegur dan diberi peringatan.					
5	Semua pegawai SKPD lebih mementingkan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi.					
6	Untuk mensukseskan instansi, pegawai sudah menerapkan nilai-nilai, norma dan kepercayaan yang baik.					

B. ORGANIZATIONAL JUSTICE

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STT	ST	N	S	SS
1	Upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan.					
2	Bonus atau tunjangan yang diterima sesuai dengan kinerja pegawai.					
3	Pekerjaan dalam instansi ini tidak memberatkan sama sekali.					
4	Tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan sesuai dengan keahlian pegawai masing-masing.					
5	Scadul pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standarisasi jam kerja.					
6	Dalam menilai pekerjaan, manajemen tidak bias dalam menilai kinerja pegawai.					
7	Apabila terjadi kesalahan dan pekerjaan, manajemen akan segera merespon perbaikannya.					
8	Manajemen sangat konsisten dalam memberikan keadilan kepada pegawai.					
9	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					

C. QUALITY OF INTERNAL CONTROL

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STT	ST	N	S	SS
1	Hubungan kerja antara instansi dan pemerintah terkait sudah baik.					
2	Review terhadap keefektifan rancangan dan operasi pengendalian internal dilaksanakan secara periodik oleh manajemen.					
3	Setiap ruangan dilengkapi dengan sistem keamanan yang baik (memakai CCTV) sehingga kinerja karyawan bisa dilihat.					
4	Informasi yang didapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengklarifikasi, mencatat, melaporkan keseluruhan transaksi yang terjadi					
5	komunikasi antara pegawai dan pimpinan sangat baik.					
6	Pimpinan menentukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menghadapi resiko kecurangan.					
7	Pegawai SKPD telah mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku					
8	Pimpinan telah menaruh perhatian serius terhadap kegiatan pemantauan atas pengendalian internal agar kegiatan selalu berjalan dengan baik.					
9	Laporan keuangan di audit oleh auditor profesional sehingga keandalan laporan keuangan terjamin.					
10	Pegawai telah melaksanakan wewenang dan tanggungjawab dengan baik yang diberikan oleh pimpinan.					
11	Pegawai SKPD dapat dipercaya sehingga kekhawatiran atas terjadinya kecurangan akuntansi dapat diminimalisir.					

D. KECURANGAN AKUNTANSI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STT	ST	N	S	SS
1	Pegawai pernah mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.					
2	Pegawai pernah melakukan kesalahan dalam membuat laporan keuangan.					
3	Pegawai pernah dengan sengaja melakukan salah menetapkan prinsip akuntansi.					
4	Pegawai menyajikan laporan keuangan yang direkayasa untuk menutupi adanya menggelapan aktiva.					
5	Pegawai melakukan pemalsuan dokumen-dokumen palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi.					
6	Pegawai pernah mencatat transaksi-transaksi palsu pada laporan keuangan.					
7	Pegawai pernah menggelapkan penerimaan kas.					
8	Untuk menutupi adanya pencurian aktiva, instansi menaikkan pendapatan dalam laporan keuangannya.					
9	Pegawai pernah menunda pencatatan transaksi dalam suatu periode laporan keuangan.					

E. MORALITAS APARATUR SKPD

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STT	ST	N	S	SS
1	Pegawai bekerja sesuai dengan hati nurani, sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik sesuai aturan yang berlaku.					
2	Pimpinan akan langsung memberikan sanksi yang berat apabila terjadi diskriminasi agama didalas instransi.					
3	Aparat SKPD selalu berfikir dan bertindak efisien serta menjadikan masyarakat sebagai costumer yang harus dilayani.					
4	Sesama pegawai SKPD ini saling menjaga tingkah laku dan ucapannya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.					
5	Pegawai dalam instansi perilaku yang baik.					
6	Pegawai dan pimpinan memiliki sifat berwibawah sehingga dalam memerikan pelayanan akan cepat,aman dan bersahabat.					

LAMPIRAN 2

A. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	BUDAYA ETIS ORGANISASI (X1)						TOTAL
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	5	4	4	5	4	5	27
2	5	5	5	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	5	5	4	4	27
7	4	4	3	4	5	4	24
8	4	4	3	4	2	4	21
9	5	4	5	4	5	5	28
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	4	29
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	3	4	5	5	5	27
16	5	3	4	4	5	4	25
17	5	3	4	5	5	5	27
18	5	3	4	5	5	5	27
19	5	5	5	5	4	5	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	5	5	5	5	4	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	4	5	4	5	27
24	2	4	3	4	3	3	19
25	4	4	4	4	5	5	26
26	4	4	3	4	3	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	3	2	4	5	4	22
33	5	4	4	4	3	4	24

34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	5	25
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	4	4	4	3	5	24
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	3	4	4	3	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	5	4	4	25
43	5	4	4	3	3	4	23
44	4	4	3	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	4	4	4	4	4	25
47	5	4	4	4	4	4	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	5	4	4	4	25
50	5	2	2	4	3	4	20
51	4	2	2	4	2	4	18
52	4	4	4	4	4	4	24

NO	ORGANIZATIONAL JUSTICE (X2)									TOTAL
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	
1	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
16	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
39	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	46
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
43	5	5	1	2	2	2	3	2	5	5	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	46
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
50	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	45
51	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

NO	KECURANGAN AKUNTANSI (Y)									TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	34
2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	33
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
9	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
10	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
17	5	4	3	3	4	5	3	3	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
19	4	3	3	3	3	3	4	4	5	32
20	5	3	4	5	5	5	4	4	5	40

NO	MORALITAS APARATUR (M)						TOTAL
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
1	4	5	4	4	5	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	5	4	26
6	5	5	5	5	5	4	29
7	5	5	4	4	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	5	5	5	28
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	3	4	21
16	4	5	5	5	5	5	29
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	5	4	5	5	5	28
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	3	23
25	5	4	4	4	4	4	25
26	3	3	4	3	3	4	20
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	3	4	4	3	4	4	22
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	5	4	4	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	4	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	3	3	3	3	3	3	18
39	5	5	4	4	4	4	26
40	4	4	3	5	4	5	25
41	3	4	4	4	4	5	24
42	4	4	4	4	4	5	25
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	5	4	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	5	5	5	28
49	5	4	4	4	5	4	26
50	4	4	4	4	4	3	23
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	1	4	4	4	4	22

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF

A. Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya etis organisasi	52	18,00	30,00	25,2500	2,94974
<i>Organizational justice</i>	52	27,00	44,00	37,4615	4,35873
<i>Quality of internal control</i>	52	33,00	55,00	46,2692	5,16821
Kecurangan akuntansi	52	25,00	45,00	37,9423	5,23343
Moralitas aparatur	52	18,00	30,00	25,5192	2,79699
Valid N (listwise)	52				

B. Statistik Deskriptif Pernyataan

1. Budaya Etis Organisasi

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		43,846	40,577	40,577	43,077	41,154	43,269
Sum		228,00	211,00	211,00	224,00	214,00	225,00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	1	1,9	3,8
	Setuju	27	51,9	55,8
	Sangat Setuju	23	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,8	3,8
	Ragu-Ragu	7	13,5	17,3
	Setuju	29	55,8	73,1
	Sangat Setuju	14	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5,8	5,8
	Ragu-Ragu	5	9,6	15,4
	Setuju	30	57,7	73,1
	Sangat Setuju	14	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	9,6	9,6	9,6
	Setuju	27	51,9	51,9	61,5
	Sangat Setuju	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	15,4	15,4	15,4
	Setuju	23	44,2	44,2	59,6
	Sangat Setuju	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	11,5	11,5	11,5
	Setuju	37	71,2	71,2	82,7
	Sangat Setuju	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	11,5	11,5	11,5
	Setuju	29	55,8	55,8	67,3
	Sangat Setuju	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	4	7,7	7,7	9,6
	Setuju	34	65,4	65,4	75,0
	Sangat Setuju	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	15,4
	Setuju	33	63,5	63,5	78,8
	Sangat Setuju	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	9,6	9,6	9,6
	Setuju	32	61,5	61,5	71,2
	Sangat Setuju	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	15,4
	Setuju	31	59,6	59,6	75,0
	Sangat Setuju	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	3	5,8	5,8	7,7
	Setuju	32	61,5	61,5	69,2
	Sangat Setuju	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

3. Quality Of Internal Control

		Statistics										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		43,077	40,385	40,192	41,346	42,500	41,731	42,308	41,923	43,846	43,269	42,115
Sum		224,00	210,00	209,00	215,00	221,00	217,00	220,00	218,00	228,00	225,00	219,00

		X3.1		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Ragu-Ragu	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	34	65,4	65,4	67,3
	Sangat Setuju	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

		X3.2		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	13,5
	Setuju	36	69,2	69,2	82,7
	Sangat Setuju	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

		X3.3		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	15,4
	Setuju	33	63,5	63,5	78,8
	Sangat Setuju	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0		

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	4	7,7	9,6
	Setuju	34	65,4	75,0
	Sangat Setuju	13	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	2	3,8	5,8
	Setuju	32	61,5	67,3
	Sangat Setuju	17	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	3	5,8	7,7
	Setuju	34	65,4	73,1
	Sangat Setuju	14	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	11,5	11,5
	Setuju	28	53,8	65,4
	Sangat Setuju	18	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	5	9,6	11,5
	Setuju	29	55,8	67,3
	Sangat Setuju	17	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,8	3,8
	Setuju	28	53,8	57,7
	Sangat Setuju	22	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	1,9	1,9
	Setuju	33	63,5	65,4
	Sangat Setuju	18	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	9,6	9,6
	Setuju	31	59,6	69,2
	Sangat Setuju	16	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0

4. Kecurangan Akuntansi

		Statistics								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		40,192	38,077	41,154	42,308	43,654	44,038	44,231	42,500	43,269
Sum		209,00	198,00	214,00	220,00	227,00	229,00	230,00	221,00	225,00

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7,7	7,7	7,7
	Ragu-Ragu	11	21,2	21,2	28,8
	Setuju	17	32,7	32,7	61,5
	Sangat Setuju	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11,5	11,5	11,5
	Ragu-Ragu	14	26,9	26,9	38,5
	Setuju	16	30,8	30,8	69,2
	Sangat Setuju	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	17,3
	Setuju	26	50,0	50,0	67,3
	Sangat Setuju	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	9	17,3	17,3	19,2
	Setuju	19	36,5	36,5	55,8
	Sangat Setuju	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	13,5
	Setuju	19	36,5	36,5	50,0
	Sangat Setuju	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	11,5	11,5	11,5
	Setuju	19	36,5	36,5	48,1
	Sangat Setuju	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	11,5	11,5	11,5
	Setuju	18	34,6	34,6	46,2
	Sangat Setuju	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	13,5	13,5	13,5
	Setuju	25	48,1	48,1	61,5
	Sangat Setuju	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	4	7,7	7,7	9,6
	Setuju	24	46,2	46,2	55,8
	Sangat Setuju	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

5. Moralitas Aparatur**Statistics**

		M1	M2	M3	M4	M5	M6
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		43,077	42,500	41,923	42,308	42,692	42,692
Sum		224,00	221,00	218,00	220,00	222,00	222,00

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	7,7	7,7	7,7
	Setuju	28	53,8	53,8	61,5
	Sangat Setuju	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-Ragu	2	3,8	3,8	5,8
	Setuju	31	59,6	59,6	65,4
	Sangat Setuju	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5,8	5,8	5,8
Valid Setuju	36	69,2	69,2	75,0
Valid Sangat Setuju	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	7,7	7,7	7,7
Valid Setuju	32	61,5	61,5	69,2
Valid Sangat Setuju	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5,8	5,8	5,8
Valid Setuju	32	61,5	61,5	67,3
Valid Sangat Setuju	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

M6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5,8	5,8	5,8
Valid Setuju	32	61,5	61,5	67,3
Valid Sangat Setuju	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

UJI KUALITAS DATA

A. Uji Validitas

1. Budaya Etis Organisasi

		Correlations						Budaya Etis Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	0.159	,394*	,359*	,411*	,573*	,632**
	Sig. (2-tailed)		0.260	0.004	0.009	0.002	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	0.159	1	,732*	,416*	,376*	,306*	,710**
	Sig. (2-tailed)	0.260		0.000	0.002	0.006	0.027	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	,394*	,732*	1	,452*	,520*	,443*	,831**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000		0.001	0.000	0.001	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	,359*	,416*	,452*	1	,534*	,586*	,722**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.002	0.001		0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	,411*	,376*	,520*	,534*	1	,522*	,777**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.006	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	,498**	0.254	,639**	,716**	1	,600**	,733**	,711**	,446**	,414**	,482**	,777**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.069	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	,328*	,378**	,560**	,698**	,600**	1	,587**	,706**	,423**	,313*	,477**	,729**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.006	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.004	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.7	Pearson Correlation	,619**	,519**	,617**	,746**	,733**	,587**	1	,694**	,558**	,596**	,626**	,863**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson Correlation	,447**	,440**	,620**	,712**	,711**	,706**	,694**	1	,563**	,485**	,608**	,835**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson Correlation	,743**	,635**	,315*	,515**	,446**	,423**	,558**	,563**	1	,707**	,503**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.023	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson Correlation	,661**	,639**	,403**	,470**	,414**	,313*	,596**	,485**	,707**	1	,720**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.000	0.002	0.024	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.11	Pearson Correlation	,551**	,613**	,481**	,647**	,482**	,477**	,626**	,608**	,503**	,720**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Quality of Interpersonal Control	Pearson Correlation	,739**	,689**	,729**	,872**	,777**	,729**	,863**	,835**	,735**	,735**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	0.061	0.483	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	,338*	0.007	,427**	,553**	,613**	,606**	,511**	,803**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.958	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kecurangan Akuntansi	Pearson Correlation	,715**	,535**	,805**	,853**	,839**	,844**	,734**	,745**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Moralitas Aparatur

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	Moralitas Aparatur
M1	Pearson Correlation	1	0.271	,422**	,513**	,494**	,323*	,638**
	Sig. (2-tailed)		0.052	0.002	0.000	0.000	0.019	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
M2	Pearson Correlation	0.271	1	,499**	,522**	,611**	,416*	,723**
	Sig. (2-tailed)	0.052		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
M3	Pearson Correlation	,422**	,499*	1	,751**	,748**	,550*	,825**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
M4	Pearson Correlation	,513**	,522*	,751**	1	,823**	,704*	,902**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

M5	Pearson Correlation	,494**	,611*	,748**	,823**	1	,630*	,904**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
M6	Pearson Correlation	,323*	,416*	,550**	,704**	,630**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Moralitas Aparatur	Pearson Correlation	,638**	,723*	,825**	,902**	,904**	,755*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reabilitas

1. Budaya Etis Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	6

2. Organizational Justice

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	9

3. Quality Of Internal Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	11

4. Kecurangan Akuntansi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,893	9

5. Moralitas Aparatur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

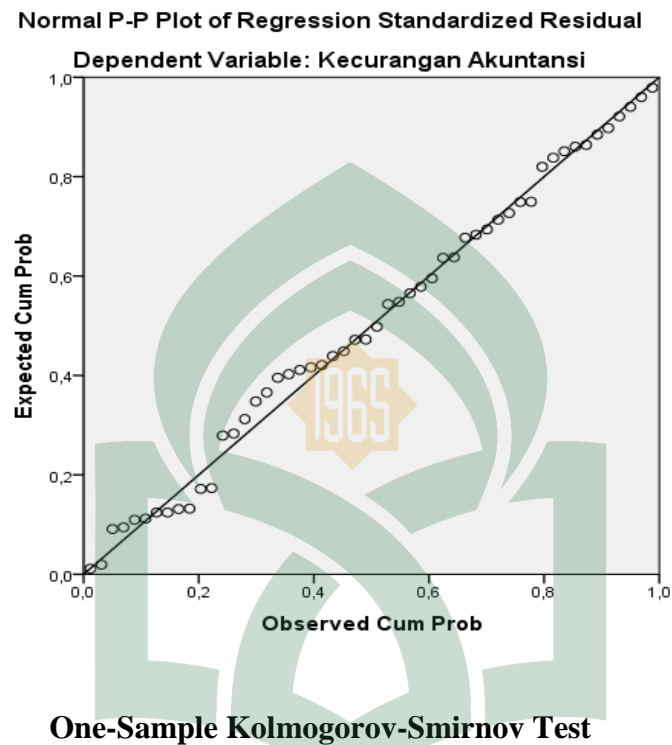
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,873	6

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas



		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	300,996,022
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961

a. Test distribution is Normal.

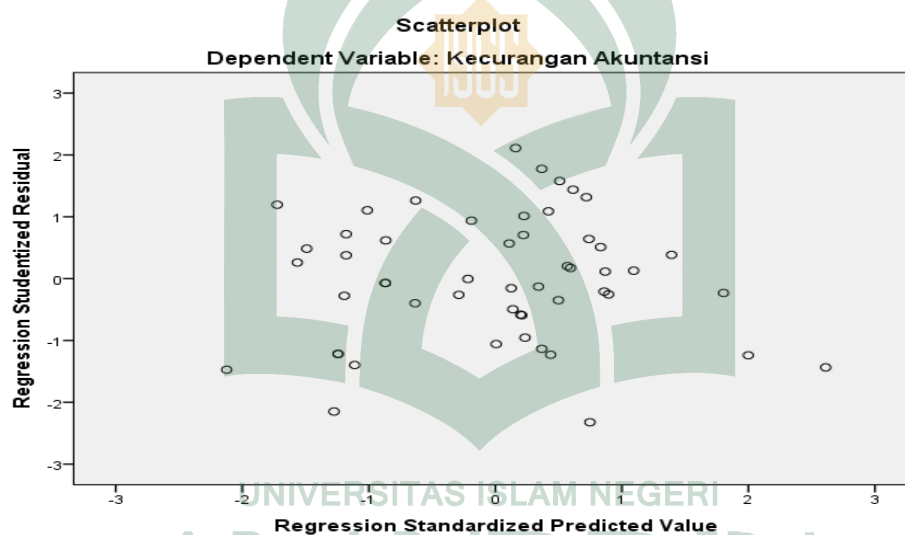
b. Calculated from data.

B. Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Etis Organisasi	,454	2,203
	<i>Organizational Justice</i>	,289	3,465
	<i>Quality of Internal Control</i>	,394	2,540
	Moralitas Aparatur	,855	1,170

a. Dependent Variabel: Kecurangan Akuntansi

C. Uji Heteroskedastisitas



D. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,775	2,491		,712	,480
	Budaya Etis Organisasi	,169	,120	,277	1,404	,167
	<i>Organizational Justice</i>	,029	,106	,069	,269	,789
	<i>Quality of Internal Control</i>	-,102	,077	-,293	-1,333	,189

a. Dependent Variabel: AbsUt

LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,625	320,539

a. Predictors: (*Constant*), *Quality of Internal Control*, *Budaya Etis Organisasi*, *Organizational Justice*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903,651	3	301,217	29,317	,000 ^b
	Residual	493,176	48	10,275		
	Total	1,396,827	51			

a. Dependent Variabel: *Kecurangan Akuntansi*

b. Predictors: (*Constant*), *Quality of Internal Control*, *Budaya Etis Organisasi*, *Organizational Justice*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients <i>B</i>	Std. Error	Standardized Coefficients <i>Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)	79,065	4,473		17,677	,000
	<i>Budaya Etis Organisasi</i>	-,449	,216	-,253	-2,081	,043
	<i>Organizational Justice</i>	-,391	,190	-,325	-2,053	,045
	<i>Quality of Internal Control</i>	-,327	,137	-,323	-2,382	,021

a. Dependent Variabel: *Kecurangan Akuntansi*

2. Analisis Regresi Uji Residual

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5,684	1,723		3,298	,002
	Kecurangan Akuntansi	-,099	,045	-,297	-2,203	,032

a. Dependent Variabel: AbsRes_1

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6,096	1,729		3,525	,001
	Kecurangan Akuntansi	-,106	,045	-,316	-2,354	,023

a. Dependent Variabel: AbsRes_2

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	5,770	1,791		3,221	,002
	Kecurangan Akuntansi	-,099	,047	-,288	-2,127	,038

a. Dependent Variabel: AbsRes_3



MAJU DEPAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. H. M. Yasin Limpo Nomor 36 Somba Oene-Gowa ☎ (0411) 882687 (Fax. 882682)

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Tim Instruktur Deteksi Plagiat Turnitin telah menerima naskah Skripsi dengan identitas:

Nama Penulis : A Nurilka
NIM : 90400114123
Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi Dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar

Pembimbing I : Dr. M. Wahyuddin Abdullah, SE, M.Si., Ak., CA.

Pembimbing II : Dr. Rahmawati Muin, S.Ag., M.Ag.

Menyatakan bahwa naskah Skripsi tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 23%. Sesuai dengan pedoman yang berlaku, maka Skripsi ini dinyatakan Layak/ Tidak layak* untuk lanjut ke proses berikutnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk melengkapi syarat Ujian Munaqasyah.

Makassar, 09 Juli 2018

HM Instruktur FEBI

Satrinni S.P.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

MAKASSAR

*Catatan:

1-24% "Tidak Terindikasi Plagiat"

25-49% "Revisi Minor, Silahkan konsultasikan dengan Pembimbing"

50-74% "Revisi Mayor, Silahkan Konsultasikan dengan Pembimbing"

75-100% "Revisi Total"

*Coret yang tidak perlu



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
 Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor *2279* /EB.I/PP.00.9/03/2018

Samata, *gg* Maret 2018

Lamp : -

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada,

Yth. UPT P2T BKPM

Di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **A. Nurailka**
 NIM : 90400114123
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)
 Alamat : Romang Polong

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar"

Dengan Dosen pembimbing: **1. Dr. Wahyuddin Abdullah, SE., M.Si., AK.**
2. Dr. Rahmawati Muin, M.Ag.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di SKPD Makassar.

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam
 Delan,

 Prof. Dr. H. Ambu Asse, M.Ag.
 NIP. 19581022 198703 1 002



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 15 Maret 2018

K e p a d a

Nomor : 070 / 532 -II/BKBP/III/2018
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. SKPD SE-KOTA MAKASSAR

Di -
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 2343/S.01/P2T/2018 Tanggal 12 Maret 2018, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

NAMA : A. NURAILKA
NIM/ Jurusan : 90400114123 / Akuntansi
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UIN
Alamat : Jl. Muh Yasin Limpo No.36 Samata, Gowa
Judul : **"PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMAL
KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN
MORALITAS APARATUR SKPD DI MAKASSAR"**

Bermaksud mengadakan *Penelitian* pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka *Penyusunan Skripsi* sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **15 Maret s/d 13 Juni 2018**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

M A K A S S A R

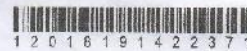
A.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
Jb. SEKRETARIS



Drs. AKHMAD NAMSUM, MM.
Pangkat : Penata Tk. I
NIP : 19670524 200604 1 004

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
3. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 2343/S.01/PTSP/2018
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2272/EB.I/PP.00.9/03/2018 tanggal 09 Maret 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : A. NURAILKA
 Nomor Pokok : 90400114123
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMALKAN KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALITAS APARATUR SKPD DI MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **13 Maret s/d 13 Juni 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM ALAUDDIN
 Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 12 Maret 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tambahan Yth
 1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
 2. Peringatan.



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : disnaker_makassar@gmail.com Homepage : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, Maret 2018

Nomor : / 070 / DKTJ / III / 2018
Lampiran : --
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis
Islam UNM Alauddin Makassar
Di,-
Makassar

Menindak lanjuti surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Nomor : 070/532-Π/BKBP/III/2018 tanggal 15 Maret 2018, perihal Izin Penelitian dengan Judul : " Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimal Kecurangan Akuntansi Dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar ", maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : A. Nurailka
NIM : 90400114123
Jurusan : Akuntansi

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang akan dilaksanakan pada tanggal 15 Maret s/d 13 Juni 2018 dengan tetap mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.



Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19690322 199303 1 005



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS PENDIDIKAN

Jl. Letjen Hertasning No. 8 Telp. (0411) 868073 Faks. 869256 Makassar 90222
Website: http://www.dikbud_makassar.info : e-mail: dikbud.makassar@yahoo.com



IZIN PENELITIAN NOMOR : 070/0108/DP/III/2018

Dasar : Surat Kepala Kantor Badan Kesatuan Bangsa Kota Makassar
Nomor : 070/532-II/BKBP/III/2018 Tanggal 19 Maret 2018
Maka Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar

Kepada

MENGIZINKAN

Nama : A. NURAILKA
NIM / Jurusan : 90400114123 / Akuntansi
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UIN
Alamat : Jl. Muh Yasin Limpo No. 36 Samata, Gowa

Untuk

: Mengadakan *Penelitian* di *SKPD Di Kota Makassar* dalam rangka
Penyusunan Skripsi di *UIN Alauddin Mkaassar* dengan judul
penelitian :

**"PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MINIMAL
KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALITAS
APARATUR SKPD DI MAKASSAR"**

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Sekolah yang bersangkutan
2. Tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di Sekolah
3. Harus mematuhi tata tertib dan peraturan di Sekolah yang berlaku
4. Hasil penelitian 1 (satu) exemplar di laporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar

Demikian izin penelitian ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya

**ALAUDDIN
M A K A S S A R**

Dikeluarkan di : Makassar
Pada Tanggal : 19 Maret 2018

An. Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar



Dr. HASBI, M.Pd

Pangkat Pembina Tk. I

NIP. : 19601228 198403 1 008



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PEKERJAAN UMUM

Jl. Urip Sumoharjo No.8 Makassar. Telp/Fax 0411 436932



SURAT KETERANGAN

Nomor : 57 /DINAS PU/070/III/2018.

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NIRMAN NISWAN MUNGKASA, ST, M.Si
 Nip : 19730425 200502 1 001
 Pangkat/Gol. : Pembina (IV/a)
 Jabatan : Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Menyatakan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : A. NURAILKA
 Nim : 90400114123
 Jurusan : Akuntansi / Universitas Islam Negeri

Benar telah melaksanakan Penelitian dan pengambilan data pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, dengan Judul " *PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMAL KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALITAS APARATUR SKPD DI MAKASSAR* ", untuk dipergunakan dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Maret 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALYUDIN
 M A K A S S A R



KEPALA DINAS
 SEKRETARIS

NIRMAN NISWAN MUNGKASA, ST, M.Si

Pangkat : Pembina

Nip : 19730425 200502 1 001



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
 Jl. Jend Ahmad Yani No.2, Makassar – Telp. (0411) 3633700-3615450, Facs ((0411) 3633700
 MAKASSAR 90111



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 000/196/BPKAD/III/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Abd. Rasyid, S.Sos, MM.
 Jabatan : Plt. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Menerangkan bahwa Mahasiswa/i Perguruan Tinggi yang bernama:

Nama : A. NURAILKA
 NIM : 90400114123
 Jurusan : AKUNTANSI
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

Benar telah melakukan penelitian / pengumpulan data pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul : ***"Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimalkan Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar"***.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
 MAKASSAR

Makassar,
 Plt. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

H. Abd. Rasyid, S.Sos, MM.
 Pangkat : Pembina Tk.1
 NIP. 19611101 198709 1 001



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENATAAN RUANG**

Jalan Urip Sumoharjo No. 8 Makassar
Telp. +62411-435550 Fax. +62411-436567



SURAT KETERANGAN

Nomor : 099/13/DPK/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

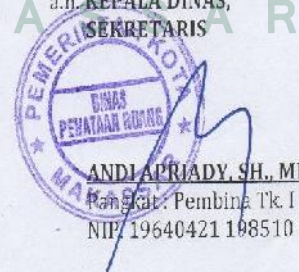
Nama : **ANDI APRIADY, SH., MH**
 NIP : **19640421 198510 1 001**
 Pangkat / Golongan : **Pembina Tk. I / IV.b**
 Jabatan : **Sekretaris Dinas Penataan Ruang Kota Makassar**
 Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :
 Nama : **A. NURAILKA**
 Nim/Jurusan : **90400114123 / Akuntansi**
 Instansi / Pekerjaan : **Mahasiswa (S1) UIN**
 Judul : **"PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMAL
KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALIAS
APARATUR SKPD DI MAKASSAR"**

Benar telah melakukan penelitian pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar
terhitung mulai tanggal 15 Maret s/d 26 Maret 2018

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 26 Maret 2018

a.n. **KEPALA DINAS,
SEKRETARIS**



ANDI APRIADY, SH., MH
Pangkat: Pembina Tk. I
NIP. 19640421 198510 1 001



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS PARIWISATA

Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Makassar 90144. Phone/Fax : 0411 – 424 832
[E : mksombere@gmail.com] - [T : @mks_sombere] - [W : www.tourism-makassar.id]
Facebook Fanpage : Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Makassar



REKOMENDASI

NOMOR : 008/009/DISPAR/III/2018

Menindaklanjuti Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dengan Nomor : 070/532-II/BKBP/III/2018, Tanggal 15 Maret 2018, Perihal Permohonan Izin Penelitian maka kami dari Dinas Pariwisata Kota Makassar pada prinsipnya memberi Izin sekaligus memberi Data Survey kepada :

Nama : A. NURAILKA
NIM / Jurusan : 90400114123 / Akuntansi
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UIN
Alamat : Jl. Muh Yasin Limpo No.36 Samata, Gowa
Judul : "PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMAL
KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALITAS
APARATUR SKPD DI MAKASSAR"
Tanggal : 15 Maret s/d 13 Juni 2018

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Maret 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR



Kepala Dinas,
Drs. H. RUSMAYANI MADJID, MSP

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 6650305 199001 2 001



**BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA MAKASSAR**

JL. ABDURRAHMAN BASAT AMAHA I MAKASSAR TELP. 0411-442698

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 004/BPS/73716/III/2018

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kesbang dan Politik Kota Makassar Nomor: 070/532-II/BKBP/III/2018, tanggal 15 Maret 2018 bersama ini disampaikan bahwa:

Nama : **A. NURAILKA**
 NIM/ Jurusan : 90400114123/ Akuntansi
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UIN
 Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No.36, Samata, Gowa

benar telah melakukan pengumpulan data atau penelitian/kepastakaan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar sejak tanggal 15 Maret s.d 13 Juni 2018, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

" Pengaruh Karakteristik Organisasi Meminimal Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Moralitas Aparatur SKPD di Makassar "

Demikian surat keterangan penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Makassar, 23 Maret 2018

Kepala BPS Kota Makassar

ALAUDDIN
M A K A



Dr. Ari Prihantini, M. Si.
NIP. 196802221994012001



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jalan A.P Pettarani No. 62 Makassar 90232
Telp. +62411 - 452377, Fax. +62411 - 424633
E-mail Kominfo_makassar@yahoo.co.id

Makassar, 20 Maret 2018

Nomor : 800/4378/DISKOM/III/2018
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. SAUDARI A. NURAILKA

Di-
Makassar

Berdasarkan Surat Saudara Nomor 070/532-II/BKBP/III/2018, Tanggal 15 Maret 2018, Perihal Permohonan Izin Penelitian Oleh :

Nama : A. NURAILKA
NIM/Jurusan : 90400114123 / Akuntansi
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UIN
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Gowa
Judul : *"PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI MEMINIMAL KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGUATAN MORALITAS APARATUR SKPD MAKASSAR".*

Pada prinsipnya kami menyetujui untuk melakukan Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar Mulai Tanggal 15 Maret s/d 13 Juni 2018. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Kepala Dinas,

Ismail Hajjali, SE., M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP . 19610828 198503 1 020

Tembusan :

1. Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop.Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop.Sul Sel di Makassar;
4. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
5. Mahasiswa yang bersangkutan;
6. Arsip.



DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR
LEMBAR DISPOSISI



Surat dari : <i>BADAN KESBANG POLITIK</i>	Diterima Tanggal : <i>19-03-2018</i>
Tanggal Surat : <i>15 Maret 2018</i>	Nomor Agenda : <i>300</i>
Nomor Surat : <i>070/532-11/BKBP/III/18</i>	Tingkat Surat : <i></i>
Diteruskan Kepada : <i></i>	Segera Untuk : <i></i>
Perihal : <i>izin penelitian</i>	Diteruskan Kepada Sdr : <input type="checkbox"/> Kepala Sub. bagian Umum dan Kepegawaian <input type="checkbox"/> Kepala Sub. Bagian Perencanaan dan Pelaporan <input checked="" type="checkbox"/> Kepala Sub. Bagian Keuangan Disposisi Kabid/Ka UPTD :

Disposisi Kepala Dinas / Sekretaris

- Sekretaris
- Kabid. Penataan dan Penataan PPLH
- Kabid. P. Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup
- Kabid. Persampahan, Lb3 Dan Peningkatan Kapasitas
- Kabid. Pengelolaan RTH
- UPTD Pengelolaan Sampah (TPA Sampah)
- UPTD Bank Sampah
- UPTD Pemakaman
- UPTD Laboratorium Lingkungan

Subag / Sabid

1965




Disposisi Kepala Dinas / Sekretaris : *Sampul dan 1/2 halaman permintaan Data dan 1/3*

Subag / Sabid :

Disposisi Kabid/Ka UPTD :

1. Untuk Diketahui dan dikembalikan
 2. Pada Sekretariat sebagai arsip pada bidang yang bersangkutan



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Urip Sumoharjo No. 8 Tlp 0411-436 488
MAKASSAR 90144

UNIVERSITAS ALAUDDIN NEGERI
LEMBAR DISPOSISI

Surat Dari : <i>BADAN KESATUAN BANGSA DAN Politik</i>	Diterima Tanggal : <i>19/3/2018</i>
Tanggal Surat : <i>15 Maret 2018</i>	Nomor Agenda : <i>150</i>
Nomor Surat : <i>070/632-11/BKBP/III/2018</i>	Ditujukan Kepada : <i></i>
Disposisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris Dinas 2. Kepala Bidang Penanaman Modal 3. Kepala Bidang Pelayanan Depan Perizinan 4. Kepala Bidang Pelayanan Belakang Perizinan Teknis 5. Kepala Bidang Pelayanan Belakang Perizinan Non Teknis.

Fasilitasi 2018

- Kambay Umar sebagai 03

- Malika dan Kambay

Belongga

KEPALA DINAS,

A. BUKTI DJUFRIE, SP. M. SI
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19690330 199903 1 006

**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

LEMBARAN DISPOSISI

Surat dari : *Badan Kesatuan Bangsa dan Politik* Diterima Tanggal : *15 Maret 2018*

Tgl. / Nomor Surat : *15 Maret 2018*
070/532-11/15KBP/MKAS Nomor Agenda : *252*

Perihal : *12 in penelitian*

Diteruskan Kepada : 1. Sekretariat
2. Kabid. Pelayanan Pendaftaran Penduduk
3. Kabid. Pelayanan Pencatatan Sipil
4. Kabid. Pengelolaan Informasi Adm. Kependudukan
5. Kabid. Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Isi Disposisi :

Catatan : Selesai di disposisi /
kembalikan ke Sekretariat



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**
Jl. Jenderal Achmad Yani No. 2 Telp. 0411-3615867
Kota Makassar

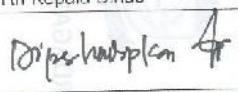
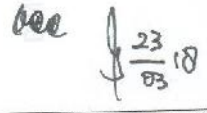
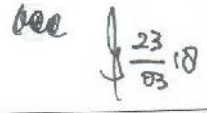
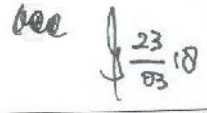
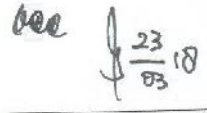
LEMBAR DISPOSISI

SURAT DARI : <i>PPMP TSP</i>	DITERIMA TANGGAL : <i>23 Maret 2018</i>
TANGGAL SURAT : <i>22/03/2018</i>	NOMOR AGENDA : <i>785</i>
NOMOR SURAT : <i>070/532/11/15KBP/MKAS</i> <i>17/2018</i>	DITERUSKAN KEPADA :
ISI DISPOSISI : <i>Yts Bu Misnang</i> <i>Kabubag Keng</i> <i>Tabe, difasilitasi</i> <i>23/03/18</i>	1. Sekretaris Badan Kesbangpol 2. Bid. Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan dan Bela Negara 3. Bid. Hubungan Antar Lembaga 4. Bid. Kewaspadaan Nasional dan Ketahanan Sosial Ekonomi



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERDAGANGAN
KOTA MAKASSAR



LEMBAR DISPOSISI	
Surat Dari : <i>Sadan kementerian dengan dan politik</i>	Tgl surat : <i>15/03/2018</i>
Perihal : <i>12m penelitian</i>	Tgl diterima : <i>22/03/2018</i>
No. Surat : <i>070/532-11/06.03/111/2018</i>	Nomor Agenda : <i>207</i>
Piteruskan Kepada Yth :	Yth Kepala Dinas
1 SEKRETARIS	 Isi Disposisi Kacia
- KASUBAG UMUM & KEPEGAWAIAN	
- KASUBAG KEUANGAN	
- KASUBAG PERENCANAAN DAN PELAPORAN	 Isi Disposisi Sekdis / Kabid
2 KA.BIDANG PERINDUSTRIAN	
- SEKSI PENG. & PEMB. USAHA SARANA INDUSTRI MENENGAH DAN KECIL	
- SEKSI PEMBINAAN DAN PENINGKATAN INDUSTRI LORONG	
- SEKSI INFORMASI, PROMOSI DAN PEMASARAN PRODUK INDUSTRI	
3 KA.BIDANG USAHA PERDAGANGAN	 Isi Disposisi Sekdis / Kabid
- SEKSI PENG. & PEMBINAAN USAHA & SARANA PERDAGANGAN	
- SEKSI PENGAWASAN & PENGENDALIAN USAHA SARANA PERDAGANGAN	
- SEKSI INFORMASI, PROMOSI & PEMASARAN JASA PERDAGANGAN	
4 KA.BIDANG PERLIND KONSUMEN & KEMETROLOGIAN	 Isi Disposisi Sekdis / Kabid
- SEKSI PERLINDUNGAN KONSUMEN	
- SEKSI PENGAWASAN KEMETROLOGIAN	
- SEKSI PENGENDALIAN TATANIAGA & DISTRIBUSI	
5 KA.BIDANG PENGAWASAN & PENINDAKAN PELANGGARAN PERDAG. & PERINDUSTRIAN	 Isi Disposisi Sekdis / Kabid
- SEKSI PENGRAJAN PELANGGARAN FLKTIV PERDAGANGAN & PERINDUSTRIAN	
- SEKSI PENINDAKAN PELANGGARAN PERDAGANGAN	
- SEKSI PENINDAKAN PELANGGARAN PERINDUSTRIAN	
6 UPTD	

Makassar,

2018

A.n. Kasubag Umum & Kepegawaian.

No. 01

RIWAYAT HIDUP



A. Nurailka, dilahirkan di Bone, Sulawesi Selatan pada tanggal 27 Juli 1996. Penulis merupakan anak tunggal dari Ayahanda A. Mappanyompa dan Ibunda Andi Sahati. Penulis memulai pendidikan di SD Inpres 5/81 Waekecce'e II pada tahun 2003 hingga tahun 2009, lalu melanjutkan pada SMP Negeri 1 Lappariaja pada tahun 2009 hingga tahun 2011. Pada tahun tersebut penulis juga melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA Negeri 1 Lappariaja hingga tahun 2014, lalu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi. Selain mengikuti proses perkuliahan, penulis juga pernah bergabung dalam berbagai organisasi kemahasiswaan yaitu Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dan Kesatuan Pelajar Mahasiswa Indonesia (KEPMI) Bone UIN Alauddin Makassar.

Contact Person:

Email : andinurailka@gmail.com

No. Hp: 085-342-041-756

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R