BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Agency Theory*

Teori agensi merupakan suatu hubungan kerja sama didalam organisasi atau perusahaan antara pemegang saham (principle) dengan agen perusahaan untuk mememuhi kontrak yang telah disepakati oleh keduanya (Meckling, 1976). Perkembangan perusahaan saat ini perlu adanya pemisahaan antara pemegang saham dengan pengelola perusahaan, diharapkan dengan adanya kerja sama tersebut para pengelola perusahaan harus berusaha mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk meningkatkan kekayaan pemilik. Principle memberikan wewenang kapada manajer yang merupakan perwakilan atau agen dari pemegang saham dalam pengambilan keputusan, namun ketika adanya kepentingan yang berbeda antara manajer dengan pemilik, maka keputusan yang diambil lebih diprioritaskan oleh manajer dibandingkan dengan pemilik (Tulus, 2014).

Pengelola perusahaan biasanya lebih banyak mengetahui tentang informasi internal perusahaan dibandingkan pemegang saham (principle). Oleh karena itu, para pengelola berkewajiban untuk menyampaikan informasi operasional perusahaan kepada pemegang saham sebagai tanggungjawab yang dilakukan oleh pengelola. Pemegang saham menilai kinerja manajer perusahaan dalam menjalankan operasional sesuai dengan kontrak yang telah disetujui bersama. Manajer akan terus berusaha untuk memenuhi permintaan dari principle. Namun, kadang ada hal-hal yang sengaja dilakukan oleh pengelola perusahaan contohnya seperti memberikan informasi yang bukan sebenarnya, manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh pengelola dan manajer (Tessa, 2016). Hal tersebut yang bisa menimbulkan konfilk antara kedua pihak. Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian informasi antara principle dan agen maka principle harus

memonitor dan mengontrol lebih ketat lagi sehingga meminimalisir kecurangan yang akan dilakukan oleh pengelola perusahaan. Menurut Eisenhardt (1989) terdapat tiga dasar jenis asumsi sifat dasar manusia didalam agency theory yaitu :

a. Manusia pada umumnya egois atau mementingkan diri sendiri dan tidak melihat kepentingan orang lain (selft interest).

b. Manusia memiliki intelek terbatas mengenai pemahaman pada masa yang akan datang (bounded rationality).

c. Manusia akan selalu menghindari risiko (risk averse).

Melihat dari tiga asumsi sifat dasar manusia dalam agency theory tersebut maka para pengelola akan selalu mementingkan kepentingan pribadinya untuk mendapatkan keuntungan dan bonus dari perusahaan dengan cara yang tidak benar atau manipulasi laporan keuangan atau tidak memberikan informasi yang sebenarnya kepada pemegang saham (Meckling, 1976).

2.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengertian dari Kecurangan (*fraud*) dijabarkan pula oleh Theodorus (2010) yaitu merupakan berbagai tindakan yang melawan hukum. Kecurangan Akuntansi (*fraud*) juga dipandang oleh Shuterland (1939) dalam Theodorus (2010) sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*).yaitu suatu tindakan pelanggaran hukum meliputi pemanfaatan kedudukan oleh pelaku yang memiliki kewenangan, pengaruh, dan kepercayaan dalam lembaga–lembaga tertentu, namun telah disalahgunakan untuk keuntungan yang bersifat ilegal atau melakukan kegiatan ilegal demi kepentingan organisasi maupun pribadi. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa Kecurangan Akuntansi merupakan kejahatan, namun sebaliknya Sutherland (1939) dalam Theodorus (2010) berpendapat bahwa Kecurangan Akuntansi sebagai kejahatan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa Kecurangan Akuntansi (*fraud*) merupakan suatu tindakan pelanggaran

terhadap aturan akuntansi yang berlaku dan dilakukan seseorang yang mempunyai jabatan atau kewenangan dalam suatu entitas untuk keuntungan pribadi maupun organisasi. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi menurut IAI adalah, salah saji atau penghilangan yang dilakukan secara disengaja terhadap pengungkapan laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pemakai laporan keuangan. Penyalahgunaan atau penggelapan aktiva perusahaan.

2.2.1 Karakteristik Kecenderungan Kecurangan Kecurangan Akuntansi

Karakteristik utama yang menunjukan adanya kecurangan akuntansi dilihat dari sudut pandang *Fraud* dan hukum (Tjahjono Dkk,2013) :

1. Tindakan yang bersifat material dan keliru.
2. Adanya kesepakatan bahwa tindakan yang dilakukan tersebut keliru.
3. Adanya keyakinan atau pengakuan dari pelaku atas tindakan yang salah tersebut.
4. Adanya kerugian yang diderita oleh pihak lain.

2.2.2 Kategori Kecurangan

Assosiations of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengkategorikan kecurangan dalam 3 kelompok :

1. **Korupsi (*corruption*)**

   Menurut ACFE korupsi dibagi menjadi empat yaitu :

   a. Pertentangan kepentingan (*Conflict of interst)* yaitu suatu tindakan yang terjadi ketika karyawan manajer, dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap suatu transaksi yang nantinya akan berdampak buruk pada organisasi atau instansi.

   b. Suap (*Bribery*) yaitu adalah suatu penawaran, pemberian hadiah yang diberikan kepada seseorang yang memiliki pengaruh pada saat negosiasi dan kesepakatan bisnis.

   c. Pemberian illegal (*illegal gravity*) yaitu sebuah pemberian hadiah yang diberikan kepada seseorang yang memiliki pengaruh pada saat negosiasi dan kesepakatan bisnis.

d. Pemerasan secara ekonomi, yang pada dasarnya pemerasan ekonomi adalah lawan dari suap.

2. Penyalahgunaan aset

Penyalahgunaan aset adalah suatu bentuk kecurangan yang dilakukan secara tidak sah dan penggelapan suatu aset perusahaan atau organisasi untuk memperkaya diri sendiri serta memakai aset perusahaan untuk kepetingan pribadinya.

Ada beberapa kelompok pnyalahgunaan aset yaitu :

a. Kecurangan (*cas fraud*)

   Kecurangan kas yaitu pencurian terhadap kas perusahaan dan pengeluaran kas secara curang.

b. Kecurangan Atas persedian dan aset lainnya (*Fraud inventory abd all others asset*) kecurangan atas persediaan dan aset lainnya adalah pencurian terhadap persediaan dan aset yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

3. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statement*)

Pernyataan palsu merupakan suatu tindak kecurangan yang dilakukan dengan cara menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenernya (*over statement*) dan lebih buruk dari sebelumnya (*under statement*) dan lebih dari sebelumnya (*under statement*) jenis jenisnya yaitu :

1) *Timing difference* (*Impropertreatment of sales*) yaitu kecurangan berupa pencatatan waktu transaksi yang berbeda di laporan keuangan.
2) *Fictions revenues* yaitu kecurangan berupa pencatatan pendapatan fiktif di laporan keuangan
3) *Cancealed liabilities and expense* yaitu kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban perusahaan.
4) *Imroper disclosure* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan tidak mengungkapkan laporan keuangan secara cukup dengan maksud

menyembunyikan kecurangan perusahaan sehingga pemakai laporan keuangan tidak mengetahui keadaan perusahaan yang sebenarnya.

2.3 Asimetri Informasi

2.3.1 Pengertian Asimetri Informasi

Menurut (Permatasari, Kurrohman, & Kartika, 2017) menyatakan bahwa Asimetri informasi merupakan keadaan dimana terjadi ketidak seimbangan informasi yang diperoleh oleh prinsipal dan agen. Kondisi semacam itu tentu saja dapat membuka peluang bagi pegawai pemerintah untuk melakukan kecurangan dengan menyajikan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Tujuannya semata-mata hanya karena ingin mendapatkan penilaian yang baik atas kinerja yang telah dilakukan dengan memanipulasi informasi keuangan. Dengan kata lain asimetri informasi merupakan kondisi dimana adanya ketidakselarasan informasi yang di terima antara pihak yang menyediakan informasi atau yang memiliki informasi dengan pihak yang menerima atau membutuhkan informasi untuk proses pengambilan keputusan. Menurut Aranta, P (2013) ada 2 bentuk bentuk asimetri informasi, yaitu asimetri informasi vertical dan horizontal.

Bentuk-bentuk Asimetri Informasi

1. **Asimetri informasi vertical**

   Yaitu adanya ketidak selarasan informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Hal semacam ini akan merugikan manajemen/atasan karena tidak mendapatkan informasi yang sebenarnya terjadi dari bawahan, dan akan menimbulkan kecurangan yang mungkin akan dilakukan bawahan.

2. **Asimetri informasi horizontal**

   Adanya kesenjangan informasi antar pegawai yang memiliki jabatan yang sama namun bergerak pada bidang yang berbeda. Kejadian ini

akan menimbulkan kecurangan yang mungkin akan dilakukan pegawai tersebut karena tidak memberikan informasi yang utuh atau tidak sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Dengan cara seperti itu akan mengakibatkan kesalahan pengertian atau miskom antar bidang dan otomatis akan merugikan pihak principal.

2.3.2 Penegakan Hukum

2.3.2.1 Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan upaya yang dilakukan untuk menjadikan hukum, baik dalam arti formil yang sempit maupun dalam arti materiel yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik oleh para subjek hukum yang bersangkutan maupun oleh aparatur penegakan hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh undang-undang untuk menjamin berfungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Asshiddiqie, n.d.).

Menurut (Permatasari et al., 2017) penegakan hukum merupakan tindakan yang nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada di suatu negara. Penegakan hukum yang kurang efektif akan membuka peluang bagi pegawai dalam suatu organsasi atau instansi pemerintahan untuk melakukan pelanggaran berupa kecurangan. Sedangkan penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi *fraud* di sektor pemerintahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tegak penegakan hukum dalam suatu organisasi atau instansi, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi juga akan semakin rendah.

2.3.3 Kesesuaian Kompensasi

2.3.3.1 Pengertian Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan

dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

2.3.3.2 Dampak Positif Kompensasi

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampumemberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Berikut dampak positif dari kompensasi terhadap pegawai:

1. Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
2. Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
3. Citra pemerintah tampak lebih baik dibanding kompetitor.
4. Bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

2.3.3.3 Tujuan Kompensasi Untuk Karwayan

Selain dampak-dampak positif yang tentu pemerintah juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

1. Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada

Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.

2. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas

Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain.

3. Menjamin Adanya Keadilan

Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara pemerintah dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll. dalam pemerintahan mutlak dipertimbangkan oleh pemerintahan.

4. Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik

Tujuan yang diharapkan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari organisasi.

2.3.3.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau *member* dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Berikut ini jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Selain itu, segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh Pasal 21).

2. Kompensasi Tidak Langsung

Jenis yang satu ini juga berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun tidak secara langsung kepada para karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Jadi, yang membayarkan premi atas asuransi yang disediakan perusahaan untuk para karyawannya seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sehingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program-program tersebut.

Selain itu, fasilitas seperti mobil dinas, akses internet, *voucher*, keanggotaan klub, dll.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi jenis ini tidak ada kaitannya dengan uang, melainkan kompensasi yang dapat bernilai positif dan berharga untuk karyawan. Misalnya, perusahaan menyediakan pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, memiliki supervisi yang profesional dan kompeten, tim kerja yang solid dan suportif, jenjang karier yang pasti, cuti lebih banyak, jam kerja yang fleksibel, dan penghargaan terhadap prestasi karyawan.

Nah itu tadi penjelasan secara umum tentang kompensasi yang perlu Anda ketahui. Sebagai karyawan, Anda memiliki hak untuk mendapatkan fasilitas tersebut yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan pengabdian dan kinerja maksimal Anda.

2.3.4 Moralitas Individu

2.3.4.1 Pengertian Moralitas Individu

Menurut (Ade, 2017) istilah moral berasal dari bahasa latin, bentuk tunggal kata moral yaitu *mos* sedangkan bentuk jamaknya yaitu *mores* yang masing-masing memiliki arti yang sama yaitu kebiasaan, adat. Bila kita membandingkan dengan arti kata etika, maka secara etimologis, kata etika bias diartikan moral karena kedua kata tersebut sama-sama memiliki arti yaitu kebiasaan, adat. Arti kata moral adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Menurut Rufaida, S (2014) menjelaskan tentang faktor pendorong seseorang melakukan kecurangan yang disebabkan oleh moral yaitu *Greed* (keserakahan). Dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang, yaitu sifat pribadi yang tidak pernah merasa puas terhadap apa yang sudah dimilikinya, ketika harta menjadi jembatan menuju kekuasaan, orang terdorong untuk melakukan apa saja untuk menggapainya, termasuk dengan cara yang curang. Orang dengan level

penalaran moral yang rendah akan berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi delima etika. Dalam tindakanya, orang yang memiliki level penalaran rendah cenderung akan melakukan hal hal yang menguntungkan dirinya sendiri

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Hilda Zaka Firdaus (2018)	Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan /Fraud Pada Sektor Pemerintahan di Kabupaten Klaten.	M. Hilda menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif, dan moralitas individu berpengaruh negatif, sedangkan kesesuaian kompensasi dan penegakan hukun tidak berpengaruh terhadap kecurangan.
2.	Wulandari & Suryand (2016)	Faktor faktor yang mempengaruhi fraud pada satuan kerja pemerintah daerah kabupaten Temanggung	Penelitian yang menggunakan alat analisis data regresi berganda ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif asimetri informasi terhadap kecurangan/fraud. Tidak adanya pengaruh penegakan hukum terhadap kecurangan/fraud, serta adanya pengaruh negatif variabel moralitas individu terhadap kecurangan/fraud.
3.	Adietal (2016)	Analisis faktor faktor penentu kecurangan (fraud) pada sektor pemerintahan.	Hasil nya menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara penegakan hukum terhadap kecurangan (fraud) disektor pemerintahan. Dalam

			penelitian ini dapat dihasilkan bahwa kepuasan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan aparatur pemerintah melakukan fraud.
4.	Ade (2017)	Pengaruh ketaatan akuntansi, moralitas dan motivasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dipemerintah daerah kabupaten tanah datar.	Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisioner ini menunjukan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan/fraud.
5.	Yasmin (2018)	Pengaruh penghasilan karyawan kepuasan kerja, dan integriitas karyawan terhadap pengendalian diri dalam melakukan kecurangan.	Menurut (Softian,2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kesesuaian kompensasi, motivasi dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan 25 laporan keuangan daerah yang menggunakan total sampling sebagai teknik pengambilan sampel menunjukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.
6.	Dewi (2017)	faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada badan keuangan dan	Dalam penelitian dewi menunjukan bahwa salah satu variabelnya yaitu kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan.

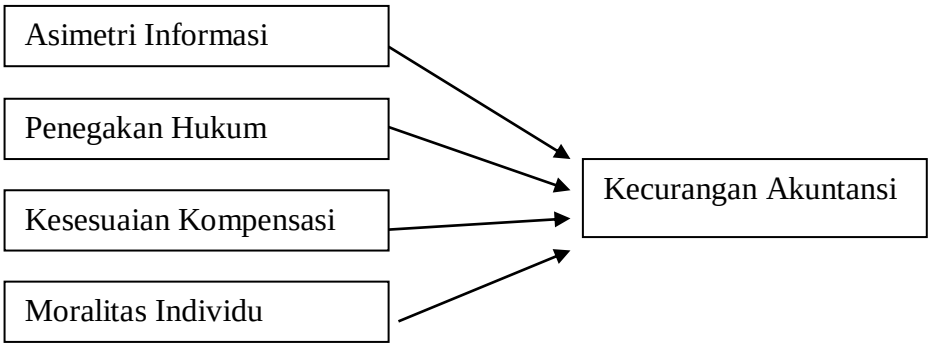
		aset daerah Kab.Sleman.	

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah Asimetri Informasi, Penegakan Hukum, Kesesuaian Kompenasi, dan Moralitas Individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada pemerintahan kabupaten lampung barat.

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



2.5.1 Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Asimetri informasi adalah ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh principal dan agen, ketika principal tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja agen, sebaliknya agen memiliki lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan (Senja, 2011). Aranta (2013) menyatakan bahwa terjadinya asimetri informasi antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi laporan keuangan yang bisa memyebabkan kecurangan. Hal tersebut disebabkan karena seharusnya laporan keuangan tersebut penting bagi para pengguna eksternal terutama sekali karena kelompok ini berada dalam kondisi yang paling besar ketidakpastiannya. Jika terjadi kesenjangan informasi maka dapat membuka peluang bagi pihak pengelola dana untuk melakukan kecurangan dengan kata lain, asimetri informasi antara atasan dan

bawahan dapat mempengaruhi laporan keuangan bisa menimbulkan adanya kecurangan.

H1 :Asimetri Informasi berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.

2.5.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecurangan Akuntansi

Penegakan hukum yang lemah dapat pula berdampak pada tingginya angka kecurangan yang dilakukan lembaga keuangan. Jayanti (2019) menyatakan bahwa penegakan hukum meliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Sedangkan, (Marsini dkk., 2019) menarik kesimpulan bahwa penegakan hukum berpengaruh positif terhadap kecenderungan fraud.

H2 :Penegakan Hukum berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.

2.5.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Kesesuaian kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis dan terjadinya kecurangan akuntansi. Fenomena tersebut dikuatkan dengan pernyataan Direktur Gratifikasi Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) Giri Supradiono yang menjelaskan bahwa dari berbagai kasus yang terjadi, gratifikasi yang dilakukan para PNS disebabkan pendapatan dari gaji dan tunjangan yang diterimanya rendah. Akibatnya, para PNS berusaha mencari tambahan denganberbagai cara, termasuk menerima gratifikasi (Wid, 2013). Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan.

H3 :Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.

2.5.4 Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecurangan Akuntansi

Moralitas adalah sebuah perbuatan atau tingkah laku baik atau buruk. Moral atau tingkah laku juga akan menjadi faktor pemicu kecurangan (Amin, 2009). Kecurangan dalam suatu perusahaan atau lembaga dipengaruhi oleh para

karyawan yang bekerja didalamnya. Lembaga tersebut tentu memiliki karyawan yang bekerja di masing-masing bagiannya dengan tingkat moralitas setiap individu yang beragam dan akan berpengaruh pada adanya adanya kecenderungan kecurangan (fraud) yang mungkin timbul.

Menurut Wilopo (2006) semakin tinggi moralitas manajemen semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi atau semakin tinggi tahapan moralitas manajemen semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadi. Puspasari (2012) mengungkapkan bahwa orang dengan level penalaran moral rendah cenderung melakukan hal-hal yang dianggap menguntungkan diri sendiri dan cenderung berusaha untuk menghindarkan dari dari sanksi yang akan berlaku. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi moralitas individu maka individu tersebut akan lebih memperhatikan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan golongan atau pribadi. Sehingga individu yang memiliki level penalaran moral yang tinggi cenderung tidak ingin melakukan tindakan yang menyimpang yang bisa merugikan orang lain ataupun banyak orang.

H4 :Moralitas Individu berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi.