

TESIS

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN
TEKANAN FINANSIAL TERHADAP PENCEGAHAN
FRAUD DENGAN MORALITAS INDIVIDU
SEBAGAI PEMODERASI**

***THE INFLUENCE OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL,
HUMAN RESOURCE COMPETENCE, AND
FINANCIAL PRESSURE ON FRAUD
PREVENTION WITH INDIVIDUAL
MORALITY AS MODERATION***

ANISA FITRYANTI

A062211029



Kepada:

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN
TEKANAN FINANSIAL TERHADAP PENCEGAHAN
FRAUD DENGAN MORALITAS INDIVIDU
SEBAGAI PEMODERASI**

***THE INFLUENCE OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL,
HUMAN RESOURCE COMPETENCE, AND
FINANCIAL PRESSURE ON FRAUD
PREVENTION WITH INDIVIDUAL
MORALITY AS MODERATION***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister disusun dan
diajukan oleh

ANISA FITRYANTI

A062211029



Kepada:

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN TEKANAN FINANSIAL TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI PEMODERASI

Disusun dan diajukan oleh

ANISA FITRYANTI
A062211029

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister **Akuntansi** Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 06 Oktober 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196410121989101001



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Anisa Fitryanti
NIM : A062211029
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Magister (S2)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**Pengaruh *Locus Of Control* Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia,
Dan Tekanan Finansial Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Moralitas
Individu Sebagai Pemoderasi**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis/disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan 'disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 06 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan,



Anisa Fitryanti

PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **Pengaruh *Locus Of Control* Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Tekanan Finansial Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Moralitas Individu Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus di SKPD Kota Makassar)**. Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini, terkhusus Kepada kedua orang tua. Ibundaku tercinta Nuryani, dan Ayahandaku Hadaming serta ketiga saudara saya Irma, Nani, dan Sry. Terima kasih atas kasih sayang, doa dan dukungannya sehingga akhirnya tesis ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini ijinilah peneliti menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc sebagai Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, MSc selaku pimpinan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Dr. Amiruddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA dan ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing dalam penulisan tesis ini.
5. Ibu Prof. Dr. Nirwana, SE.,Ak.,M.Si.,CA. ibu Prof. Dr. Kartini, SE.,Ak.,M.Si.,CA. dan bapak Afdal, SE.,M.Sc.,Ph.D.,Ak.,CA. selaku tim penguji dalam penyusunan tesis ini.
6. Kepala Dinas SKPD Kota Makassar yang telah menerima saya untuk melakukan penelitian.
7. Rekan-rekan Magister Prodi Akuntansi angkatan 2021 terkhususnya kelas B dan C.
8. Dan kepada pihak-pihak yang membantu yang tidak sempat saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan serta kelemahan dalam penyusunan tulisan ini, oleh sebab itu dengan terbuka penulis mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya konstruktif atau membangun demi perbaikan dan penyempurnaannya.

Makassar, 30 Juli 2023



Penulis

ABSTRACT

ANISA FITRYANTI. *Locus of Internal Control, Human Resource Competence and Financial Pressure on Fraud Prevention with Individual Morality as Moderation* (supervised by Amiruddin and Aini Indrijawati).

The research aims to examine the effect of the locus of the internal control, human resource competence, financial pressure on the fraud prevention and individual morality in moderating the locus of the internal control, human resource competence and financial pressure on the fraud prevention. The research was conducted in 25 Regional Government Work Units (SKPD) Makassar City. The research used the quantitative research method. The samples were the non-probability sampling by adopting the purposive sampling technique. The research samples were as many as 110 respondents. The research used the primary data, the data were collected by disseminating the questionnaires with the self-administrative method. The statistical method used to test the hypothesis was the Structural Equation Model (SEM). The result indicates that the locus of the internal control and human resource competence has the positive effect on the fraud prevention, while the financial stress has the negative effect on the fraud prevention. Then the moderation effect in the research shows that the individual morality strengthens the influence of the locus of the internal control and human resource competence on the fraud prevention. Meanwhile, the individual morality weakens the influence of the financial pressure on the fraud prevention.

Keywords: locus of internal control, human resource competence, financial pressure, and individual morality.



ABSTRAK

ANISA FITRYANTI. *Locus of Control Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Tekanan Finansial terhadap Pencegahan Fraud dengan Moralitas Individu sebagai Pemoderasi* (dibimbing oleh Amiruddin dan Aini Indrijawati).

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *focus of control internal*, kompetensi sumber daya manusia, tekanan finansial terhadap pencegahan fraud, dan moralitas individu dalam memoderasi *locus of control internal*, kompetensi sumber daya manusia, dan tekanan finansial terhadap pencegahan fraud. Penelitian ini dilakukan di 25 SKPD Kota Makassar. Metode penelitian bersifat kuantitatif. Prosedur pengambilan sampel berdasarkan pada *nonprobability sampling design* dengan mengadopsi *purposive sampling*. Sampel sebanyak seratus sepuluh responden. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan metode *self-administred*. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis ialah *Structural Equaton Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud, sedangkan tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan fraud. Efek moderasi menunjukkan bahwa moralitas individu memperkuat pengaruh *locus of control internal* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud. Adapun moralitas individu memperl lemah pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan fraud.

Kata kunci: *locus of control internal*, kompetensi, sumber daya manusia, tekanan finansial, moralitas individu



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.3 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	9
2.2 Tinjauan Empiris.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	31
3.1 Kerangka Konseptual.....	31
3.2 Hipotesis.....	33
BAB IV METODE PENELITIAN	42
4.1 Rancangan Penelitian.....	42
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
4.3 Populasi dan sampel.....	42
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	44
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
4.6 Instrumen Penelitian.....	47
4.7 Teknik Analisa Data.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN	52
5.1 Hasil Penelitian.....	52
BAB VI PEMBAHASAN	
6.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	77
6.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	79
6.3 Pengaruh Tekanan Finansial Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	80
6.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Jika Dimoderasi oleh Moralitas Individu.....	81

6.5 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> jika dimoderasi oleh Moralitas Individu.....	83
6.6 Pengaruh Tekanan Finansial terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> jika dimoderasi oleh Moralitas Individu.....	84
Daftar Pustaka.....	90
Lampiran.....	97

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.	Daftar nama SKPD kota makassar	44
2.	Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS.....	49
3.	Distribusi pengembalian kusioner	53
4.	Responden berdasarkan jenis kelamin	53
5.	Responden berdasarkan tingkat pendidikan	54
6.	Responden berdasarkan umur/usia	54
7.	Analisis statistik deskriptiv variabel	56
8.	Tanggapan responden mengenai variabel <i>locus of control</i>	58
9.	Tanggapan responden mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia.....	59
10.	Tanggapan responden mengenai variabel tekanan finansial.....	60
11.	Tanggapan responden mengenai variabel moralitas individu.....	61
12.	Tanggapan responden mengenai variabel pencegahan <i>fraud</i>	62
13.	Uji validitas outer model variabel.....	66
14.	Uji realibilitas.....	68
15.	<i>Discriminant validity</i>	69
16.	R-square konstruk variabel	70
17.	Uji hipotesis berdasarkan <i>path coefficient</i>	71
18.	Uji hipotesis berdasarkan <i>effect</i> moderasi dengan pencegahan <i>fraud</i> sebagai variabel dependen	73

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	<i>Hexagon Theory</i>	12
2.	Kerangka Konseptual.....	33
3.	<i>First order confirmatory factor analysis</i>	64
4.	Uji <i>full model</i> SEM menggunakan <i>Smart PLS</i>	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang menganut penuh akan hukum sehingga penegakkannya sangat dipegang teguh oleh masing-masing individunya, mulai dari orang perorang, sektor publik hingga ke sektor swasta. Namun faktanya berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia pada tahun 2019, dengan penelitian tentang Survei *Fraud* Indonesia (SFI). Hasil survei menunjukkan bahwa *fraud* yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian terbesar di Indonesia adalah tindak pidana korupsi dengan total 167 kasus. Selanjutnya 50 kasus untuk penyalahgunaan asset/kekayaan negara dan perusahaan dan 22 kasus *fraud* terhadap laporan keuangan, sehingga total *fraud* di Indonesia pada tahun 2019 adalah 239 kasus. Total kerugian yang ditimbulkan adalah Rp.873.430.000.000 dengan rata-rata kerugian perkasus sebesar Rp.7.248.879.668. Kasus dengan jumlah kerugian diatas Rp.1 miliar atau sebesar 38,5%.

Kasus kecurangan banyak terjadi di sektor swasta maupun instansi pemerintahan dan dapat dilakukan oleh siapa saja yang ada di instansi tersebut, tidak hanya pejabat tinggi atau atasan yang berada di posisi top management, tapi juga pada tingkatan pegawai atau karyawan. Pada sektor publik, bentuk kecurangan dapat berupa korupsi, manipulasi dan penghilangan dokumen, *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, manipulasi pajak, kecurangan dalam penyusunan anggaran, dan kecurangan lainnya yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Salah satu tindakan kecurangan yang terjadi di kota Makassar adalah kasus *Smart Toilet*.

Smart toilet merupakan salah satu kasus tindakan kecurangan yang terjadi di Sulawesi Selatan pada tahun 2022 dengan dugaan adanya korupsi anggaran pada dinas pendidikan kota makassar. Anggaran *smart* toilet tingkat SD dan SMP di kota makassar diduga digelembungkan dan kini statusnya dinaikkan ke tahap penyelidikan oleh jaksa. Kepala cabang kejaksaan pelabuhan makassar Rionov Oktana mengatakan, bahwa pihaknya menemukan ada kerugian negara pada pembangunan *smart* toilet yang dimana pembangunannya tidak sesuai dengan RAB di kecamatan wajo dan ujung tanah. Adapun anggaran untuk kecamatan wajo adalah 960 juta. Sementara untuk kecamatan ujung tanah sebesar Rp.1,6 miliar (sulsel.idntimes.com).

Anggaran pembangunan proyek ini berasal dari dana insentif daerah (DID) pada tahun 2018 oleh dinas pendidikan kota makassar. Dalam pelaksanaannya diduga ada penyelewengan oleh pihak rekanan dan dinas pendidikan. Salah satu fakta yang ditemukan adalah *smart* toilet hanya digunakan selama tiga hingga lima bulan, setelahnya rusak dan tak berfungsi begitupun ketika proyek itu selesai. Kuncinya harusnya diserahkan oleh pihak rekanan ke sekolah, tapi ternyata diserahkan ke dinas pendidikan. Kasus dugaan tindakan korupsi ini membuat hilangnya beberapa kepercayaan oleh masyarakat kepada instansi pemerintahan terkhusus pada dinas pendidikan kota makassar yang dimana seharusnya dikenal sebagai lembaga sumber kemuliaan yang mengedepankan pendidikan.

Melihat banyaknya kasus tindakan *fraud* yang telah terjadi di Indonesia, tentunya menjadi prioritas utama untuk pemerintah dalam menegakkan pencegahan *fraud* bagi para pegawai baik disektor swasta maupun publik. Pencegahan *fraud* sendiri dapat diartikan sebagai tindakan yang dapat dilakukan untuk menangkap menangkal pelaku yang memiliki peluang, mempersulit gerak pelaku dan memperketat pengawasan kegiatan yang beresiko tinggi terhadap

terjadinya *fraud* (Widyani dan Wati, 2020). Pencegahan *fraud* juga merupakan upaya untuk menangkal pelaku yang memiliki peluang, mempersulit gerak pelaku dan memperketat pengawasan kegiatan yang beresiko tinggi terhadap terjadinya *fraud* (Widyani dan Wati, 2020). Widiyarta *et al.*, (2017), menjelaskan bahwa pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi untuk menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*, yaitu memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan, menurunkan tekanan pada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya dan mengeliminasi alasan untuk membenarkan atau rasionalisasi *fraud* yang dilakukan. Ada dua elemen untuk mencegah kecurangan, yaitu menciptakan budaya kejujuran, keterbukaan dan bantuan, serta menghilangkan peluang kecurangan (Taufik dan Nasir, 2020). Peluang kecurangan dapat dilakukan dengan *locus of control* internal karena Individu yang memiliki locus of control eksternal cenderung lebih patuh untuk melakukan kecurangan akuntansi (Khoiriyah dkk, 2019).

Internal *locus of control* bisa diartikan sebagai kendali yang berasal dari dalam diri individu. *Locus of control* internal mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi dari perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol oleh individu itu sendiri (Dewi dan Rasmini, 2019). Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan masalahnya dengan benar tanpa melakukan kecurangan (Riyana dkk., 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhidah dan Mutmainah (2021) menunjukkan hasil bahwa internal *locus of control* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Purnamawati (2022) menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sehingga jika ditelisik menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap

pencegahan *fraud*. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shafira (2021) menunjukkan hasil bahwa *locus of control* internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Fokus penelitian terkait *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud* masih memiliki ketidak konsistenan hasil penelitian. Selain *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia yang baik juga dapat mencegah terjadinya tindakan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa (Jayanti dan Surdana, 2019).

Saputra dkk., (2019) Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. SDM dalam hal ini sebagai individu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik (Widyawati *et al.*, 2019). Sistem dan prosedur kerja yang sebaik apapun tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila individu yang melaksanakannya tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka perlu dipertimbangkan mengenai tingkat kompetensi berupa pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Definisi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati *et al.*, (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Noholo (2021) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sariwati dan Sumadi (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berdampak signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dari beberapa penelitian terkait

kompetensi sumber daya manusia masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terhadap pencegahan *fraud*.

Sejalan dengan teori yang dikembangkan Vousinas (2019) ialah *hexagon theory* dimana merupakan teori yang terbaru dan lebih kompleks dalam mendeteksi adanya fraud dengan menambahkan elemen baru yang menjadikan elemen keenam yaitu kolusi (*collusion*). Keenam elemen tersebut ialah *pressure, capability, collusion, ego, rationalization, dan opportunity*. Dimana elemen tersebut selalu hadir dalam setiap kasus kecurangan terkhusus tekanan yang mengarah pada penipuan ialah mencakup tekanan keuangan, kebiasaan buruk yang tidak berubah di masa lalu, stres pekerjaan, dan stres internal. Yusrianti *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa kecenderungan para pekerja untuk melakukan *fraud* karena keserakahan dan tekanan keuangan pribadi. Tekanan ini dapat muncul dari berbagai hal termasuk tekanan terhadap kebutuhan gaya hidup yang tidak terpenuhi dari kompensasi yang telah diperoleh. Tekanan datang dari lingkungan kantor, seperti atasan dan bawahan untuk melakukan kecurangan dalam rangka memajukan karir, ingin mempertahankan jabatan dan lain-lain. Tekanan yang terakhir yaitu tekanan dari luar organisasi dapat ikut mempengaruhi pegawai untuk bertindak kecurangan (Irphani, 2017). Tekanan ini bisa berupa tekanan finansial atau non finansial.

Tekanan finansial adalah dukungan finansial yang menyebabkan pelaku berbuat curang yang biasanya didorong oleh kebutuhan finansial. Kebutuhan tersebut seringkali dipersepsikan sebagai kebutuhan yang tidak dapat dibagi dengan orang lain (Setyowati, 2018). Tekanan keuangan sering disebabkan karena pengeluaran atau kebutuhan yang besar, selain tekanan finansial yang dialami seseorang juga banyak pengeluaran yang menunjukkan nafsu dan gaya hidup yang mewah. Uang ini diperlukan jika pelaku merasa uang yang dimilikinya saat ini tidak cukup untuk menghidupi dirinya sendiri. Inilah mengapa situasi

korupsi sesuai dengan harapan (Prabowo, 2018). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nahari dan Kusuma (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan target dan arogansi berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk., (2021) yang menemukan bahwa stres tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Selain tekanan finansial, Febriana (2022) juga berpendapat bahwa Moralitas sangat diperlukan untuk mencegah tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilakukan khususnya pada pengelolaan keuangan desa.

Moralitas merupakan sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan perilaku baik dan buruk seseorang (Welton *et al.*, 1994). Sehingga dapat dikatakan moralitas individu adalah kemampuan memahami yang benar dan yang salah, artinya seseorang memiliki keyakinan yang kuat dalam bertindak berdasarkan keyakinan tersebut, sehingga orang akan bersikap benar dan terhormat. Pemahaman dapat mencakup karakter utama, seperti kemampuan untuk memahami penderitaan orang lain dan juga tidak bertindak jahat, mampu mengendalikan dorongan, mendengarkan berbagai pihak sebelum memberikan penilaian, menerima dan menghargai perbedaan, mampu memahami penilaian yang tidak etis, dapat berempati, memperjuangkan keadilan dan menunjukkan kasih sayang dan rasa hormat terhadap orang lain. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Romadaniati dkk., (2020) menunjukkan hasil bahwa moralitas individu memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan *fraud*, moralitas individu memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap pencegahan *fraud*, dan moralitas individu memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Amalia (2021) menunjukkan bahwa Moralitas tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian intern dan religiusitas terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rasmini (2019) adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada variabel independen dan variabel moderasi. Peneliti menambahkan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel independen dengan alasan bahwa individu dengan kompetensi sumber daya manusia yang baik akan mampu menciptakan pengelolaan keuangan yang profesional karena kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan harus bersinergi agar dapat melakukan pencegahan terjadinya *fraud* (Dewi dan Rasmini, 2019). Selain itu peneliti juga menambahkan tekanan finansial sebagai salah satu variabel independent dimaksudkan untuk mengukur apakah variabel ini menjadi kesatuan dalam pencegahan *fraud* ataukah sebaliknya. Kemudian tekanan finansial ini juga masih sangat kurang penelitian yang membahas terkait hubungannya dengan pencegahan *fraud*. Peneliti juga menambahkan moralitas individu sebagai pemoderasi dengan tujuan bahwa moralitas individu yang mengatur perilaku baik atau buruk seseorang menurut Welton, R. E dan LaGrone (1994). Tentunya hal tersebut menjadi dasar individu dalam mencegah *fraud* pada sebuah instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan meneliti kembali dengan judul “pengaruh *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia dan tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud* dengan moralitas individu sebagai pemoderasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?

3. Apakah tekanan finansial berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
4. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*?
5. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*?
6. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*.
2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*.
3. Pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*.
4. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*.
5. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*.
6. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*.

1.3 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dalam tindak pencegahan *fraud*.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait pencegahan *fraud* khususnya bagi pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah kota makassar.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah kota makassar terkhusus pegawai bidang keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah kota makassar dalam meningkatkan upaya pencegahan *fraud*.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain dan sebagai kajian dan perbandingan yang berhubungan pencegahan *fraud*.

1.3.3 Kegunaan Kebijakan

Kegunaan kebijakan dari penelitian ini adalah diketahui hal-hal yang telah dirumuskan dalam penelitian tersebut, dimana hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah kota makassar untuk mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan pencegahan *fraud* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah kota makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan salah satu teori yang dapat menjelaskan mengenai apa yang menjadi determinan atas suatu peristiwa, menjawab pertanyaan “mengapa”, terutama jika dihubungkan dengan penjelasan perilaku setiap individu. Kelley dan Michela (1980) mendefinisikan teori atribusi sebagai teori mengenai bagaimana seseorang mencari tahu suatu penyebab. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Malle, 2011). Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana proses seseorang menentukan penyebab dan motif perilakunya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans *et al.*, 2006).

Penjelasan mengenai apa yang dimaksud sebagai faktor internal dan eksternal dapat diketahui melalui faktor eksternal yang cenderung diatribusikan sebagai penyebab pada saat individu yang terlibat dalam suatu peristiwa, sementara faktor internal atau personal ditempatkan sebagai faktor penentu apabila seorang individu tidak terlibat langsung, atau sebatas mengamati. Menurut pemaparan mengenai faktor internal dan eksternal diperjelas oleh Eberly *et al.*, (2011) yang memberikan contoh mengenai penyebab kegagalan tidak terpilih sebagai pemimpin proyek adalah faktor internal seperti kurangnya keahlian, dan faktor eksternal yaitu kurangnya dukungan dari para masyarakat.

Selain faktor internal dan eksternal Eberly *et al.*, (2011) memperluas pembahasan teori atribusi dengan mengusulkan satu lagi faktor penyebab suatu peristiwa yang dipandang dari perspektif *dyad*, bukan hanya dari sudut pandang individu, yaitu atribusi relasional. Faktor relasional lebih ditekankan pada hubungan antara dua pihak, faktor tersebut penting untuk diperhatikan dalam menemukan anteseden suatu peristiwa, terutama dalam konteks sosial, karena akan ada banyak faktor penyebabnya, sehingga tidak selalu dapat mengaitkan secara langsung dengan faktor internal ataupun faktor eksternal. Atribusi relasional dapat dicontohkan sebagai interaksi antara dua pihak, seperti kegagalan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu proyek karena kurangnya komunikasi dengan atasannya. Kondisi tersebut dapat dianalisis bahwa kegagalan seorang pegawai tidak dapat diatribusikan kepada dirinya sendiri ataupun atasannya, tetapi interaksi dan komunikasi kedua pihak (Eberly *et al.*, 2011).

2.1.2 Stewardship Theory

Teori *stewardship* adalah bagian dari tata kelola perusahaan dan merupakan alternatif normatif untuk teori agensi. Sederhananya, teori *stewardship* adalah teori bahwa manajer, dibiarkan sendiri, akan bertindak sebagai pelayan yang bertanggung jawab atas aset yang mereka kendalikan, dan menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Teori ini diperkenalkan oleh Donaldson dan Davis (1989). Pelayan yang baik bekerja secara kolektif daripada secara individu dan tidak termotivasi secara instrumental, seperti juga agen yang menganut teori agensi. Teori *stewardship* pada dasarnya berpendapat bahwa seorang pekerja mengakui bahwa tujuan individualistis, oportunistik, dan melayani diri sendiri akan terpenuhi jika pekerjaan dilakukan untuk kebaikan organisasi yang lebih besar.

Stewardship termotivasi oleh penghargaan intrinsik, seperti kepercayaan, peningkatan reputasi, timbal balik, kebijaksanaan dan otonomi, tingkat tanggung jawab, kepuasan kerja, stabilitas dan masa jabatan, dan penyelarasan misi. Pada dasarnya, teori penatalayanan sangat bergantung pada disposisi kepercayaan awal kepala sekolah dan penatalayan. Dukungan motivasi berhubungan positif dengan perilaku penatalayanan. Hubungan interpersonal dalam konsep penatalayanan membangun rasa saling percaya antara pemimpin dan pengikut melalui perilaku kepemimpinan relasional. Selain itu, dukungan kontekstual secara positif dapat mempengaruhi kreativitas dan terkait dengan perilaku penatalayanan dan dukungan motivasi juga.

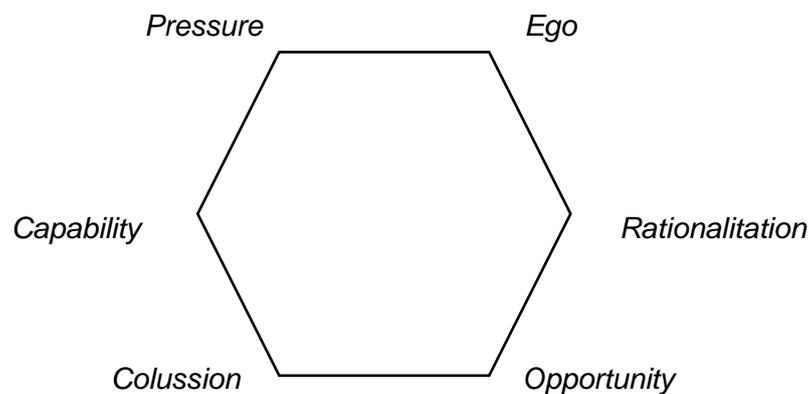
Teori *stewardship* memandang penerima delegasi sebagai wali amanat, yang lebih berfokus pada tujuan kolektif daripada tujuan individu. Jika eksekutif (misalnya, lembaga negara) tidak bertindak oportunistik tetapi memiliki tujuan yang sama dengan atasannya (misalnya, kementerian), maka tidak akan ada alasan bagi atasan untuk tidak percaya bahwa eksekutif akan memenuhi tugas yang didelegasikan tanpa (terlalu banyak) penyimpangan birokrasi. Oleh karena itu, teori ini juga mengubah perspektif tentang hubungan antara atasan dan eksekutif. Teori *stewardship* berfokus pada bagaimana meletakkan dasar dan menumbuhkan perilaku seperti pelayanan (Schillemans & Bjurström, 2019).

2.1.3 Fraud Hexagon Theory

Fraud hexagon model adalah teori yang menjelaskan kenapa suatu perusahaan atau pihak tertentu melakukan fraud. Teori yang berawal dari *fraud triangle* atau disebut juga dengan istilah *Cressey's Theory* oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953. Lalu ada pandangan baru dikembangkan Wolfe dan Hermanson (2004) dengan menambah elemen keempat yaitu kemampuan atau yang dikenal dengan *fraud diamond*. Lalu Crowe (2011) mengembangkan kembali teori tersebut

dengan menambah elemen arogansi untuk menyempurnakan sehingga disebut juga dengan fraud pentagon.

Teori yang terbaru dan lebih kompleks dalam mendeteksi adanya fraud adalah teori *fraud hexagon* yang dikembangkan dan diperkenalkan oleh Vousinas (2019) dengan menambahkan elemen baru yang menjadikan elemen keenam yaitu kolusi (*collusion*). Menurut Vousinas (2019) jika kolusi sudah terlanjur terjadi khususnya antara karyawan atau antara karyawan dengan pihak eksternal, maka *fraud* akan lebih sulit untuk dihentikan. Maka secara tidak sengaja faktor itu dapat mendorong terjadinya fraud. *Hexagon* teori digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Fraud Hexagon
Sumber: Vousinas 2019

a. Pressure (stimulus)

Pelaku pada saat ini melakukan kejahatan yang didorong oleh tekanan dimana hal ini dapat berasal dari tekanan akan kebutuhan keuangan, target keuangan yang menurun, perekonomian keluarga yang mendesak, dan lainnya, sehingga mendorong pelaku untuk berani melakukan pencurian kas perusahaan.

b. Capability (kapabilitas)

Hal ini menunjukkan seberapa besar daya dan kapasitas dari suatu pihak untuk melakukan kecurangan di lingkungan perusahaan. Pada poin ini, salah satu contoh yang menggambarkan dengan jelas adalah saat terjadinya

perubahan direksi yang merupakan terciptanya wujud *conflict of interest* (Sari dan Nugroho, 2020).

c. *Collusion* (kolusi)

Menurut Vousinas, (2019) kolusi merujuk kepada perjanjian yang menipu suatu pihak dimana pihak yang tertipu sebanyak dua orang atau lebih, untuk satu pihak yang bertujuan untuk mengambil tindakan lain untuk beberapa tujuan kurang baik, seperti menipu pihak ketiga dari hak yang dimilikinya.

d. *Ego* (arogansi)

Arogansi adalah sikap superioritas yang menyebabkan keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan saat seseorang merasa lebih tinggi kedudukannya ketimbang pihak lainnya (Desviana dkk., 2020).

e. *Rationalization* (rasionalisasi)

Pada poin tersebut, pelaku akan melakukan pembenaran atau merasa bahwa tindakannya benar saat mereka melakukan kecurangan. Perilaku tersebut muncul disaat seseorang merasa telah berbuat lebih bagi perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk mengambil keuntungan yang didasari pemikiran bahwa hal tersebut sah-sah saja selama mereka bekerja dengan benar.

f. *Opportunity* (peluang)

Bila terdapat kelemahan dalam pengendalian internal perusahaan, pengawasan yang melemah mendorong seseorang untuk bertindak dalam melakukan kecurangan. Celah ini dapat mengundang hal yang fatal bagi perusahaan dimana kelemahan dalam pengendalian internal yang berjalan dimanfaatkan oleh seseorang.

2.1.4 Teori Moral Kognitif

Teori moral kognitif yang dikembangkan oleh Kohlberg dan Hersh (1977) membagi perkembangan moral menjadi tiga tingkatan, yaitu tingkat prekonvensional, konvensional, dan tingkat post konvensional. Menurut pandangan Kohlberg dan Hersh (1977) dari tiga tingkatan tersebut, seseorang harus melewati enam tahap dalam dirinya. Setiap tahap memberikan jalan untuk menuju ke tahap selanjutnya ketika seseorang mampu menemukan aturan pada tahap itu, kemudian seseorang harus meninggalkan penalaran moral dari tahap awal menuju ke tahap berikutnya. Dengan cara tersebut, penalaran moral seseorang berkembang melalui tiga tingkat yang berbeda meskipun tidak semua orang mampu menguasainya (Manning, 1977).

Kohlberg (1977) mengemukakan dimana masing-masing tingkat memuat dua tahap perkembangan moral. Tingkat satu dan dua dari perkembangan moral, disebut dengan *pre-conventional*, orang-orang membuat keputusan moral berdasarkan pada imbalan dan hukuman.

Pada tingkat tiga dan empat disebut *conventional*. Dalam tahap ini seseorang sudah memperhatikan aturan-aturan sosial dan kebutuhan-kebutuhan sesama. Tingkat terakhir, yaitu lima dan enam disebut *post-conventional*, di mana kebaikan bagi masyarakat telah dimasukkan dalam pemikiran moral. Berikut uraian dari enam tingkatan dalam teori Kohlberg (1977):

1. Tingkat Prekonvensional

Pada tingkat pertama ini, seseorang sangat tanggap terhadap norma-norma budaya, misalnya norma-norma baik atau buruk, salah atau benar, dan sebagainya. Orang tersebut akan mengaitkan norma-norma tersebut sesuai dengan akibat yang akan dihadapi atas tindakan yang dilakukan. seseorang juga menilai norma-norma tersebut berdasarkan kekuatan fisik dari yang menerapkan norma-norma tersebut.

Pada tingkat prekonvensional ini dibagi menjadi dua tahap yaitu:

a. Tahap *Punishment and Obedience Orientation*

Pada tahap ini, secara umum seseorang menganggap bahwa konsekuensi yang ditimbulkan dari suatu tindakan sangat menentukan baik-buruknya suatu tindakan yang dilakukan, tanpa melihat sisi manusianya. Tindakan-tindakan yang tidak diikuti dengan konsekuensi dari tindakan tersebut, tidak dianggap sesuatu hal yang buruk.

Pada tahap ini, suatu tindakan dikatakan benar apabila tindakan tersebut mampu memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri maupun orang lain. Tindakan yang tidak memberikan pemenuhan kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun orang lain dapat dianggap sebagai tindakan baik selama tindakan tersebut tidak merugikan.

Pada tahap ini hubungan antar manusia digambarkan sebagaimana hubungan yang berlangsung di pusat perbelanjaan, di mana terdapat timbal balik dan sikap terus terang yang menempati kedudukan yang cukup penting.

2. Tingkat Konvensional

Pada tingkat perkembangan moral konvensional, memenuhi harapan keluarga, kelompok, masyarakat, maupun bangsanya merupakan suatu tindakan yang terpuji. Tindakan tersebut dilakukan tanpa harus mengaitkan dengan konsekuensi yang muncul, namun dibutuhkan sikap dan loyalitas yang sesuai dengan harapan-harapan pribadi dan tertib sosial yang berlaku.

Pada tingkat ini, usaha seseorang untuk memperoleh, mendukung, dan mengakui keabsahan tertib sosial sangat ditekankan, serta usaha aktif untuk menjalin hubungan positif antara diri dengan orang lain maupun dengan kelompok di sekitarnya. Pada tingkat konvensional ini dibagi menjadi dua tahap yaitu:

a. Tahap *Interpersonal Concordance* atau *Good-Boy/Good-Girl Orientation*

Pandangan individu pada tahap ini, tindakan yang bermoral adalah tindakan yang menyenangkan, membantu, atau tindakan yang diakui dan diterima oleh orang lain. Seseorang biasanya akan menyesuaikan diri dengan apa yang dimaksud tindakan bermoral. Moralitas suatu tindakan diukur dari niat yang terkandung dalam tindakan tersebut. Jadi, setiap orang akan berusaha untuk dapat menyenangkan orang lain.

b. Tahap *Law and Order Orientation*

Pada tahap ini, pandangan seseorang selalu mengarah pada otoritas, pemenuhan aturan-aturan, dan juga upaya untuk memelihara tertib sosial. Tindakan bermoral dianggap sebagai tindakan yang mengarah pada pemenuhan kewajiban, penghormatan terhadap suatu otoritas, dan pemeliharaan tertib sosial yang diakui sebagai satu-satunya tertib sosial yang ada.

3. Tingkat Post konvensional

Pada tingkat ketiga ini, terdapat usaha dalam diri seseorang untuk menentukan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral yang memiliki validitas yang diwujudkan tanpa harus mengaitkan dengan otoritas kelompok maupun individu dan terlepas dari hubungan seseorang dengan kelompok. Pada tingkat ketiga ini, di dalamnya mencakup dua tahap perkembangan moral, yaitu:

a. Tahap *Social-Contract, Legalistic Orientation*

Tahap ini merupakan tahap kematangan moral yang cukup tinggi. Pada tahap ini tindakan yang dianggap bermoral merupakan tindakan-tindakan yang mampu merefleksikan hak-hak individu dan memenuhi ukuran-ukuran yang telah diuji secara kritis dan telah disepakati oleh masyarakat luas. Seseorang yang berada pada tahap ini menyadari perbedaan individu dan pendapat. Oleh karena itu, tahap ini dianggap tahap yang memungkinkan tercapainya musyawarah mufakat. Tahap ini sangat

memungkinkan seseorang melihat benar dan salah sebagai suatu hal yang berkaitan dengan nilai-nilai dan pendapat pribadi seseorang. Pada tahap ini, hukum atau aturan juga dapat dirubah jika dipandang hal tersebut lebih baik bagi masyarakat.

b. Tahap *Orientation of Universal Ethical Principles*

Pada tahap yang tertinggi ini, moral dipandang benar tidak harus dibatasi oleh hukum atau aturan dari kelompok sosial atau masyarakat. Namun, hal tersebut lebih dibatasi oleh kesadaran manusia dengan dilandasi prinsip-prinsip etis. Prinsip-prinsip tersebut dianggap jauh lebih baik, lebih luas dan abstrak dan bisa mencakup prinsip-prinsip umum seperti keadilan, persamaan HAM, dan sebagainya. Oleh karena itu tahap ini adalah tahap dimana seseorang melakukan sesuatu untuk kebaikan bersama tanpa adanya suatu alasan yang memengaruhi seseorang menampilkan perilaku tersebut.

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1 *Locus Of Control Internal*

Locus of control dapat didefinisikan sebagai cara pandang seseorang pada suatu peristiwa dimana dia mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Lee, 2013). Sedangkan (Larsen dan Buss, 2002) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Locus of control menggambarkan pula seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasilnya (outcome). *Locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Silvy et. al, 2013). Sedangkan (Brownell, 1981) menulis tentang

pendapat (Rotter, 1966) dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Locus of control dibagi menjadi dua kategori yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal (Reiss dan Mitra, 1998). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa reaksi yang ditimbulkan adalah sesuatu yang disebabkan oleh sikap dari individu itu sendiri (Vishal, 2013). Sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa seseorang tersebut dikendalikan oleh perilaku individu (internal) atau dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib (eksternal) (Karimi dan Alipour, 2011).

Perbedaan sudut pandang pada *locus of control* bahwa seseorang dengan locus of control internal meyakini apa yang terjadi (baik kejadian positif atau negatif) merupakan konsekuensi dari tindakan orang itu sendiri, sehingga karena dalam pengendalian seseorang tersebut selalu berdasarkan pada peran serta tanggung jawabnya dalam setiap pengambilan keputusan. Sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh takdir dan keberuntungan serta kekuasaan di luar dirinya, sehingga kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya adalah di luar pengendaliannya (Hastuti, 2007).

Lefcourt dan Martin (1984) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Individu yang memiliki kompetensi tinggi apabila didukung oleh internal *locus of control* yang tinggi maka akan mampu mencegah terjadinya fraud.

2.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Yendrawati (2013) mengemukakan bahwa pengertian kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Mitrani *et al.*, (1992) dalam Ardiana dkk., (2010) kompetensi adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif.

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2013) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerja guna dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu pada dirinya yang dipergunakan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang dimana dapat membuat individu tersebut lebih unggul dan mudah dalam pencapaian tujuan kerjanya sehingga semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

Berikut ini macam-macam kompetensi sumber daya manusia yang dibagi kedalam lima kompetensi oleh Michael Zwell dikutip dari Wibowo (2013) sebagai berikut:

- a. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik individu. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* dapat

ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, fokus pada kualitas, perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.

- b. *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.2.3 Tekanan Finansial

Tekanan merujuk pada sesuatu hal yang terjadi pada kehidupan pribadi pelaku yang memotivasinya untuk mencuri. Biasanya motivasi tersebut timbul karena masalah keuangan, tetapi ini dapat menjadi gejala dari faktor-faktor

tekanan lainnya, sehingga tekanan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: tekanan dari faktor keuangan (*financial*), dan tekanan dari faktor sosial (*non financial*).

1. *Financial Pressure*

Masalah keuangan yang dialami pelaku dapat dipecahkan dengan mencuri uang atau asset lainnya. Berikut faktor-faktor dari tekanan keuangan:

- a. *Greed*. Keserakahan seseorang akan kekayaan dapat memicu orang tersebut bertindak curang karena merasa tidak puas dengan apa yang dimiliki.
- b. Gaya hidup mewah. Keinginan untuk hidup mewah dan gaya hidup ini tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan.
- c. *High personal debts*. Hutang yang menumpuk dapat membuat seseorang tertekan. Ketertekanan akan semakin tinggi ketika hutang tersebut tidak dapat dilunasi, sehingga akan menghalalkan segala cara untuk dapat melunasinya.
- d. *High medical bills*. Ketika calon pelaku kecurangan mengalami masalah kesehatan dan membutuhkan biaya pengobatan yang tinggi, sedangkan si calon pelaku tidak mempunyai cukup dana, maka dari tekanan biaya tersebut akan mendorong tindakan kriminal/ curang sebagai cara memenuhi biaya tersebut.
- e. Kerugian keuangan yang tak terduga.

2. *Social Pressure*

Tekanan yang berasal dari faktor non-keuangan diantaranya:

a. *Vice*

Kebiasaan berjudi (*gambling*), *drugs*, dan *alcoholic* (peminum berat) dapat menciptakan keinginan keuangan yang besar agar supaya mendukung kebiasaan-kebiasaan tersebut.

b. *Work related*

Seseorang akan merasa tertekan ketika performa pekerjaan kurang diakui dan dinilai secara adil oleh manajemen, kepuasan atas pekerjaan atau takut akan kehilangan pekerjaannya, tertekan karena ingin mendapatkan promosi, serta merasa bahwa digaji rendah oleh perusahaan.

3. *Other Pressure*

Ini merupakan tekanan-tekanan lain yang dirasakan oleh individu. Seperti perubahan perilaku secara signifikan, seperti: *easy going*, tidak seperti biasanya, sedang mengalami trauma emosional di rumah atau tempat kerja, dan tertantang untuk merusak atau membobol system.

Tekanan (*pressure*) merupakan motivasi yang bersumber dari diri manusia untuk bertindak melakukan kecurangan yang disebabkan dari tekanan keuangan atau non keuangan, selain itu dapat juga sebabkan oleh tekanan secara pribadi dan dari organisasi atau perusahaan (Pristiyanti, 2012). Penelitian ini lebih berfokus pada tekanan financial (*financial pressure*). Tekanan dibagi menjadi dua yaitu secara *financial* atau *nonfinancial*, secara *financial* dipengaruhi oleh gaya hidup agar terlihat secara bercukupan sedangkan secara *nonfinancial* yaitu keinginan yang muncul dari diri seseorang demi menutupi kinerja yang buruk. Tekanan secara financial yang dialami oleh seseorang bisa diselesaikan dengan cara mencuri uang atau aset (Sukirman dan Sari, 2013).

Tuanakotta (2010:207) menjelaskan komponen *pressures* sebagai *perceived non-shareable financial need*, yang dibagi kedalam enam kelompok:

a) *Violation of ascribed obligation*

Suatu kedudukan atau jabatan dengan tanggung jawab keuangan, membawa konsekuensi tertentu yang bersangkutan dan juga menjadi harapan atasan atau majikannya. Disamping harus jujur, ia dianggap

perlu memiliki perilaku tertentu. Orang dalam jabatan seperti itu merasa wajib menghindari perbuatan seperti berjudi, mabuk, menggunakan narkoba dan perbuatan lain yang merendahkan martabatnya. Inilah kewajiban yang terkait dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya. Ini adalah *ascribed obligation* baginya. Jika ia menghadapi situasi yang melanggar kewajiban terkait dengan jabatannya, ia merasa masalah yang dihadapinya tidak dapat diungkapkannya kepada orang lain.

b) *Problems resulting from personal failure*

Kegagalan pribadi yang merupakan situasi yang dipersepsikan oleh orang yang mempunyai kedudukan serta dipercaya dalam bidang keuangan, sebagai kesalahannya menggunakan akal sehatnya, dan karena itu menjadi tanggung jawab pribadinya.

c) *Business reversals*

Kegagalan bisnis merupakan kelompok situasi yang juga mengarah kepada non-shareable problem. Kegagalan ini dikarenakan oleh inflasi yang tinggi, atau krisis moneter, atau finansial, dan tingkat bunga yang tinggi.

d) *Physical isolation*

Situasi ini dapat diterjemahkan sebagai keterpurukan dalam kesendirian.

e) *Status gaining*

Kebiasaan (buruk) untuk tidak mau kalah dengan “tetangga” atau pelaku berusaha meningkatkan statusnya.

f) *Employer-employee relations*

Kekesalan atau kebencian pelaku dalam pekerjaannya. Kekesalan itu biasa terjadi karena merasa gaji atau imbalan lainnya tidak layak dengan pekerjaan atau kedudukannya, atau ia merasa beban pekerjaannya teramat banyak, atau ia merasa kurang mendapat penghargaan batiniah (pujian).

2.2.4 Pencegahan *Fraud*

Kata *fraud* mengandung makna sebagai penyimpangan dan perbuatan melawan hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu yang dapat merugikan pihak lain dan orang yang melakukannya bisa dari pihak luar maupun dari dalam perusahaan. *Fraud* dirancang untuk memanfaatkan peluang yang tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono, 2013:4).

Pencegahan *fraud* merupakan tindakan menghilangkan peluang untuk melakukan *fraud* dengan mengembangkan dan menerapkan manajemen risiko (terutama manajemen risiko *fraud*), pencegahan *fraud* juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Pengendalian internal Priantara (2013:196) menyatakan bahwa penipuan yang mungkin terjadi dapat dicegah antara lain dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Membangun struktur pengendalian internal yang baik

Semakin berkembang perusahaan, tugas manajemen untuk mengendalikan operasional perusahaan menjadi semakin berat. Agar tujuan yang ditetapkan oleh manajemen puncak dapat tercapai, keamanan aset perusahaan terjamin, sehingga manajemen perlu membangun struktur pengendalian internal yang baik dan efektif untuk mencegah *fraud* dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

2. Membuat aktivitas kontrol efektif

Melakukan kegiatan pengendalian yang efektif dapat dilakukan dengan mengkaji kinerja karyawan, mengolah informasi menjadi informasi yang memiliki akurasi dan kelengkapan, pengendalian fisik aset dengan fasilitas pengamanan yang memadai yang terlindungi dari akses terhadap aset, dan pemisahan tugas

berguna untuk memberikan tanggung jawab kepada orang yang berbeda agar terhindar dari tugas dan wewenang ganda.

3. Meningkatkan budaya organisasi

Peningkatan budaya organisasi dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) yang saling terkait untuk mendorong kinerja sumber daya organisasi agar dapat bekerja secara efisien.

4. Menjadikan fungsi audit internal efektif

Meskipun auditor internal tidak dapat menjamin bahwa *fraud* tidak akan terjadi, namun auditor harus menggunakan kecakapan posisinya dengan hati-hati sehingga diharapkan dapat terdeteksi *fraud* dan mampu memberikan saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah *fraud*.

2.2.5 Moralitas Individu

Moralitas merupakan hal yang sesuai dengan keyakinan umum yang diterima masyarakat, berkaitan dengan penilaian norma tindakan manusia. Moralitas individu akan berhubungan pada kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan maupun tindakan pencegahan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi level penalaran moral individu, maka akan semakin cenderung untuk tidak melakukan kecurangan akuntansi (Puspasari, 2012). Oleh sebab itu, kecurangan akuntansi dalam suatu lembaga akan dipengaruhi oleh moralitas individu dari para pegawai yang bekerja didalamnya.

Moralitas individu merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kecenderungan melakukan tindakan pencegahan kecurangan. Organisasi atau instansi juga memiliki tanggung jawab moral. Tanggung jawab moral dari manajemen organisasi memengaruhi terjadinya perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin buruk moralitas dari individu maka kemungkinan tindakan tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin besar pula. Begitupun sebaliknya semakin baik moralitas seseorang

maka semakin besar pula dorongan untuk melakukan tindakan pencegahan kecurangan. Moral yang baik dari individu diasumsikan dapat mendorong individu bertindak tidak etis atau bertindak dalam melakukan pencegahan kecurangan dalam akuntansi.

Dalam tahapan perkembangan moral merupakan ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya (Kohlberg, 1971). Terdapat tiga tahapan perkembangan moral yaitu tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional* dan tahapan *post conventional*.

a) Tahap pertama (*pre-conventional*)

Tahapan ini merupakan tahapan yang paling rendah, individu akan cenderung lebih bertindak karena tunduk dan takut pada hukum yang ada. Selain individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal utama dalam melakukan suatu tindakan. Pada masa ini secara umum, individu menganggap bahwa konsekuensi yang ditimbulkan dari suatu perbuatan sangat menentukan baik buruknya suatu perbuatan yang dilakukan. Pada masa ini, suatu perbuatan dikatakan benar apabila perbuatan tersebut mampu memenuhi kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri maupun individu lain, serta perbuatan tersebut tidak merugikan. Pada masa ini, hubungan antar individu digambarkan sebagaimana hubungan timbal balik dan perbuatan terus terang yang menempati kedudukan yang cukup penting.

a) Tahap kedua (*conventional*)

Individu memiliki dasar pertimbangan moral yang berkaitan dengan pemahaman hukum aturan sosial di masyarakat, kewajiban, dan keadilan dalam lingkungan sosialnya. Individu dalam tahap ini mulai membentuk moralitas dengan menaati peraturan seperti aturan akuntansi untuk menghindari kecurangan. Pada masa ini, usaha individu untuk memperoleh, mendukung, dan mengakui keabsahan tertib sosial sangat ditekankan, serta usaha aktif

untuk menjalin hubungan baik antara diri dengan individu lain maupun dengan kelompok disekitarnya. Pada masa konvensional ini, dibagi menjadi dua masa yaitu:

- 1) Masa *Interpersonal Concordance*, pandangan individu pada masa ini, perbuatan yang bermoral adalah perbuatan yang menyenangkan, membantu, atau perbuatan yang diakui atau diterima oleh individu lain. Jadi, setiap individu akan berusaha untuk dapat menyenangkan individu lain untuk dapat dianggap bermoral.
 - 2) Masa *Law and Order Orientation*, pada masa ini pandangan individu selalu mengarah pada otoritas, pemenuhan aturan-aturan dan juga upaya untuk memelihara tertib sosial. Perbuatan bermoral dianggap sebagai perbuatan yang mengarah pada pemenuhan kewajiban, penghormatan terhadap suatu otoritas dan pemeliharaan tertib sosial yang diakui sebagai satu satunya tertib sosial yang ada.
- b) Tahap ketiga (*post conventional*)

Pada masa ini terdapat usaha dalam diri individu untuk menentukan norma-norma dan prinsip-prinsip moral yang memiliki validitas yang diwujudkan tanpa harus mengaitkan dengan otoritas kelompok maupun individu dan terlepas dari hubungan individu dengan kelompok. Pada masa ketiga ini, mencakup dua masa perkembangan moral yaitu:

- 1) Masa *Social Contract, Legalistic Orientation*, masa ini merupakan masa kematangan moral yang cukup tinggi. Pada masa ini perbuatan yang mampu merefleksikan hak-hak individu dan memenuhi ukuran-ukuran yang telah diuji secara kritis dan telah disepakati oleh masyarakat luas. Individu yang berada pada masa ini menyadari perbedaan individu dan pendapat. Oleh karena itu, masa ini dianggap masa yang kemungkinan tercapainya musyawarah mufakat. Masa ini sangat memungkinkan individu melihat benar dan salah

sebagai suatu hal yang berkaitan dengan norma norma dan pendapat pribadi individu. Pada masa ini, hukum atau aturan juga dapat dirubah jika dipandang hal tersebut lebih baik bagi masyarakat.

- 2) Masa *Orientation of Universal Ethical Principles*, pada masa yang tertinggi ini, moral dipandang benar tidak harus dibatgasi oleh hukum atau aturan dari kelompok sosial atau masyarakat. Tetapi, hal tersebut lebih dibatasi oleh kesadaran individu dengan dilandasi prinsip-prinsip etis. Prinsip-prinsip tersebut dianggap jauh lebih baik, lebih luas dan abstrak dan bisa mencakup prinsip prinsip umum seperti keadilan, persamaan HAM.

Menurut Welton *et al.*, (1994), dalam setiap stage Kohlberg, individu memiliki pandangan sendiri mengenai versi 'hal yang benar' menurutnya. Individu dalam stage 1 merasa bahwa hal yang benar adalah apa yang menjadi kepentingan individu tersebut. Individu dalam stage 2 menganggap bahwa hal yang benar adalah hasil dari pertukaran yang imbang, persetujuan maupun posisi tawar yang imbang. Individu dalam stage 3 merasa bahwa hal yang benar adalah terkait dengan pengharapan akan kepercayaan, loyalitas, dan respek dari teman-teman dan keluarganya. Individu dalam stage 4 menganggap bahwa hal yang benar adalah dengan membuat kontribusi untuk masyarakat, grup atau institusi. Individu dalam stage 5 dan stage 6 menganggap bahwa kebenaran adalah mendasarkan diri pada prinsip-prinsip etis, persamaan hak manusia dan harga diri sebagai seorang makhluk hidup.

2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan penelitian ini baik dari segi metode, analisis dan poin-poin penting lainnya yang sama atau berbeda dari beberapa aspek yang dapat dilihat dibawah ini:

1. Penelitian Ni Ketut Putri Pramesti Dewi dan Ni Ketut Rasmini (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, dan *locus of control* internal berpengaruh positif pada pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa.
2. Penelitian Luluk Khoiriyah, Nur Fadjrih Asyik, dan Lailatul Amanah (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu, *locus of control* internal tidak memoderasi pengaruh moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi jika *locus of control* eksternal memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Penelitian Anisa Kiromil Wakhidah, Kurniawan Mutmainah (2021), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *bystander effect* berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* dana desa, sedangkan *whistleblowing system*, internal *locus of control* dan kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa.
4. Penelitian oleh Nur Hayati dan Iklimatus Amalia (2021), menunjukkan hasil bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, system pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, dan religiusitas berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Moralitas tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa, system pengendalian intern dan religiusitas terhadap pencegahan kecurangan.
5. Penelitian oleh Ni Putu Agustina Widyawati, Edy Sujana, Gede Adi Yuniarta (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan

sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.

6. Penelitian oleh Ni Kadek Mega Cahya Puspita dan Ni Made Dwi Ratnadi (2023), menunjukkan hasil Temuan analisis memperlihatkan, kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan Internal *locus of control* mempunyai pengaruh positif pada pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Artinya, dengan peningkatan kompetensi aparatur desa, penerapan sistem pengendalian internal yang memadai serta ditunjang dengan internal *locus of control* yang baik mampu meningkatkan pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana desa.
7. Penelitian oleh A.B. Setiawan dan Hamidah (2022), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh simultan dan parsial kompetensi sumber daya manusia (SDM), moralitas individu dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dana desa.
8. Penelitian oleh Unzila Nahari dan Hadri Kusuma (2023) menunjukkan hasil bahwa internal *control*, *good public governance*, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dana desa, sedangkan tekanan target dan arogansi berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* dana desa.
9. Penelitian Julieta Amartya Putri, Ismet Ismatullah dan Ade Sudarma (2021), menunjukkan hasil bahwa bahwa tekanan ketaatan stres berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* akuntansi.
10. Penelitian oleh Putri Febriana dan Sarwenda Biduri (2022), adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa moral individu mempengaruhi pencegahan penipuan dalam pengelolaan alokasi dana desa, dan kompetensi mempengaruhi pencegahan *fraud* dalam pengelolaan alokasi dana desa.

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Setiap pegawai baik dari sektor pemerintahan hingga sektor swasta diwajibkan untuk menegakkan integritasnya, dimana masing-masing individu memiliki tanggung jawab untuk selalu menghindari Tindakan yang dapat menguntungkan diri sendiri dan dapat merugikan perusahaan atau negara. Namun pada kenyataannya, saat ini masih banyak tindakan kecurangan yang terjadi terkhusus di Indonesia. Mulai dari manipulasi laporan keuangan hingga tindakan korupsi yang dimana sangat merugikan banyak pihak mulai dari sektor swasta hingga publik. *Fraud* atau Tindakan kecurangan sendiri dapat diartikan sebagai penyimpangan dan perbuatan melawan hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu yang merugikan pihak lain dan yang melakukannya bisa dari pihak luar maupun dari dalam perusahaan. *Fraud* dirancang untuk memanfaatkan peluang yang tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono, 2013:4; Subhan, 2018).

Melihat tingginya kasus *fraud* setiap tahunnya, sehingga setiap instansi menggalakkan beberapa aturan yang dapat membuat masing-masing individunya bisa sadar akan pentingnya mencegah dan menegakkan pencegahan *fraud* didalam perusahaan maupun instansi masing-masing individunya. Pencegahan *fraud* dapat diartikan sebagai Tindakan menghilangkan peluang untuk melakukan *fraud* dengan mengembangkan dan menerapkan manajemen risiko (terutama manajemen risiko *fraud*).

Pencegahan *fraud* juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik,

memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Terdapat beberapa faktor yang dianggap mampu untuk mencegah *fraud* diantaranya ialah *locus of control*, karena apabila seorang individu memiliki kompetensi yang tinggi dan didukung oleh internal *locus of control* maka akan mampu mencegah terjadinya *fraud* (Dewi dan Rasmini, 2019).

Locus of control adalah cara pandang seseorang pada suatu peristiwa dimana dia mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Lee, 2013). Lefcourt dan Martin (1984) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi dari individu itu sendiri. Individu dengan *locus of control* internal juga berkeyakinan bahwa keberhasilan yang diraihny akan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dari mereka dapat mengendalikan dirinya. Selain *locus of control*, kompetensi sumber daya manusia juga dianggap mampu mendorong seseorang dalam melakukan pencegahan *fraud*.

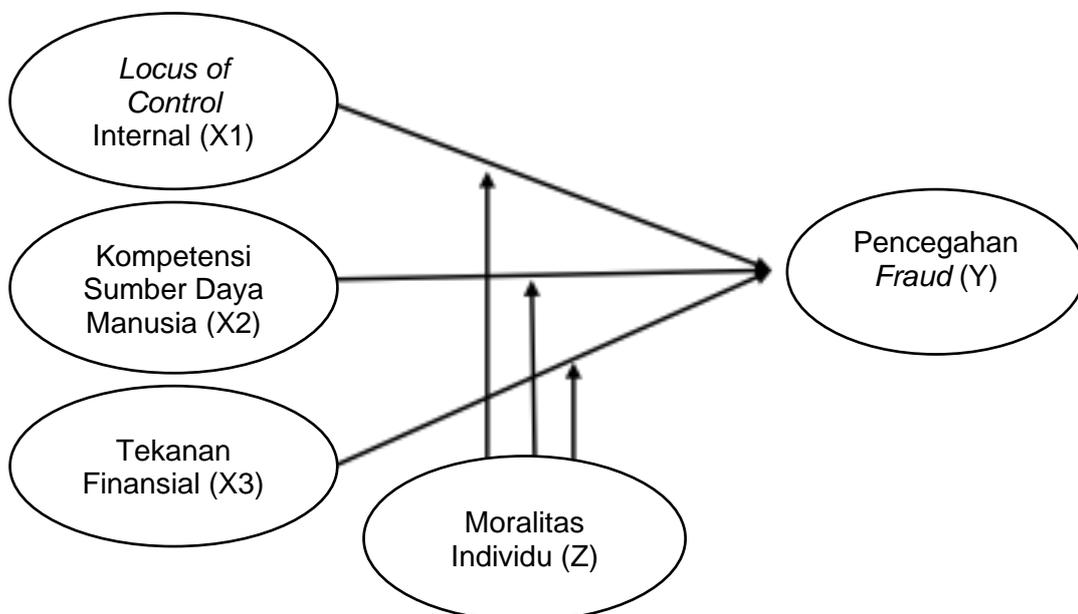
Saputra dkk., (2019) menyatakan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. SDM dalam hal ini sebagai individu yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain *locus of control* internal dan kompetensi sumber daya manusia, tekanan finansial dinilai memiliki pengaruh yang dapat memengaruhii seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan sehingga semakin sedikit tekanan finansial maka semakin besar kemungkinan suatu individu untuk melakukan pencegahan *fraud* begitupun sebaliknya. Tekanan finansial dapat diartikan sebagai sebuah motivasi yang datang dari orang-orang untuk melakukan tindakan kecurangan yang disebabkan oleh tekanan dari diri seseorang maupun organisasi

(Pristiyanti, 2012). Disimpulkan tekanan finansial adalah tekanan yang berasal dari masalah keuangan.

Sedangkan moralitas individu adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melaksanakan tugas dan loyalitas kepada kelompok (Falah, 2006). Moralitas terjadi ketika seseorang mengambil sesuatu yang baik karena dia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, bukan karena dia mencari keuntungan (Hayati dan Amalia, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

1. Pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana proses seseorang menentukan penyebab dan motif perilakunya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter,

sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans *et al.*, 2006). Teori ini menjelaskan bagaimana perilaku seorang individu ditentukan dari keadaan internal maupun eksternalnya sehingga teori ini mendukung bahwa seorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi maka akan dapat mengontrol dirinya dari tindakan kecurangan dan apabila seorang pegawai memiliki perilaku ini maka pencegahan *fraud* makin mudah diterapkan disebuah instansi. Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan masalahnya dengan benar tanpa melakukan kecurangan (Riyana dkk., 2021).

Internal *locus of control* bisa diartikan sebagai kendali yang berasal dari dalam diri individu. *Locus of control* internal mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi dari perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol oleh individu itu sendiri (Dewi dan Rasmini, 2019). Menurut Robbins (2007) dalam Hastuti dan Farid (2015) *internal locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rasmini (2019) *locus of control* internal berpengaruh positif pada pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wakhidah dan Mutmainah (2021) memiliki hasil yang sama yaitu internal *locus of control* dan kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*

Teori *stewardship* ini diperkenalkan oleh Donaldson dan Davis (1989). Teori *stewardship* adalah bagian dari tata kelola perusahaan dan merupakan alternatif normatif untuk teori agensi. Sederhananya, teori *stewardship* adalah teori bahwa manajer, dibiarkan sendiri, akan bertindak sebagai pelayan yang bertanggung jawab atas aset yang mereka kendalikan, dan menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Teori *stewardship* pada dasarnya berpendapat bahwa seorang pekerja mengakui bahwa tujuan individualistis, oportunistik, dan melayani diri sendiri akan terpenuhi jika pekerjaan dilakukan untuk kebaikan organisasi yang lebih besar. Sehingga kompetensi sumber daya manusia dianggap menjadi dasar suatu pekerjaan yang baik dan unggul karena Individu yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang tinggi tentunya akan semakin mendorong dirinya dalam meningkatkan kemampuan demi kebaikan organisasi serta kualitas kerjanya.

Yendrawati (2013) mengemukakan bahwa pengertian kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu pada dirinya yang dipergunakan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang dimana dapat membuat individu tersebut lebih unggul dan mudah dalam pencapaian tujuan kerjanya sehingga semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Seseorang yang memiliki kemampuan diri yang tinggi serta keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah akan terdorong melakukan pencegahan *fraud*. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia seseorang semakin tinggi pula keberanian dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi, karena dorongan dari dirinya sendiri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

3. Pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*

Menurut Cressey (1953) kecurangan akuntansi bisa bersumber dari tiga faktor, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*) ketiga faktor kecurangan ini bisa disebut dengan *fraud triangle* (Machado dan Gartner, 2017). Kemudian Vousinas (2019) menambahkan kolusi sebagai salah satu yang menjadi sumber terjadinya *fraud* yang diuraikan kedalam hexagon teori, bahwasanya jika kolusi sudah terlanjur terjadi khususnya antara karyawan atau antara karyawan dengan pihak eksternal, maka *fraud* akan lebih sulit untuk dihentikan. Maka secara tidak sengaja faktor itu dapat mendorong terjadinya *fraud*. Kebutuhan akan keuangan yang akan terlihat lebih dari individu lain tidak dapat diselesaikan secara bersama-sama sehingga individu akan dipaksa untuk menyelesaikannya dengan cara yang tidak benar yang berakhir pada terjadinya kecurangan (Nauval, 2015).

Rae *et al.*, (2008) menyatakan bahwa tekanan keuangan pribadi dan keserakahan adalah penyebab penipuan. Milasari dan Ratmono, (2019) juga

berpendapat bahwa tekanan keuangan adalah jenis tekanan yang paling umum untuk melakukan penipuan; penelitian sebelumnya menyatakan bahwa sekitar 95% penipuan melibatkan motivasi keuangan atau motivasi untuk melakukan perbuatan buruk. Lebih lanjut Kassem dan Higson (2012) juga menyatakan bahwa *fraud* dapat disebabkan oleh tekanan, rasionalisasi, atau semata-mata karena kesempatan.

Menurut Sukirman dan Sari (2013) tekanan dibagi menjadi dua yaitu secara finansial atau non finansial, secara finansial dipengaruhi oleh gaya hidup agar terlihat bercukupan sedangkan secara non finansial yaitu keinginan yang muncul dari diri seseorang demi menutupi kinerja yang buruk. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nahari dan Kusuma (2023) menjelaskan bahwa tekanan target berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* dana desa. Tekanan target sendiri merupakan satu kesatuan didalam tekanan (*pressure*) yang menjadi dasar seorang individu berbuat *fraud*.

Tekanan finansial yang dialami oleh seseorang akan sangat memengaruhi orang tersebut untuk melakukan kecurangan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka, ini juga akan sangat dipengaruhi oleh tingkat tingkat penalaran moral individu tersebut. Angelina dan Helmayunita (2017) menjelaskan bahwa tekanan yang ditimbulkan oleh tekanan finansial dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan sehingga seseorang yang diliputi tekanan akan sulit dalam melakukan pencegahan *fraud*.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*.

4. Moralitas individu memoderasi pengaruh internal *locus of control* terhadap pencegahan *fraud*

Pencegahan *fraud* dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk (Welton, R. E dan LaGrone, 1994). Moral terdapat dalam pikiran dan dapat dibedakan dengan tingkah laku atau perbuatan, dimana moral yang baik tentunya bertanggungjawab dari perbuatan-perbuatannya.

Moralitas dianggap dapat mendukung *locus of control* internal karena seseorang dengan *locus of control* internal memiliki kecenderungan memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik peristiwa, kejadian, nasib atau takdir yang terjadi atas dirinya disebabkan karena kendali dirinya sendiri sehingga dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Individu dengan *locus of control* internal juga berkeyakinan bahwa keberhasilan yang diraihinya akan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dari mereka dapat mengendalikan dirinya (Khoiriyah *et al.*, 2019).

Penelitian ini berpendapat bahwa moralitas individu akan memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud* akuntansi, karena individu dengan moralitas individu yang baik tentunya bertanggungjawab dari perbuatan-perbuatannya dan berkeyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi atas dirinya adalah karena sikap yang telah diambil sehingga ia lebih mampu mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan kecurangan. Terdapat penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan *fraud*. Diantaranya ialah

penelitian yang dilakukan oleh (Lestari dan Ayu, 2021) menunjukkan hasil bahwa moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Moralitas Individu memperkuat pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*.

5. Moralitas individu memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*

Moralitas adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melaksanakan tugas dan loyalitas kepada kelompok (Falah, 2006). ketika sebuah perusahaan memiliki pegawai dengan kesadaran diri (moralitas) yang baik maka tindakan kecurangan dalam suatu perusahaan dapat diminimalisir.

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2013) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerja guna dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Moralitas memiliki keterkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, dimana seorang individu yang bermoral akan semakin memiliki kompetensi dalam dirinya guna peningkatan kemampuan yang akan membantu dalam pencapaian tujuan instansi salah satunya dengan melakukan pencegahan *fraud*. Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Suardana (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan moralitas berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud

dalam pengelolaan keuangan desa. Hal ini berarti, dengan adanya kompetensi sumber daya manusia dan moralitas yang baik maka dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.

Moralitas individu diduga mampu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahimah dkk., (2018) dengan hasil menunjukkan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian, semakin baik moralitas individu dan kompetensi sumber daya manusia seseorang maka pencegahan *fraud* dapat diterapkan dengan baik dalam suatu instansi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: moralitas individu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*.

6. Moralitas individu memoderasi pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*

Tekanan merupakan kondisi dimana seseorang dipaksa untuk melakukan tindakan kecurangan. berdasarkan fenomena yang ada, tekanan yang dialami oleh pegawai bisa diindikasikan mengalami tekanan secara finansial dimana demi memenuhi kebutuhan secara material maka pelaku terpaksa untuk melakukan kecurangan meskipun harus merugikan salah satu pihak demi pemenuhan akan kebutuhan. Cressey (1953) membagi permasalahan keuangan kedalam 6 jenis: kesulitan untuk pengembalian utang, permasalahan yang didapat dari kegagalan individu, kegagalan bisnis, ego untuk hidup diluar kemampuan seseorang serta perlakuan yang tidak adil dari atasan. Terdapatnya dorongan-dorongan tersebut, bisa menyebabkan seorang

pegawai/karyawan berupaya untuk memenuhi kebutuhan diluar kemampuan sehingga menjadi dorongan untuk melakukan kecurangan (Cressey, 1953).

Pegawai yang memiliki moral yang baik tentunya akan memberikan kinerja yang baik juga dalam sebuah organisasi. Semakin bermoral suatu pegawai pastinya akan mengesampingkan keuntungan pribadi yang bisa merugikan orang lain seperti melakukan tindakan kecurangan, korupsi dan lain sebagainya. Adanya tekanan dalam diri seorang individu akan mendorong mereka melakukan tindakan kecurangan, akan tetapi dengan adanya sifat kesadaran diri yang baik dalam diri individu maka akan mengurangi niatan seorang individu dalam melakukan kecurangan. sehingga dalam kasus ini moralitas individu akan mengurangi niatan seorang individu dalam melakukan kecurangan meskipun individu tersebut sedang dalam keadaan tekanan finansial yang tinggi.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap dan Sudharnoto (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *fraud triangle* yang terdiri dari tekanan, peluang, dan rasionalisasi memiliki peranan penting dalam pencegahan pengendalian fraud. Nahari dan Kusuma (2023) menunjukkan bahwa tekanan target dan arogansi berpengaruh negatif terhadap pencegahan fraud dana desa. Sumendap dkk., (2019) juga menunjukkan variabel moralitas individu sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas maka di rumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

H6: Moralitas individu memperlemah pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian yang melibatkan pemeriksaan informasi berupa angka. Pada dasarnya, pendekatan ini memanfaatkan informasi melalui angka, seperti tingkat pengangguran, kemiskinan, informasi proporsi moneter dan sebagainya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti (Suryani dan Hendrayani, 2015). Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, penelitian ini berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, juga berguna dalam penelitian eksperimental dimana variabel independen diperlakukan secara terkontrol oleh peneliti untuk melihat dampaknya terhadap variabel dependen secara langsung (Umar, 2008).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survei yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa anggota sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Sekaran, 2006).

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. Penelitian ini direncanakan selama satu bulan yaitu Mei sampai Juni 2023.

4.3 Populasi dan sampel

4.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SKPD pemerintahan kota Makassar. Adapun jumlah keseluruhan populasi adalah

sebanyak 39 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan jumlah 22.957 pegawai.

4.3.2 Sampel

Sekaran (2006) mengemukakan bahwa sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling yang dimana ditambahkan kriteria khusus dalam memilih sampel. Menurut Sekaran dan Bougie (2010:276) purposive sampling adalah memperoleh data dari kelompok sasaran yang lebih spesifik dan dapat memberikan informasi yang diinginkan, karena mereka adalah satu-satunya yang mempunyai informasi tersebut atau sesuai dengan beberapa kriteria yang dibuat oleh penelitian. Dengan demikian peneliti dapat melakukan penelitian secara subyektif dan mendalam untuk menilai karakteristik sampel penelitian. Berikut kriteria-kriteria yang harus dipenuhi untuk dapat dikategorikan ke dalam sampel penelitian:

1. Merupakan pegawai pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kedinasan kota makassar dengan total 25 kantor dinas.
2. Sampel merupakan pegawai dan staf bidang keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD).
3. Pegawai atau staf yang sudah bekerja minimal 1 tahun di bidang keuangan SKPD kota makassar.
4. Pria atau Wanita berusia 20-60 tahun.

Peneliti memfokuskan kepada 25 SKPD dikarenakan menyesuaikan dengan fenomena yang telah terjadi yaitu yang pernah memiliki kasus *fraud* di SKPD kota Makassar, sehingga peneliti melakukan fokus penelitian hanya kepada 25 SKPD Kota Makassar dari total keseluruhan jumlah kedinasan kota makassar. Adapun beberapa kasus *fraud* yang pernah terjadi, dugaan, atau masih dalam tahap proses persidangan di 25 SKPD kota makassar diantaranya sebagai berikut;

Tabel 4.1 Daftar Kasus *Fraud* SKPD Kota Makassar

No	Nama SKPD	Jenis Kasus <i>Fraud</i>	Tahun	Total Kerugian Negara
1	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan	Pembebasan lahan industry pengelolaan sampah	2012-2014	Rp 72.000.000.000
2	Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan	Proyek revitalisasi benteng rotterdam	2011	Rp 24.300.000.000
3	Dinas Kesehatan	proyek Rumah Sakit Batua	2016	Rp.22.670.516.871
4	Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	proyek pengadaan dan instalasi driver irrigation	2020	Rp 17.000.000.000
5	Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup	Pengadaan dan penanaman pohon ketapang	2016	Rp 7.000.000.000
6	Dinas Sosial	Bansos Covid-19	2019-2023	Rp 5.200.000.000
7	Dinas Perindustrian	Proyek mobil toko (moko dinas)	2013	Rp 4.300.000.000
8	Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan	Korupsi pengadaan bibit sapi perah	2012	Rp 4.000.000.000
9	Dinas Perhubungan	penyalahgunaan honorarium fiktif Satpol PP di 14 kecamatan	2017-2022	Rp 3.500.000.000
10	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	Penyimpangan pengadaan barang dan jasa (cctv)	2020	Rp 2.000.000.000
11	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	Pengadaan alat Kesehatan obgyn bed badan keluarga berencana	2009	Rp 2.000.000.000
12	Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral	Pengadaan lampu hias kota	2011-2012	Rp 1.452.990.000
13	Dinas Kelautan Dan Perikanan	korupsi proyek pengadaan dan pembagunan kapal 10 Gross Ton dan alat tangkap ikan	2013	Rp 1.000.000.000

14	Dinas Perdagangan	Pembangunan pasar pabaeng-baeng	2018	Rp 1.000.000.000
15	Dinas Kehutanan	Pengelolaan pengadaan bibit kopi	2022	Rp 1.000.000.000
16	Dinas Ketahanan Pangan	Program pengolah pupuk organik	2023	Rp 698.000.000
17	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	Korupsi Gedung pembangunan perpustakaan kota makassar	2021	Rp 662.650.072
18	Dinas Pendidikan	Korupsi anggaran Smart toilet	2018	Rp 592.056.743
19	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	suap pemeriksaan laporan keuangan	2020	Rp 500.000.000
20	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	Korupsi pengadaan barang persediaan sanggar kerajinan Lorong kota makassar	2016	Rp 448.914.250
21	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Korupsi dana desa (penyimpangan pada penyediaan mobil dum truk merek isuzu)	2019	Rp 439.500.000
22	Dinas Kepemudaan Dan Olahraga	Penyalahgunaan anggaran dasar bela negara bagi pemuda lorong	2021	Rp 300.000.000
23	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	korupsi pembangunan gedung lokal latihan kerja	2011	Rp 86.000.000
24	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Dan Satu Pintu	Pungli perizinan usaha (oknum Asn Ptsp)	2021	Rp 3.000.000
25	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Pungli dokumen kependudukan	2021	Rp 200.000/dokumen

Sampel dibuat menyesuaikan aturan SEM yang disarankan Sholihin dan Ratmono (2021). Pertama, apabila pendugaan parameter memakai metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) maka besar sampel disarankan 100 hingga 200 responden, dengan minimum sampel sebesar 50. Kedua, sebanyak 5 sampai 10 kali jumlah parameter yang tersedia didalam model. Terakhir, sama dengan 5 sampai 10 kali jumlah variabel *manifest* (indikator) dari keseluruhan variabel laten. Jumlah indikator dalam penelitian ini ada 20, maka peneliti menentukan sampel sebanyak 20 x 5 yaitu 100 sampel. Peneliti memilih 5 dikarenakan untuk menyesuaikan dengan jumlah pegawai pada 25 SKPD kota makassar bidang keuangan.

Tabel 4.2 Daftar Nama SKPD Kota Makassar

No	Nama SKPD	Jumlah
1	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3
2	Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup	4
3	Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan	5
4	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	4
5	Dinas Kesehatan	5
6	Dinas Ketahanan Pangan	4
7	Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	5
8	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	4
9	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	3
10	Dinas Kelautan Dan Perikanan	4
11	Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan	3
12	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	4
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	3
14	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	4
15	Dinas Kepemudaan Dan Olahraga	5
16	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Dan Satu Pintu	5
17	Dinas Pendidikan	5
18	Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral	4
19	Dinas Perdagangan	8
20	Dinas Perhubungan	4
21	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	4
22	Dinas Kehutanan	3
23	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan	8

24	Dinas Sosial	5
25	Dinas Perindustrian	4
	Total	110

Total sampel diatas merupakan daftar pegawai keuangan pada 25 SKPD kota makassar, jumlah tersebut didapatkan dari data kepegawaian masing-masing SKPD kota makassar. Alasan pemilihan sampel adalah karena pegawai bagian keuangan ini bertanggung jawab dalam pelaporan keuangan pada masing-masing SKPD dan juga setiap bagian tersebut merupakan elemen penting dalam menghasilkan laporan pertanggungjawaban atau keuangan pemerintah, karena terlibat langsung dan sangat memahami kegiatan akuntansi.

4.4 Jenis dan Sumber Data

4.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor.

4.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui survey dan kuesioner.

4.4.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapangan pada obyek penelitian.

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut

menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu.

4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia dan tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud* dengan moralitas Individu sebagai pemoderasi, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel moderasi (Z). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

4.5.1 Locus of Control Internal (X₁)

Robbins (2007) internal *locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Adapun indikator untuk mengukur internal *locus of control* ialah: yakin bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri, yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri, aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi (Wakhida dan Mutmainah, 2021).

4.5.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂)

Saputra dkk., (2019) mendefinisikan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar

peningkatan kinerja organisasi. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi SDM yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) (Ardiana dkk., 2010).

4.5.3 Tekanan Finansial (X3)

Tekanan Finansial, merupakan tekanan dari diri seseorang yang berasal dari faktor keuangan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tekanan finansial yaitu: kebutuhan uang yang relatif tinggi, tuntutan pemenuhan uang yang mendesak dan keinginan untuk terlihat mewah (Angelina dan Helmayunita, 2017).

4.5.4 Moralitas Individu (Z)

Moralitas Individu adalah moral yang sesuai dengan aturan yang mengatur hukum sosial atau adat atau perilaku. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur moralitas individu yaitu: kesadaran seorang pegawai terhadap tanggung jawab suatu entitas, nilai kejujuran dan etika, menaati setiap aturan yang berlaku di dalam entitas dan Sikap individu dalam melakukan tindakan tidak jujur (Febriana dan Biduri, 2022).

4.5.5 Pencegahan *Fraud* (Y)

Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Adapun indikator dari variabel pencegahan kecurangan (*fraud*) yakni, 1. Menciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu 2. Proses rekrutmen yang jujur 3. *Fraud awareness* 4. Lingkungan kerja yang positif 5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati 6. Adanya sanksi terhadap segala bentuk kecurangan (Wardana dkk., 2017).

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang memuat pernyataan masing-masing variabel yaitu variabel bebas antara lain pengendalian internal, budaya organisasi, tekanan finansial dan variabel terikat yaitu *fraud* serta variabel moderasi yaitu etika egoisme dengan pengukurannya menggunakan skala Likert. Skor alternatif dalam kuesioner yang diberikan ada 5 sebagai berikut:

Tidak Setuju = 1

Kurang Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

4.7 Teknik Analisa Data

Analisis dengan SEM-PLS merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang memiliki data non linier. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut juga sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2015). Analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut outer model dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observd merepresentasi variabel laten untuk diukur.

Model ini cocok digunakan pada penelitian ini karena adanya keterbatasan data, jumlah sampel yang diteliti hanya sedikit kurang dari 100. PLS terdiri dari uji

validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis. Beberapa keunggulan pada metode PLS adalah:

- a) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal.
- b) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yang relatif kecil.

4.7.1 Uji Instrumen Data

4.7.1.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur valid tidaknya untuk setiap indikator konstruk dalam penelitian. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* untuk *loading factor* yang biasa digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah $> 0,5$ tetapi lebih baik lagi apabila loading factor $> 0,7$ (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. *Discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Metode yang digunakan untuk pengujian *discriminant validity* yakni dengan cross loading dan membandingkan akar AVE. *Rule of thumb* untuk cross loading pada *discriminant validity* $> 0,7$ dalam satu variabel. *Rule of thumb* untuk akar AVE $> 0,5$ tetapi jika *rule of thumb* tidak mencapai $> 0,5$ hasil tetap dapat digunakan karena pada hasil *convergent validity* sudah diperoleh hasil yang valid. Akar AVE digunakan untuk membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

Tabel 4.3 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule Of Thumbs
Konvergen	<i>Faktor Loading</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

1) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* untuk *composite reliability* yakni > 0,6 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

2) *Cronbach's alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*. *Rule of thumb* untuk *cronbach's alpha* yakni > 0,7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

4.7.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

a) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu *path coefficients*. *Rule of thumbs* terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai t-statistic nilai $> 1,64$ (*two tailed*) atau $> 1,96$ (*one tailed*) dapat dikatakan signifikan dan *probability value* (*p-value*) $< 0,01$; $< 0,05$; $< 0,10$ dapat dikatakan signifikan. Dalam *p-value* jika diperoleh nilai $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

4.7.1.3 Uji Efek Moderasi

Efek moderasi menunjukkan interaksi antara variabel moderator dengan variabel independen (*prediktor*) dalam mempengaruhi variabel dependen. Pengujian efek moderasi dengan menggunakan PLS-SEM *output* parameter uji signifikansi dilihat pada tabel total effect, tidak pada tabel koefisien, karena pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung dari variabel independen ke variabel dependen (*direct effect*), tetapi juga pengaruh interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen (*indirect effect*).

Evaluasi model interaksi dilakukan dengan melihat R-square dengan effect size 0,02; 0,15; dan 0,35. Menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat. Jika effect size yang dihasilkan nilainya lemah maka tidak akan berpengaruh terhadap efek moderasi (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

b. Gambaran Umum Responden

Data penelitian yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui instrument kuesioner. Responden yang diteliti merupakan seluruh pegawai yang berada dilingkup pemerintahan Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan metode *self-administred*, yaitu metode distribusi langsung kuesioner kepada responden, bahkan memberikan pengarahan dan informasi terlebih dahulu. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 25 SKPD kota makassar bidang keuangan.

Penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 23 mei sampai dengan 23 juni 2023, dengan jumlah responden yang berpartisipasi adalah sebanyak 110 responden. Besaran sampel telah memenuhi aturan SEM yang disarankan Sholihin dan Ratmono (2021). Pertama, apabila pendugaan parameter memakai metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) maka besar saampel disarankan 100 hingga 200 responden, dengan minimum sampel sebesar 50. Kedua, sebanyak 5 sampai 10 kali jumlah parameter yang tersedia didalam model. Terakhir, sama dengan 5 sampai 10 kali jumlah variabel *manifest* (indikator) dari keseluruhan variabel laten. Jumlah indikator dalam penelitian ini ada 20, maka peneliti menentukan sampel sebanyak 20×5 yaitu 100 sampel. Peneliti memilih 5 dikarenakan untuk menyesuaikan dengan jumlah pegawai pada 25 SKPD kota makassar bidang keuangan.

Tabel 5 Distribusi Pengembalian Kuesioner

No.	Kuesioner	jumlah
1	Kuesioner yang disebar	110
2	Kuesioner yang kembali	110
3	Kuesioner yang tidak kembali	0
4	Presentase kuesioner yang kembali	100%
	jumlah	110

Sumber: Data primer yang diolah 2023

c. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada 25 SKPD kota makassar yang berjumlah 110 pegawai. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan usia.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan literatur tentang perbedaan berbasis gender, perempuan dan laki-laki memiliki persepsi yang berbeda mengenai peran kepemimpinan (Wood dan Eagly, 2009).

Tabel 5.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentasi
1	Laki-Laki	43	39,09%
2	Perempuan	67	60,91%
	Jumlah	110	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 110 pegawai yang bekerja di 25 SKPD kota Makassar, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang atau sekitar 39,09% dari jumlah responden sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 67 orang atau sekitar 60,91% dari jumlah responden. Secara khusus, menurut Eagly *et al.*,

(2003) laki-laki cenderung digambarkan memiliki perilaku yang asertif, kompetitif, dan mengontrol sedangkan perempuan memiliki lebih banyak karakteristik komunal yang seperti suportif, empatik, dan lembut sehingga, bentuk *judgment* antara laki-laki dan perempuan berbeda. Meskipun dalam banyak situasi laki-laki yang bertanggung jawab bila terjadi kesalahan, tetapi perempuan cenderung lebih banyak membantu daripada laki-laki. Walaupun demikian, salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menjaga hubungan dan berkontribusi dengan baik pada masyarakat adalah keberagaman *gender* dewan/badan dalam organisasi (Ayu *et al.*, 2020). Sehingga dalam penelitian ini, Inspektorat sebagai badan yang mengawasi instansi yang mengelolah Dana Alokasi Khusus baik laki-laki dan perempuan yang dianggap memiliki kemampuan dalam pengawasan dengan caranya sendiri dengan tetap fokus menjalankan tugas dengan baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

2) Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, melalui pendidikan formal. Pada penelitian ini terdapat empat tingkatan pendidikan responden yang dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentasi
1	SMA	9	8,18%
2	D3	4	3,64%
3	S1	84	76,36%
4	S2	13	11,82%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa dari 110 pegawai yang bekerja di 25 SKPD Kota Makassar, yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 9 pegawai atau sekitar 8,18% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 4 pegawai atau sekitar 3,64%% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 84 pegawai atau sekitar 76,36% dari jumlah responden sedangkan pegawai yang memiliki pendidikan S2 yaitu 13 orang atau sekitar 11,82% dari jumlah responden. Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan menjadi penting dalam melihat pola pikir dan cara pegawai dalam merencanakan, mengevaluasi, dan mengalokasikan dana. Sebab, tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir seseorang (Hanson *et al.*, 2016). Pengetahuan yang dimiliki seseorang pegawai akan membantu dalam menemukan kekeliruan atau kesalahan dalam merencanakan, mengevaluasi, dan mengalokasikan dana. Selain itu, dengan tingkat pendidikan yang baik dari responden penelitian diharapkan dapat memahami dengan baik semua butir pernyataan yang telah disajikan dalam kusioner.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam psikologi sosial merupakan angka-angka yang menghitung masa depan dari awal kelahiran sampai sekarang. Hurlock (1980) membagi fase perkembangan psikologi individu yang terdiri dari masa dewasa awal (*early adulthood*) umur 21-40 tahun, dan masa dewasa madya (*middle adulthood*) umur 41-60 tahun. Pengelompokkan responden bertujuan agar informasi yang diperoleh lebih beragam dan mewakili kelompok usia terkait.

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentasi
1	20 – 30 Tahun	17	15,5%
2	31 – 40 Tahun	47	42,7%
3	40 – 50 Tahun	39	35,5%
4	> 50 Tahun	7	6,4%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 110 pegawai yang bekerja di 25 SKPD kota Makassar, yang memiliki usia rentan 20-30 tahun berjumlah 17 orang atau sekitar 15,5% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki rentan usia 31-40 tahun berjumlah 47 orang atau sekitar 42,7% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki rentan usia 40–50 tahun berjumlah 39 orang atau sekitar 35,5% dari jumlah responden. Sedangkan pegawai yang memiliki usia diatas 50 tahun berjumlah 7 pegawai atau sekitar 6,4% dari jumlah responden.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada ilmu psikologi sosial seseorang dengan umur 20-30 (masa dewasa awal) selalu ingin meningkatkan kemampuan diri dan memiliki gagasan baru dalam menghadapi resiko (Hurlock, 1980). Sehingga, pegawai yang berada di usia ini cenderung lebih berani dalam mengambil keputusan karena pada usia ini responden memiliki kematangan skill yang cukup, selain itu juga responden masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada umur 31-40 tahun (dewasa madya) selalu ingin memperluas keterlibatan dan tanggung jawab pribadi dan sosial seperti membantu generasi berikutnya menjadi individu yang berkompeten (Hurlock, 1980), sehingga responden pada umur 31-40 tahun selain memiliki kematangan skill juga dapat menjadi mentor bagi para pegawai lainnya.

2. Hasil Uji Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Locus of Control* Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tekanan Finansial, Moralitas Individu dan Pencegahan *Fraud*. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif, Analisis deskriptif variabel digunakan untuk memberikan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel yang diteliti. Untuk mempermudah penilaian maka dibuat kategori penilaian. Rumus yang digunakan untuk menentukan kategori penilaian adalah:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Skor}} = 0,8$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan nilai 0,8, dengan demikian rentang skala 0,8 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut:

Tabel 5.5 Ikhtisar Rentang Skala Variabel

Interval	Kategori
1 - 1,80	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Setuju / Tidak Baik
2,61 - 3,40	N / Netral
3,41 - 4,20	Setuju / Baik
4,21 - 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: data primer diolah (2023)

Adapun hasil analisis statistis variabel sistem *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia, tekanan finansial, moralitas individu dan pencegahan *fraud* sebagai berikut:

Tabel 5.6 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Locus Of Control Internal	110	3.00	5.00	4.2818	.59619

Kompetensi Sumber Daya Manusia	110	3.00	5.00	4.2879	.56074
Tekanan Finansial	110	1.00	3.00	1.8682	.54140
Moralitas Individu	110	2.63	5.00	4.2932	.67292
Pencegahan Fraud	110	3.22	5.00	4.3528	.51039
Valid N (listwise)	110				

Sumber: data yang diolah 2023

Tabel 5.6 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1) *Locus of control* internal

Locus of control internal dikenal sebagai sebuah keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang terjadi dari individu itu sendiri (Lefcourt dan Martin, 1984). Sikap tersebut berupa dimana seorang individu dapat mengendalikan dirinya dan yakin hasil yang diraihnyanya sebanding dengan usaha salah satunya seperti melakukan pencegahan *fraud*. Variabel *locus of control* internal diukur dengan empat indikator yang terdiri dari 7 pernyataan. Berdasarkan tabel 5.6 diatas variabel *locus of control* internal (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2818 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,59619 dari nilai rata-rata jawaban responden. Sehingga dapat disimpulkan variabel *locus of control* internal memiliki indeks rata-rata yang dapat dianggap baik.

2) Kompetensi Sumber Daya Manusia

Variabel Kompetensi sumber daya manusia diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari 6 pernyataan. Kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi (Saputra dkk., 2019). Salah satu peningkatan kinerja organisasi ialah tidak adanya kasus *fraud* yang terjadi didalam

organisasi tersebut sehingga dibutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang baik didalam seorang individu dalam melakukan pencegahan *fraud*. Berdasarkan tabel 5.6 diatas variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2879 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,56074 dari nilai rata-rata jawaban responden sehingga secara keseluruhan variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki indeks rata-rata yang dianggap sangat baik.

3) Tekanan Finansial

Variabel tekanan finansial diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari 5 pernyataan. Tekanan finansial sendiri merupakan sebuah motivasi yang datang dari orang-orang untuk melakukan tindakan kecurangan yang disebabkan oleh tekanan dari diri seseorang maupun organisasi (Pristiyanti, 2012). Tekanan timbul karena adanya kebutuhan atau dorongan sehingga seorang yang memiliki tekanan finansial dalam dirinya cenderung melakukan tindakan *fraud*. Berdasarkan tabel 5.6 diatas variabel Tekanan Finansial (X3) memiliki nilai minimum 1,00 nilai maksimum 3,00 dan mean 1.8682 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban tidak setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,54140 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4) Moralitas Individu

Moralitas individu adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota sosial dalam melaksanakan tugas dan loyalitas kepada kelompok (Falah, 2006). Moralitas terjadi ketika seorang individu mengambil sesuatu yang baik karena dia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, bukan karena dia mencari keuntungan (Hayati dan Amalia, 2021). Sehingga seorang yang memiliki moral yang baik makin memilii peluang besar dalam

melakukan pencegahan *fraud*. Berdasarkan tabel 5.6 diatas variabel Moralitas Individu (M) memiliki nilai minimum 2,63 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2932 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,67292 dari nilai rata-rata jawaban responden.

5) Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat system pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata Kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Pencegahan *fraud* sangat dibutuhkan untuk dilakukan oleh setiap individu dalam suatu organisasi sehingga sangat wajib bagi suatu organisasi dalam mendukung hal tersebut. Variabel pencegahan *fraud* memiliki 6 indikator dengan masing-masing 15 pernyataan, berdasarkan tabel 5.6 diatas variabel pencegahan *Fraud* (Y) memiliki nilai minimum 3,22 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3528 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,51039 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu: *locus of control* internal (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), tekanan finansial (X3), moralitas individu (M) dan pencegahan *fraud* (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada

lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

1) *Locus of control* internal

Locus of control internal adalah meyakini apa yang terjadi (baik kejadian positif atau negatif) merupakan konsekuensi dari tindakan orang itu sendiri, sehingga karena dalam pengendalian seseorang tersebut selalu berdasarkan pada peran serta tanggung jawabnya dalam setiap pengambilan keputusan (Hastuti, 2007). Lefcourt dan Martin (1984) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel *Locus of control* internal (X1) dapat dilihat pada table 5.7 dibawah ini.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai Variabel *Locus Of Control Internal*

Item	Frekuensi Skor dan Persentas						Total Skor	Rata-rata	
	STS	TS	N	S	SS	N			
1	F	0	0	15	43	52	110	477	4,34
	Percent	0	0	13,6	39,1	47,3			
2	F	0	0	15	47	48	110	473	4,30
	Percent	0	0	13,6	42,7	43,6			
3	F	0	0	10	48	52	110	466	4,24
	Percent	0	0	9,1	43,6	47,3			
4	F	0	0	15	35	60	110	468	4,25
	Percent	0	0	13,7	31,8	54,5			
Mean variabel <i>locus of control</i> internal								4,2818	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan sangat setuju kemudian paling sedikit responden memberikan penilaian ragu-ragu dan tidak ada yang memilih tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata

keseluruhan dari 7 pernyataan yaitu sebesar 4,2818 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

2) Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Yendrawati, 2013). Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) dapat dilihat pada tabel 5.8 dibawah ini.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai Variabel Sumber Daya Manusia

Item		Frekuensi Skor dan Persentasi					Total Skor	Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS			N
1	F	0	0	5	44	61	110	479	4,35
	Percent	0	0	4,5	40,0	55,5			
2	F	0	0	9	46	55	110	470	4,27
	Percent	0	0	8,2	41,8	50,0			
3	F	0	0	13	46	51	110	466	4,24
	Percent	0	0	11,8	41,9	46,3			
Mean variabel kompetensi sumber daya manusia								4,2879	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 6 pernyataan yaitu sebesar 4,2879 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

3) Tekanan Finansial

Tekanan finansial merupakan tekanan yang dari diri seseorang yang berasal dari masalah keuangan. Dari hasil penelitian distribusi

frekuensi tanggapan responden terhadap variabel tekanan finansial (X3) dapat dilihat pada tabel 5.9 dibawah ini.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai Variabel Tekanan Finansial

Item		Frekuensi Skor dan Persentasi					Total Skor	Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS			N
1	F	41	60	9	0	0	110	200	1,82
	Percent	37,2	54,6	8,2	0	0			
2	F	32	55	23	0	0	110	211	1,92
	Percent	29,1	50,0	20,9	0	0			
3	F	42	60	8	0	0	110	205	1,86
	Percent	38,2	54,6	7,3	0	0			
Mean variabel tekanan finansial								1,8682	

Sumber: data primer yang diolah 2023

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian tidak setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 1,8682 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban tidak setuju.

4) Moralitas Individu

Moralitas individu merupakan sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk (Welton, R. E dan LaGrone, 1994). Moral terdapat dalam pikiran dan dapat dibedakan dengan tingkah laku atau perbuatan, dimana moral yang baik tentunya bertanggungjawab dari perbuatan-perbuatannya. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel moralitas individu (M) dapat dilihat pada tabel 5.11 dibawah ini.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai Variabel Moralitas Individu

Item		Frekuensi Skor dan Persentasi					Total Skor	Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS			N
1	F	0	2	9	33	66	110	483	4,39

	<i>Percent</i>	0	1,8	8,2	30,0	60,0			
2	F	0	1	14	24	71	110	481	4,37
	<i>Percent</i>	0	1,0	12,7	21,8	64,5			
3	F	0	1	15	38	56	110	479	4,35
	<i>Percent</i>	0	1,0	13,6	34,5	50,9			
4	F	0	1	12	48	49	110	475	4,32
	<i>Percent</i>	0	1,0	10,9	43,6	44,5			
Mean variabel moralitas individu									4,2932

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 6 pernyataan yaitu sebesar 4,2932 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

c) Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *Fraud* merupakan tindakan menghilangkan peluang untuk melakukan *fraud* dengan mengembangkan dan menerapkan manajemen risiko (terutama manajemen risiko *fraud*), pencegahan *fraud* juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel pencegahan *fraud* (Y) dapat dilihat pada tabel 5.12 dibawah ini.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai Variabel Pencegahan

Fraud

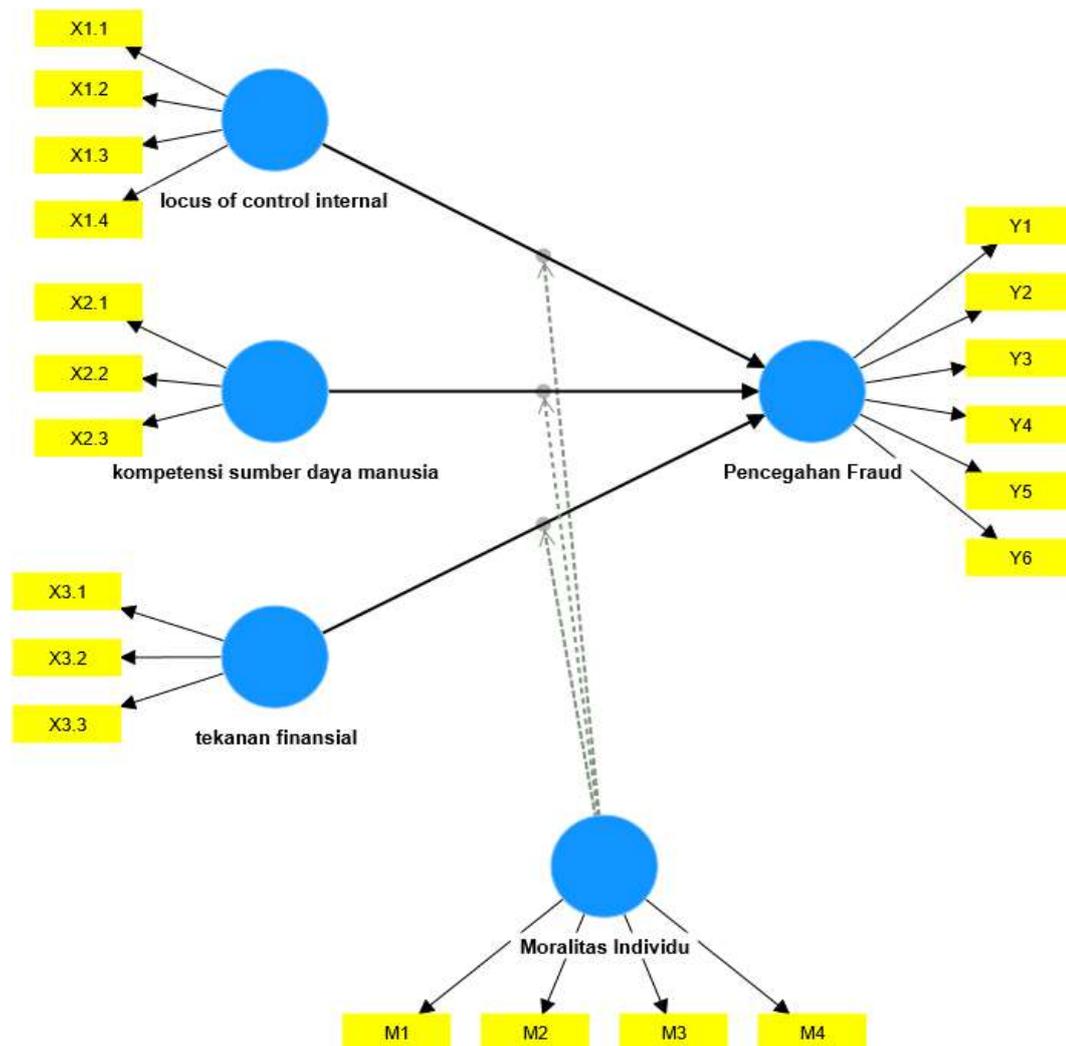
Item	Frekuensi Skor dan Persentasi						Total Skor	Rata-rata	
	STS	TS	N	S	SS	N			
1	F	0	0	11	29	70	110	483	4,40
	Percent	0	0	10,0	26,4	63,6			
2	F	0	0	9	32	69	110	480	4,36
	Percent	0	0	8,1	29,1	62,8			
3	F	0	0	11	53	46	110	475	4,32
	Percent	0	0	10,0	48,2	41,8			
4	F	0	0	15	22	73	110	477	4,34
	Percent	0	0	13,6	20,0	66,4			
5	F	0	0	5	38	67	110	479	4,36
	Percent	0	0	4,5	34,5	70,0			
6	F	0	0	11	31	68	110	477	4,34
	Percent	0	0	10,1	28,1	61,8			
Mean variabel pencegahan <i>fraud</i>								4,3528	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 15 pernyataan yaitu sebesar 4,3528 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

b. Uji *First Order Confirmatory Factor Analysis*

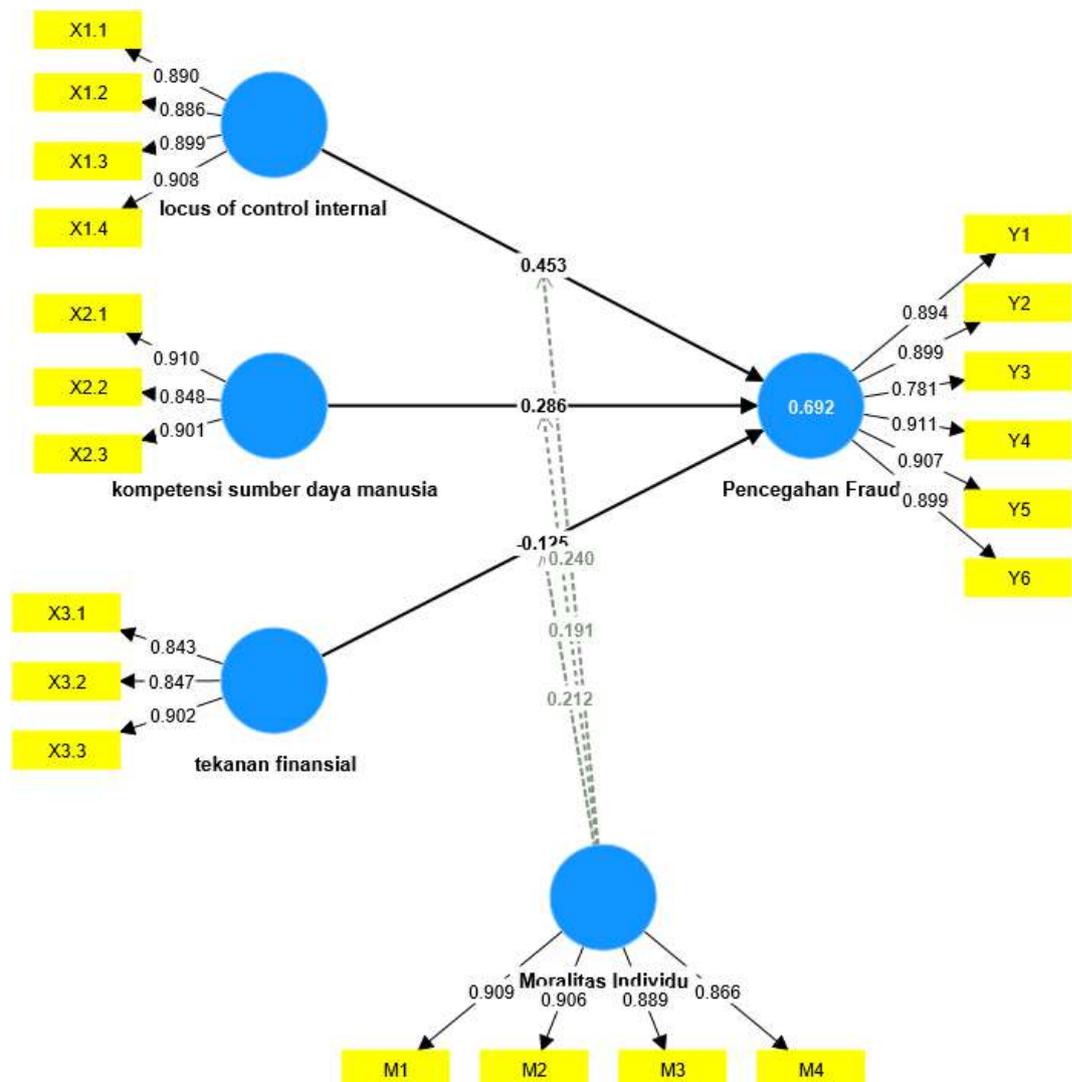
Pengujian *first order* konstruk dimana pengujiannya akan melalui 1 jenjang, analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya.



Gambar 5.1
First Order Confirmatory Factor Analysis

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa *first order* konstruk *locus of control* internal diukur dengan dengan indikator X1.1 – X1.4. *First order* konstruk variabel kompetensi sumber daya manusia diukur dengan dengan indikator X2.1 – X2.3. *First order* konstruk variabel tekanan finansial diukur dengan indikator X3.1 – X3.3. *First order* konstruk variabel moralitas individu diukur dengan indikator M1 – M4. Dan *first order* konstruk variabel pencegahan *fraud* diukur dengan indikator Y1 – Y6.

c. Pengujian Struktural Equation Model (SEM)



Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS 4.0*. Gambar 5.2 berikut ini menyajikan hasil pengujian *full model* SEM menggunakan *Smart PLS* sebagai berikut.

Gambar 5.2
Uji Full Model SEM Menggunakan Smart PLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smart PLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 5.2 dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan *drop data* untuk

menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

d. Uji *Outer Model*

Uji outer model bertujuan untuk menspesifikasikan pengaruh antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji outer model ini menggunakan bantuan prosedur PLS Algorithm. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *Smart PLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reability* dan *discriminant validity*.

Convergent Uji outer model bertujuan untuk menspesifikasikan pengaruh antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji outer model ini menggunakan bantuan prosedur PLS Algorithm. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *Smart PLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reability* dan *discriminant validity*.

1) *Convergent validity*

a) Uji *outer model* variabel

Tabel 5.12 Uji Validitas *Outer Model* Variabel

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0,890	Valid
X1.2	0,886	Valid
X1.3	0,899	Valid
X1.4	0,908	Valid
X2.1	0,910	Valid
X2.2	0,848	Valid
X2.3	0,901	Valid
X3.1	0,843	Valid
X3.2	0,847	Valid
X3.3	0,902	Valid
M1	0,909	Valid
M2	0,906	Valid
M3	0,889	Valid
M4	0,866	Valid
Y1	0,894	Valid

Y2	0,899	Valid
Y3	0,781	Valid
Y4	0,911	Valid
Y5	0,907	Valid
Y6	0,899	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator reflektif, karena memiliki *loading faktor* > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel dalam penelitian ini.

2) Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Jogiyanto & Abdillah, 2014). *Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* untuk *composite reliability* yakni > 0,6 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014). Sedangkan *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*. *Rule of thumb* untuk *cronbach's alpha* yakni > 0,7 (Jogiyanto & Abdillah, 2014).

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
locus of control internal (X1)	0,919	0,929	0,942	0,803
kompetensi sumber daya manusia (X2)	0,867	0,905	0,917	0,786
tekanan finansial (X3)	0,830	0,834	0,899	0,747
Moralitas Individu (M)	0,915	0,917	0,940	0,797
Pencegahan Fraud (Y)	0,943	0,947	0,955	0,780

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas > 0,50. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia, tekanan finansial, moralitas individu dan pencegahan *fraud* sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

3) Uji *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. *Discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Metode yang digunakan untuk pengujian *discriminant validity* yakni dengan cross loading dan membandingkan akar AVE. *Rule of thumb* untuk cross loading pada *discriminant validity* > 0,7 dalam satu variabel. *Rule of thumb* untuk

akar AVE > 0,5 tetapi jika rule of thumb tidak mencapai > 0,5 hasil tetap dapat digunakan karena pada hasil *convergent validity* sudah diperoleh hasil yang valid. Akar AVE digunakan untuk membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto & Abdillah, 2014).

Tabel 5.14 Discriminant Validity Kriteria Fornell-Larcker

	Moralitas Individu	Pencegahan Fraud	kompetensi sumber daya manusia	locus of control internal	tekanan finansial	Moralitas Individu x tekanan finansial	Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	Moralitas Individu x locus of control internal
Moralitas Individu								
Pencegahan Fraud	0.532							
kompetensi sumber daya manusia	0.427	0.583						
locus of control internal	0.471	0.672	0.600					
tekanan finansial	0.171	0.430	0.224	0.339				
Moralitas Individu x tekanan finansial	0.266	0.279	0.124	0.067	0.254			
Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	0.522	0.108	0.315	0.449	0.124	0.238		
Moralitas Individu x locus of control internal	0.550	0.097	0.449	0.348	0.088	0.326	0.718	

Sumber: data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 5.14 diatas menunjukkan bahwa diagonal adalah nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawahnya adalah korelasi antar konstruk. Jadi terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

e. Model Struktural (*inner model*)

Inner model (*innerrelation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan pengaruh antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel laten dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama

dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014).

1) Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 5.15 R-Square Konstruk Variabel

	R Square	R Square Adjusted
Pencegahan Fraud	0,692	0,671

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai *r square* untuk variabel pencegahan fraud sebesar 0,692. Hal ini berarti 69,2% variabel *locus of control internal*, kompetensi sumber daya manusia, dan tekanan finansial berpengaruh terhadap pencegahan fraud, sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu *path coefficients*. *Rule of thumbs* terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah pengaruh variabel (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai *t-statistic* nilai $> 1,64$ (*two tailed*) atau $> 1,96$ (*one tailed*) dapat dikatakan signifikan dan *probability value* (*p-value*) $< 0,01$; $< 0,05$; $< 0,10$ dapat dikatakan signifikan. Dalam *p-value* jika diperoleh nilai $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto & Abdillah, 2014).

Tabel 5.16 Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Locus Of Control Internal_(X1) -> Pencegahan Fraud_(Y)	0.453	0.442	0.088	5.141	0.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia_(X2) -> Pencegahan Fraud_(Y)	0.286	0.293	0.076	3.759	0.000
Tekanan Finansial_(X3) -> Pencegahan Fraud_(Y)	-0.125	-0.130	0.055	2.285	0.022

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Implementasi moralitas individu (M), *locus of control* internal (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2) dan tekanan finansial (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap pencegahan *fraud* (Y).

a. Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan fraud diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel ($5,141 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,453 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel *locus of control* internal (X1) dengan variabel pencegahan *fraud* (Y). semakin tinggi nilai variabel *locus of control* internal maka nilai variabel pencegahan *fraud* akan semakin meningkat. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel locus of control internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

b. Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud diperoleh nilai t statistik yang

lebih besar dari nilai t tabel ($3,759 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,286 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) dengan variabel pencegahan *fraud* (Y). Semakin tinggi nilai variabel kompetensi sumber daya manusia maka nilai variabel pencegahan *fraud* akan semakin meningkat. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan fraud diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,285 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar -0,125 dan bertanda negatif. Koefisien bertanda negatif menunjukkan tidak adanya pengaruh yang searah antara variabel tekanan finansial (X3) dengan variabel pencegahan *fraud* (Y). Semakin tinggi nilai variabel tekanan finansial maka nilai variabel pencegahan *fraud* akan semakin menurun. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*.

3) Pengujian *effect* moderasi

Tabel 15.17 Uji Hipotesis Berdasarkan *Effect* Moderasi Dengan *Fraud* Sebagai Variabel Dependen

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moralitas Individu_(M) x Locus Of Control Internal_(X1) -> Pencegahan Fraud_(Y)	0,240	0,243	0,105	2,280	0,023
Moralitas Individu_(M) x Kompetensi Sumber Daya Manusia_(X2) -> Pencegahan Fraud_(Y)	0,191	0,181	0,097	1,980	0,048
Moralitas Individu_(M) x Tekanan Finansial_(X3) -> Pencegahan Fraud_(Y)	0,212	0,209	0,070	3,035	0,002

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Implementasi *locus of control* internal (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2) dan tekanan finansial (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap *fraud* (Y) dengan dimoderasi oleh moralitas individu (M).

a) Pengujian hipotesis keempat

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh locus of control internal terhadap pencegahan fraud dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,280 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,240 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel *locus of control* internal (X1) dengan variabel pencegahan *fraud* (Y) dengan dimoderasi variabel moralitas individu (M), sehingga akan memperkuat pengaruh antara *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik *locus of control* internal dengan dimoderasi moralitas individu maka pencegahan *fraud* akan semakin meningkat. Hal ini berarti H4 diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas individu memperkuat pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan fraud.

b) Pengujian hipotesis kelima

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel ($1,980 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,191 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) dengan variabel pencegahan *fraud* (Y) dengan dimoderasi variabel moralitas individu (M), sehingga akan memperkuat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia dengan dimoderasi moralitas individu maka pencegahan *fraud* akan semakin meningkat. Hal ini berarti H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas individu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud.

c) Pengujian hipotesis keenam

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan fraud dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,035 > 1,983$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,212 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang tidak searah antara variabel tekanan finansial (X3)

dengan variabel pencegahan *fraud* (Y) dengan dimoderasi variabel moralitas individu (M), sehingga akan memperlemah pengaruh antara tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik tekanan finansial dengan dimoderasi moralitas individu maka pencegahan *fraud* akan semakin meningkat. Hal ini berarti H6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moralitas individu memperlemah pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*.

BAB VI
PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dalam bentuk kuesioner yang kemudian dilakukan analisis data dengan bantuan *software Smart PLS*. agar lebih terperinci dan terurai, maka dalam pembahasan ini akan disajikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti, berikut adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 5.19 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Coefficients	P-Value	Keterangan
1	<i>Locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> (H1)	0,453	0,000	Diterima
2	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> (H2)	0,286	0,000	Diterima
3	Tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan <i>fraud</i> (H3)	-0,125	0,022	Diterima
4	<i>Locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> jika dimoderasi oleh moralitas individu (H4)	0,240	0,023	Diterima
5	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> jika dimoderasi oleh moralitas individu (H5)	0,191	0,048	Diterima

6	Tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan <i>fraud</i> jika dimoderasi oleh moralitas individu (H6)	0,212	0,002	Diterima
---	---	-------	-------	----------

Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

1. Pengaruh *Locus Of Control* Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* artinya semakin baik *locus of control* internal seorang pegawai dalam instansi maka semakin rendah peluang terjadinya *fraud*, begitupun sebaliknya semakin buruk *locus of control* internal seorang pegawai di instansi maka semakin tinggi peluang untuk terjadinya *fraud*. Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan masalahnya dengan benar tanpa melakukan kecurangan. Dengan adanya internal *locus of control* sebagai kendali diri maka aparatur desa tidak akan melakukan *fraud* sehingga pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa akan lebih optimal (Wakhidah dan mutmainah, 2021).

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan teori atribusi yang dimana Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif perilakunya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans *et al.*, 2006). Teori ini juga menjelaskan bagaimana perilaku seorang individu ditentukan dari keadaan internal maupun eksternalnya sehingga teori ini

mendukung bahwa seorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi maka akan dapat mengontrol dirinya dari tindakan kecurangan dan apabila seorang pegawai memiliki perilaku ini maka pencegahan *fraud* makin mudah diterapkan disebuah instansi. Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan masalahnya dengan benar tanpa melakukan kecurangan (Riyana dkk., 2021). Oleh sebab itu seorang pegawai yang memiliki *locus of control* internal didalam dirinya mampu untuk mengendalikan perilaku dalam dirinya akan kebutuhan atau masalah apapun, sehingga akan memiliki peluang besar dalam mencegah melakukan tindakan *fraud*.

Temuan pada saat penelitian menunjukkan bahwa pegawai SKPD Kota makassar telah menerapkan perilaku *locus of control* internal sehingga masing-masing individu dibidang keuangan memiliki kontrol diri yang baik dalam melakukan kebijakan dan prosedur kerja untuk melindungi aset dan kekayaan negara dari segala bentuk penyalahgunaan. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya pegawai yang menerapkan proses pencatatan dan melakukan kegiatan sesuai dengan anggaran APBD serta jika terdapat kelebihan dana akan segera dilaporkan dan pegawai mampu menahan dirinya untuk tidak menggunakan ke hal yang tidak seharusnya. Kemudian hal tersebut juga dibuktikan dengan banyaknya responden memilih sangat setuju pada pernyataan “saya membuat rencana terlebih dahulu sebelum bertindak” artinya pegawai pada skpd kota makassar selalu memiliki rencana sebelum bertindak dan hal ini juga sejalan dengan pencegahan *fraud* dimana menunjukkan pegawai pada skpd kota makassar memiliki kemauan dalam pecegahan *fraud* instansinya sehingga setiap pegawai melakukan kerja yang maksimal guna pencapaian salah satu tujuan instansi yang bebas *fraud*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhidah dan mutmainah (2021) menunjukkan bahwa internal *locus of control* dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana desa. Artinya, semakin baik pengendalian diri yang dimiliki oleh aparatur desa, maka upaya pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa akan meningkat. Seorang aparatur desa dengan pengendalian diri yang baik akan mampu menekan terjadinya kecurangan sehingga upaya pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa berjalan optimal. Sejalan dengan Dewi dan Rasmini (2019) juga menunjukkan bahwa locus of control Internal berpengaruh positif pada pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. Artinya apabila seseorang cenderung memiliki *locus of control* internal maka mereka akan lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain atau faktor lingkungan sekitar untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H2), menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia seorang pegawai dalam suatu instansi maka semakin rendah peluang terjadinya *fraud*, begitupun sebaliknya semakin buruk kompetensi sumber daya manusia seorang pegawai di instansi maka semakin tinggi peluang untuk terjadinya *fraud*. Dalam sebuah instansi dibutuhkan sebuah kompetensi sumber daya manusia yang unggul kepada masing-masing pegawainya. Karena kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien

(Yendrawati, 2013). Seseorang yang memiliki kemampuan diri yang tinggi serta keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah akan terdorong melakukan pencegahan *fraud*.

Penelitian ini sejalan dengan *stewardship theory* yang diperkenalkan oleh Donaldson dan Davis pada tahun 1989. Teori *Stewardship* mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai *steward* dan bertindak sesuai kepentingan pemilik (Donaldson dan Davis, 1989). Dalam teori *stewardship* manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan pemilik tidak sama, *steward* akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya, karena *steward* merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori *stewardship* mengasumsikan hubungan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. *Steward* akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan (Raharjo, 2007).

Teori *stewardship* sendiri sesuai dengan penjelasan kompetensi sumber daya manusia, dimana teori ini mendukung bahwa kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya yaitu kemampuan seorang individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem dalam melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Sugiarti dan Yudianto 2017). Individu yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang tinggi tentunya akan semakin mendorong dirinya dalam meningkatkan kemampuan demi kualitas kerja dan keunggulan dirinya. Seseorang yang memiliki kemampuan diri yang tinggi serta keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan berprinsip melakukan

semuanya demi kesuksesan organisasi maka akan akan terdorong melakukan pencegahan *fraud*. karena mencegah *fraud* sendiri merupakan perilaku yang memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana jika *fraud* terjadi akan merugikan organisasi itu sendiri.

Temuan pada saat penelitian menunjukkan bahwa pegawai SKPD Kota Makassar telah menerapkan kompetensi sumber daya manusia sehingga masing-masing individu dibidang keuangan memiliki kemampuan dan pemahaman yang yang baik dalam melakukan kebijakan dan prosedur kerja sehingga kualitas kerja makin berkualitas. Hal tersebut terbukti dengan seringnya pegawai mendapatkan pelatihan hampir tiap bulannya kemudian di beberapa SKPD adanya pelatihan rutin guna melatih dan mengembangkan kemampuan masing-masing pegawainya terkhusus dibidang keuangan. Kemudian juga dibuktikan dengan hasil kuesioner dimana Sebagian besar pegawai di 25 skpd kota makassar memilih sangat setuju pada pernyataan “pengalaman, tingkat pendidikan, dan latar belakang yang saya miliki sangat mempengaruhi pekerjaan maupun tugas dimana saya ditempatkan”. Sehingga dapat disimpulkan pegawai yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik pada dirinya tentunya akan dipergunakan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang dimana dapat membuat individu tersebut lebih unggul dan mudah dalam pencapaian tujuan kerjanya. Jika seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai biasanya mudah mendeteksi adanya kecurangan yang terjadi karena dengan memiliki pengetahuan yang lebih atau melebihi orang yang melakukan fraud, seseorang akan lebih peka terhadap kecurangan yang terjadi disekitarnya, di dalam pengelolaan keuangan (Jayanti dan Suardana, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dkk., (2019) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Suardana (2019) menunjukkan bahwa, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa. Hal ini berarti, semakin berkompeten sumber daya manusia maka akan semakin tinggi pula pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa.

3. Pengaruh Tekanan Finansial Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3), ditemukan bahwa tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* artinya semakin tinggi tekanan finansial seseorang maka semakin kecil kemungkinan seseorang untuk melakukan pencegahan *fraud*, begitupun sebaliknya semakin rendah tekanan finansial seseorang maka akan semakin tinggi pula keinginan mereka untuk melakukan sebuah pencegahan *fraud*. Tekanan secara keuangan dianggap yang paling sering di alami oleh setiap individu, tekanan ini dapat disebabkan oleh berbagai macam termasuk kebutuhan akan kehidupan yang terlihat mewah salah cara pemenuhannya adalah mempraktekan gaya hidup yang mewah, tuntutan ekonomi yang terlihat berkecapan atau bahkan terlihat lebih dari orang lain. Kebutuhan akan keuangan yang akan terlihat lebih dari individu lain tidak dapat diselesaikan secara bersama-sama sehingga individu akan dipaksa untuk menyelesaikannya dengan cara yang tidak benar yang berakhir pada terjadinya kecurangan (Nauval, 2015).

Hal ini sejalan dengan *hexagon theory* yang menjelaskan kenapa suatu perusahaan atau pihak tertentu melakukan *fraud*, karena didalamnya terdapat elemen *pressure* (tekanan) didalam diri seseorang. Sukirman dan Sari (2013)

tekanan dibagi menjadi dua yaitu secara finansial atau non finansial, secara finansial dipengaruhi oleh gaya hidup agar terlihat bercukupan sedangkan secara non finansial yaitu keinginan yang muncul dari diri seseorang demi menutupi kinerja yang buruk. Tekanan terjadi ketika seseorang merasa tertekan saat menghadapi kesulitan yang berat, bisa juga disebabkan oleh kegagalan memenuhi harapan yang diwajibkan, kebiasaan pribadi yang tidak baik, kegagalan bisnis maupun hal lain. Sering kali kita mendengar tekanan selalu memberikan dampak negatif, sehingga tekanan merupakan salah satu sumber munculnya *fraud* (Hendra dkk, 2014). Sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tekanan finansial yang tinggi dapat menurunkan terjadinya pencegahan *fraud*.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai SKPD kota makassar sebagian besar tidak merasa tertekan secara finansial yang mana dapat melakukan tindakan *fraud* yang dapat merugikan negara dan instansi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuesioner yang sebagian besar sampel memilih tidak setuju dengan pernyataan terkait tekanan finansial. Pada poin-poin pernyataan pada kuesioner didapatkan bahwa responden paling banyak memilih sangat setuju pada "memiliki pengeluaran yang lebih besar dibandingkan dengan pemasukan" hal ini membuktikan bahwa pemasukan yang tidak sesuai dengan pengeluaran akan menjadi pemicu seseorang berada pada posisi tertekan secara finansial. Semakin tertekan seseorang maka makin berpeluang dalam melakukan *fraud*. kemudian juga dibuktikan bahwa banyaknya fasilitas dan kemudahan yang didapatkan pegawai suatu instansi yang sah sebagai pegawai negeri sipil. Namun total keseluruhan pernyataan diisi dengan tidak setuju sehingga dapat dibuktikan pegawai 25 SKPD makassar Sebagian besar merasa cukup dengan tunjangan atau gaji yang

diperoleh kemudian banyak juga pegawai yang memiliki usaha sampingan sehingga mampu untuk tidak melakukan tindakan *fraud*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nahari dan Kusuma (2023) menjelaskan bahwa tekanan target berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* dana desa. Tekanan target sendiri merupakan satu kesatuan didalam tekanan (*pressure*) yang menjadi dasar seorang individu berbuat *fraud*. Hal tersebut menjelaskan bahwa tekanan yang terjadi dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan sehingga seseorang yang diliputi tekanan akan sulit dalam melakukan pencegahan *fraud*.

4. Pengaruh *Locus of Control* Internal terhadap Pencegahan *Fraud* jika dimoderasi oleh Moralitas Individu

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat (H4), ditemukan bahwa *Locus of Control* Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* jika dimoderasi oleh moralitas individu yang artinya variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu moralitas individu memperkuat pengaruh positif antara *Locus of Control* Internal terhadap pencegahan *fraud*. Moralitas dianggap dapat mendukung *locus of control* internal karena seseorang dengan *locus of control* internal memiliki kecenderungan memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik peristiwa, kejadian, nasib atau takdir yang terjadi atas dirinya disebabkan karena kendali dirinya sendiri sehingga dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Individu dengan *locus of control* internal juga berkeyakinan bahwa keberhasilan yang diraihinya akan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dari mereka dapat mengendalikan dirinya (Khoiriyah *et al.*, 2020).

Penelitian ini berpendapat bahwa moralitas individu akan memoderasi pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud* akuntansi, karena individu dengan moralitas individu yang baik tentunya

bertanggungjawab dari perbuatan-perbuatannya dan berkeyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi atas dirinya adalah karena sikap yang telah diambil sehingga ia lebih mampu mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan kecurangan. Hal tersebut sejalan dengan moral kognitif teori yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu tingkat prekonvensional, konvensional dan post konvensional yang dimana masing-masing menjelaskan bagaimana manusia tanggap terhadap norma-norma dan aturan, bagaimana sikap dalam memenuhi harapan, dan bagaimana usaha dalam diri seseorang untuk menentukan nilai-nilai dan prinsip. Sehingga seseorang dengan moral yang baik telah melalui proses pada ketiga tahapan tersebut dan dapat menjadi individu yang melakukan sesuatu berdasarkan nilai-nilai guna pencapaian hal baik dan terpuji terhadap diri dan lingkungannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ayu (2021) yang telah menguji pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan *fraud*, menunjukkan hasil bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

5. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud* jika imoderasi oleh Moralitas Individu

Berdasarkan pengujian hipotesis kelima (H5), ditemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* jika dimoderasi oleh moralitas individu. Artinya variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu moralitas individu memperkuat pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia dengan pencegahan *fraud*. Hal tersebut sejalan dengan pengertian dari moralitas yang merupakan sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melaksanakan tugas dan loyalitas kepada kelompok (Falah, 2006; Wonar *et al.*, 2018). ketika sebuah perusahaan memiliki pegawai dengan kesadaran diri

(moralitas) yang baik maka tindakan kecurangan dalam suatu perusahaan dapat diminimalisir.

Kompetensi menurut Wibowo (2022) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Sedangkan Sudiarti dan Juliarsa (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerja guna dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Moralitas memiliki keterkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, dimana seorang individu yang bermoral akan semakin memiliki kompetensi dalam dirinya guna peningkatan kemampuan yang akan membantu dalam pencapaian tujuan instansi salah satunya dengan melakukan pencegahan *fraud*. Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Suardana (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan moralitas berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan desa. Hal ini berarti, dengan adanya kompetensi sumber daya manusia dan moralitas yang baik maka dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.

Moralitas individu diduga mampu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahimah dkk., (2018) dengan hasil menunjukkan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Pegawai yang memiliki moral yang baik pastinya memiliki kompetensi dalam dirinya dan dengan senang hati meningkatkan kemampuannya dengan meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan guna pencapaian tujuan kerja yang diinginkan salah satunya pencegahan *fraud*.

6. Pengaruh Tekanan Finansial terhadap Pencegahan *Fraud* jika dimoderasi oleh Moralitas Individu

Berdasarkan pengujian hipotesis keenam (H6), ditemukan bahwa tekanan finansial berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* jika dimoderasi oleh moralitas individu, artinya variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu moralitas individu memperlemah pengaruh antara tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini membuktikan walaupun seorang individu memiliki tekanan finansial dalam dirinya namun memiliki moralitas yang baik maka akan mampu menahan dirinya untuk tidak memilih cara yang salah dalam pemenuhan kebutuhannya, sehingga mampu menegakkan pencegahan *fraud* pada instansi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa moralitas individu mampu memoderasi pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*. Koefisien menunjukkan kearah positif yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi moralitas dalam diri seorang individu maka akan berbanding lurus dengan tingginya kemungkinan terjadinya pencegahan *fraud*. Moralitas individu memberikan pengaruh yang baik terhadap seorang individu dalam berperilaku terkhusus dalam pencegahan *fraud*. Dengan adanya moralitas individu dalam diri seorang individu maka tekanan finansial tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Artinya meskipun terdapat tekanan dalam diri seorang individu yang mampu mendorong mereka melakukan tindakan kecurangan, akan tetapi dengan adanya sifat kesadaran diri yang baik dalam diri individu maka akan mengurangi niatan seorang individu dalam melakukan kecurangan (Sumendap dkk., 2019). sehingga dalam kasus ini moralitas individu akan

mengurangi niatan seorang individu dalam melakukan kecurangan meskipun individu tersebut sedang dalam keadaan tekanan finansial yang tinggi.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap dan Sudharnoto (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *fraud triangle* yang terdiri dari tekanan, peluang, dan rasionalisasi memiliki peranan penting dalam pencegahan pengendalian fraud. kemudian Sumendap dkk., (2019) juga menunjukan variabel moralitas individu sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan.

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil antara lain adalah:

1. *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik *Locus of control* internal seorang individu maka individu tersebut akan dapat melakukan pencegahan *fraud*.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia dalam diri seorang individu maka individu tersebut akan menghindari perilaku *fraud* dan menegakkan pencegahan *fraud*.
3. Tekanan finansial berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Semakin tinggi tekanan finansial seorang individu, maka akan memperkecil kemungkinan untuk melakukan pencegahan *fraud*.
4. Moralitas individu memperkuat pengaruh *locus of control* internal terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik moralitas seorang individu maka pencegahan *fraud* akan meningkat dengan *locus of control* internal. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal membutuhkan moralitas individu sehingga control dirinya dalam melakukan pencegahan *fraud* semakin kuat.
5. Moralitas individu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*. Semakin baik moralitas seorang individu maka pencegahan *fraud* dapat diatasi dengan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia membutuhkan moralitas individu sehingga seorang individu akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam dirinya dengan meningkatkan ilmu pemahaman dan pengetahuan guna pencapaian tujuan yaitu pencegahan *fraud*.

6. Moralitas individu memperlemah pengaruh tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud*. Artinya semakin baik moralitas seseorang maka tekanan finansial dapat dihindarkan, hal tersebut menunjukkan bahwa jika seorang individu memiliki moralitas yang baik maka tekanan finansial tidak akan berpengaruh terhadap perilaku atau tindakannya.

7.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

- a) penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada sebuah instansi dalam mencegah tindakan *fraud* dengan mengoptimalkan penerapan *locus of control* internal dan kompetensi sumber daya manusia secara efektif dan baik pada masing-masing individu dalam instansi terkait. Dengan menerapkan sistem tersebut merupakan langkah awal dalam mengurangi factor-faktor penyebab tindakan kecurangan.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada sebuah instansi untuk terus memantau *locus of control* internal, kompetensi sumber daya manusia dan tekanan finansial dalam masing-masing individu pada instansi agar dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan dalam lingkungan kerja.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi instansi untuk memastikan bahwa kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan semakin berkurang.

7.3 Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi acuan bagi

penelitian selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Responden masih memiliki ketakutan dalam pengisian hal tersebut terbukti dengan banyaknya responden yang mengisi namun hanya mengisi identitas dengan tidak lengkap, seperti mengisi nama hanya dengan inisial.
2. Saat penyebaran kuisisioner banyak responden yang tidak berada ditempat sehingga, peneliti memerlukan waktu yang cukup lama untuk menunggu responden agar dapat mengisi kuisisioner.
3. Pengisian kuesioner masih didominasi oleh responden wanita sehingga hasil yang didapatkan mungkin disebabkan oleh bias karena didominasi oleh perempuan.

7.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini dilakukan agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
2. Penelitian selanjutnya menambahkan variabel *bystander effect*, *whistleblowing system*, *self efficacy*, religiusitas, moral *intention* serta indikator-indikator lain yang memiliki hubungan dengan upaya pencegahan *fraud*.
3. Sampel untuk penelitian selanjutnya harus lebih merata jumlah laki dan perempuan agar menghindari kelemahan hasil pengujian yang didapatkan.

Daftar Pustaka

- Agoes, S. 2016. Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Andari, L., & Ismatullah, I. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus Pada Cv. Agung Mas Motor Kota Sukabumi). *Jurnal ilmiah ilmu akuntansi*, 8(15): 8-9.
- Angelina, M., & Helmayunita, N. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal, Tekanan Finansial, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintahan Daerah. *Economic Journal Open Access: Economic. Ppj. Unp. Ac. Id*, 1(1): 52–67.
- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. 2010. Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1): 42-55.
- Ayu Mega Evia Lestari, I., & Cita Ayu, P. 2021. Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Mengwi).
- Bandura, A., Barbaranelli, C, Caprara, G.V., dan Pastorelli, C. 1996. *Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning*. *Child Development*, 67(1): 1206-1222.
- Barton, H., & Grant, M. 2006. A Health Map For The Local Human Habitat. *Journal Of The Royal Society For The Promotion Of Health*, 126(1): 252.
- Bovens, M. 2007. Analysing And Assessing Accountability: A Conceptual Framework 1. *European Law Journal*, 13(4): 447–468.
- Cressey, D. R. 1953. *Other People's Money; A Study Of The Social Psychology Of Embezzlement*.
- Desviana, Basri, Y. M., & Nasrizal. 2020. Analisis Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa dalam Perspektif Fraud Hexagon. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(1): 50–73.
- Dewi, N. K. P. P., & Rasmini, N. K. 2019. Pengaruh Kompetensi SDM dan Locus Of Control Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3): 1071.
- Falah, S. 2006. *Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Febriana, P., & Biduri, S. 2022. Effect of Village Financial Report Presentation, Internal Control, Individual Morality, and Competence on Fraud Prevention in

Village Fund Allocation Management. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 12(1): 10-210.

Ghozali, I., & Latan, H. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program *Smartpls* 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Semarang: Badan Penerbit Undip*.

Gunayasa, I. M. R., & Erlinawati, N. W. A. 2020. Pengaruh Moralitas Individu, Religiusitas Dan Bystander Effect Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 1(1): 650-680.

Hayati, N., & Amalia, I. 2021. The Effect Of Religiosity And Moderation Of Morality On *Fraud* Prevention In The Management Of Village Funds. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1): 105.

Herawaty, N., & Hernando, R. 2021. Analysis Of Internal Control Of Good Corporate Governance And *Fraud* Prevention (Study At The Regional Government Of Jambi City). *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 4(2): 103–118.

Ijudien, D. 2018. Pengaruh Stabilitas Keuangan, Kondisi Industri, Dan Tekanan Eksternal Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1): 82–97.

Irianto, G., & Novianti, N. 2019. *Dealing With Fraud*. Universitas Brawijaya Press.

Jayanti, L. S. I. D., & Suardana, K. A. 2019. Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas, Whistleblowing dan SPI Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3): 1117-1131.

Jogiyanto, H., & Abdillah, M. D. 2014. Willy.2014. Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. *Bpfe Universitas Gajah Mada*.

Kassem, R., & Higson, A. 2012. The New *Fraud* Triangle Model. *Journal Of Emerging Trends In Economics And Management Sciences*, 3(3): 191–195.

Khoiriyah, L., & Asyik, N. F. 2020. Dampak locus of control pada moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2): 108-123.

Kluvers, R. 2003. Accountability For Performance In Local Government. *Australian Journal Of Public Administration*, 62(1): 57–69.

Koomson, T. A. A., Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., & Oquaye, M. 2020. Determinants Of Asset Misappropriation At The Workplace: The Moderating Role Of Perceived Strength Of Internal Controls. *Journal Of Financial Crime*, 27(4): 1191–1211.

Kusuma, F., Universitas, W., Nasional, P., Veteran, ",Yogyakarta,", & Purnamasari, D. I. 2021. The Impact Of Accountability, Tranparency, And Morality Of Village Apparatus On *Fraud* Prevention In The Management Of Allocated Village Funds 1). *Journal Of Business And Information Systems*, 3(2): 12-13.

- Lestari, I. A. M. E., & Ayu, P. C. 2021. Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3): 101-116.
- Locke, E. A. 1968. Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives. *Organizational Behavior And Human Performance*, 3(2): 157–189.
- Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. 2017. The Cressey Hypothesis 1953 And An Investigation Into The Occurrence Of Corporate *Fraud*: An Empirical Analysis Conducted In Brazilian Banking Institutions. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(2): 60–81.
- Marsini, N. L. Y., Sujana, E., & Wahyuni, A. M. 2019. Pengaruh Moralitas Individu, Internal Control System, Dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Bumd Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi I*, 10(2): 76–88.
- Marsini, N. L. Y., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. 2020. Pengaruh Moralitas Individu, Internal Control System, Dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Daerah (Bumd) Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 10(2): 76–88.
- Maylia, S., & Sari, P. 2013. Model Deteksi Kecurangan Berbasis *Fraud Triangle* (Studi Kasus Pada Perusahaan Publik Di Indonesia). In *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 9(2): 10.
- Milasari, W., & Ratmono, D. 2019. Pendeteksian *Fraudulent Financial Reporting* (Ffr) Menggunakan Rasio-Rasio Keuangan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 8(1): 13.
- Nadapdap, S. Y. 2017. Analisis Prosedur Pengendalian Pencegahan Fraud Pada Bank Perkreditan Rakyat Berbasis *Fraud Triangle*. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, 6(4).
- Nahari, U., & Kusuma, K. 2023. Pengaruh Internal Control, Good Public Governance, Budaya Organisasi, Tekanan Target, Kompensasi dan Arogansi terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(3): 195-209.
- Nauval, M. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Financial Statement *Fraud* Dalam Perspektif *Fraud Triangle*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb, Universitas Brawijaya*, 3(2): 9.
- Nhingswari, S. W., Kurniawan, P. S., & Atmaja, A. T. 2019. Analisis Proses Pengelolaan Keuangan, Transparansi, Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Keuangan Tanah Druwe Pura Desa Pakraman (Studi Pada Desa Pakraman Bebetin, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng). *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 10(2): 68–79.
- Nuritomo, H. R. 2014. Politik Dinasti, Akuntabilitas, Dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Simposium Xvii Lombok*.

- Pristiyanti, I. R. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*, 1(1): 8-9.
- Purnamawati, I. G. A. 2018. Individual perception of ethical behavior and whistleblowing on fraud detection through self-efficacy. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 22(2): 362-372.
- Putra, I. G. B. N. P., & Yogiswara, I. W. P. D. 2021. The effect of internal control system, locus of control, and accountability on fraud prevention. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 4(6): 35-39.
- Putri, J. A., Ismatullah, I., & Sudarma, A. 2021. Pengaruh Stres Tekanan Ketaatan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi UMMI*, 2(1): 73-79.
- Rae, K., Subramaniam, N., & Sands, J. 2008. Risk Management And Ethical Environment: Effects On Internal Audit And Accounting Control Procedures. *Journal Of Applied Management Accounting Research*, 6(1): 11.
- Rahimah, L. N., Murni, Y., & Lysandra, S. 2018. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa, Lingkungan Pengendalian dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Fraud yang terjadi dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus di Desa Sukamantri, Desa Sukamanah, Desa Sukaresmi dan Desa Gunungjaya Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen)*, 6(12): 139-154.
- Riyana, R., Mutmainah, K., & Maulidi, R. 2021. Pengaruh Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(2): 282-291.
- Roemkenya Madolidi Handoyo, B., & Indah Bayunitri, B. 2021. The Influence Of Internal Audit And Internal Control Toward *Fraud* Prevention. *International Journal Of Financial, Accounting, And Management*, 3(1): 45-64.
- Romadaniati, R., Taufik, T., & Nasir, A. 2020. Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan *Fraud* pada Pemerintahan Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi.(Studi Pada Desa-Desa Di Kabupaten Bengkalis). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3): 227-237.
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Piliandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. 2019. Praktek akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia untuk pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2): 168-176.
- Saraswati, K. N., & Purnamawati, I. G. A. 2022. Pengaruh Locus of Control, Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (FRAUD)(Studi Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa se-Kecamatan Buleleng):(Studi Kasus

pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 12(1): 284-294.

Sari, S. P., & Nugroho, N. K. 2020. Financial Statements *Fraud* dengan Pendekatan Vousinas *Fraud* Hexagon Model: Tinjauan pada Perusahaan Terbuka di Indonesia. *1st Annual Conference of Ihtifaz*, 409–430.

Sekaran, U. 2006. *Business Research Methods*. Salemba, Jakarta.

Setyowati, C. 2018. Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Praktik Perataan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016.

Simangunsong, R. 2014. The Impact Of Internal Control Effectiveness And Internal Audit Role Toward The Performance Of Local Government. *Research Journal Of Finance And Accounting*, 5(7): 50–58.

Subhan, A. 2018. Analisis *Fraud* Sistem Pembayaran Cash On Delivery Pada Perusahaan Honestbee. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya*, 6(1): 7.

Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7): 1725-1737.

Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Sukirman, S., & Sari, M. P. 2013. Model deteksi kecurangan berbasis fraud triangle. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 9(2): 199-225.

Sumendap, P., Hidayat Hidayat, W., Prabowo, A., Hartono, H., Sartika, S., Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2(1): 2–24.

Suryani, & Hendrayani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Syah, R. F. 2014. Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Dana Zakat, Infaq Dan Shodaqoh (Studi Kasus Pada Lazismu Pdm Kab. Jombang). *Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang*.

Taufik, T. 2019. The Effect Of Internal Control System Implementation In Realizing Good Governance And Its Impact On *Fraud* Prevention. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(9). www.ijstr.org

Taufik, T., & Nasir, A. 2020. Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi The Influence Of Village Aparature Competence, Internal Control System And Whistleblowing System On *Fraud* Prevention In Village Government With Individual Morality As Moderated Variables (Study In Villages In Bengkalis District). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 4(3): 9.

- Tuanakotta, T. M. 2013. *Audit Berbasis Isa (International Standards On Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat, 55.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Vousinas, G. L. 2019. Advancing Theory of Fraud: The S.C.O.R.E. Model. *Journal of Financial Crime*, 26(1): 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Wakhidah, A. K., & Mutmainah, K. 2021. Bystander Effect, Whistleblowing System, Internal Locus Of Control dan Kompetensi Aparatur dalam Pencegahan Fraud Dana Desa. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1): 29-39.
- Wardana, G. A. K., Edy Sujana, S. E., & Wahyuni, M. A. 2017. Pengaruh pengendalian internal, whistleblowing system dan moralitas aparat terhadap pencegahan fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).
- Welton, R. E., Lagrone, R. M., & Davis, J. R. 1994. Promoting The Moral Development Of Accounting Graduate Students: An Instructional Design And Assessment. *Accounting Education*, 3(1): 35–50.
- Wibowo, F. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Akuntabilitas, Dan Transparansi Pengelolaan Laporan Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta)*.
- Widyani, I. G. A. A. T., & Wati, N. W. A. E. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Aparatur Desa Dan Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 1(2): 160-187.
- Widyawati, A., Sujana, E., & Yuniarta, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana BUMDES (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 10(3): 368-379.
- Wonar, K., Falah, S., & Pangayow, B. J. 2018. Pengaruh kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan dan sistem pengendalian intern terhadap pencegahan fraud dengan moral sensitivity sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, 1(2): 63-89.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2): 117–125.
- Yendrawati, R. 2013. Pengaruh sistem pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor

eksternal sebagai variabel moderating. *Jurnal akuntansi dan auditing indonesia*, 17(2): 166-175.

Yusrianti, H., Ghozali, I., & N. Yuyetta, E. 2020. Asset Misappropriation Tendency: Rationalization, Financial Pressure, And The Role Of Opportunity (Study In Indonesian Government Sector). *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1): 373–382.

Lampiran

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Nama : Anisa Fitryanti
Nim : A062211029
Prodi : S2 Akuntansi
Jurusan/Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Hasanuddin

Dengan ini bermaksud melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh *locus of control internal*, kompetensi sumber daya manusia dan tekanan finansial terhadap pencegahan *fraud* dengan moralitas individu sebagai pemoderasi”**. maka dengan ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya atau dengan keadaan yang sebenarnya. Data dari Bapak/Ibu/Saudara(i) akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anisa Fitryanti

I. IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan isi identitas Bapak/Ibu/Saudara(i) dibawah ini:

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
3. Usia:
4. Jabatan:
5. Masa Jabatan:
6. Pendidikan:

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda benar (√) pada kolom yang tersedia di lembar kuesioner yang telah disediakan.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

Locus of control internal

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator: yakin bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri						
1	Terdapat hubungan yang sangat kuat antara seberapa giat saya berusaha dengan hasil yang saya raih					
Indikator: yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil						
2	Saya yakin dapat mencapai apa yang saya inginkan, terlepas keberuntungan itu ada atau tidak.					
Indikator: memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri						
3	Saya membuat rencana terlebih dahulu, sebelum memutuskan untuk bertindak					
4	Saya tetap berusaha mencapai apa yang saya inginkan, meski banyak hambatan.					
Indikator: aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi						
5	Saya akan mencari informasi mengenai masalah yang saya hadapi, sebelum menyelesaikannya					
6	Saya merasa lebih mudah menyelesaikan suatu masalah, jika mengetahui informasi mengenai masalah tersebut.					
7	Untuk menyelesaikan masalah dibutuhkan informasi mengenai masalah tersebut.					

(Sumber: Wakhida dan Mutmainah, 2021).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator: Pengetahuan (<i>knowledge</i>)						
1	Pengalaman, tingkat pendidikan, dan latar belakang yang saya miliki sangat mempengaruhi pekerjaan maupun tugas dimana saya ditempatkan					
2	Pengimplementasian maupun pemahaman saya mengenai transparansi, akuntabilitas dan integritas sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
Indikator: keterampilan (<i>skill</i>)						
3	Saya memahami dan telah melaksanakan kode etik seperti kinerja yang diukur dengan penyelesaian tugas yang diberikan atasan maupun disiplin yang diukur dari absensi					
4	Saya mementingkan tugas dinas/kantor daripada kepentingan pribadi/keluarga jika dihadapkan pada waktu yang sama					
Indikator: kemampuan (<i>ability</i>)						
5	Saya memahami acuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan pekerjaan					
6	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					

(Ardiana *et al.*, 2010)

Tekanan Finansial

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator: kebutuhan uang yang relatif tinggi						
1	Saya memiliki pengeluaran yang lebih besar dibandingkan dengan pemasukan.					
2	Saya memiliki kebiasaan untuk mengeluarkan uang untuk melakukan aktivitas yang tidak memiliki manfaat yang baik terhadap kelangsungan hidup saya.					
Indikator: tuntutan pemenuhan uang yang mendesak						
3	Banyak kebutuhan yang bersifat tidak mendesak yang harus saya penuhi.					
Indikator: keinginan untuk terlihat mewah						
4	Banyaknya kebutuhan akan barang mewah memaksa saya berbelanja menggunakan kartu kredit.					
5	Kebutuhan akan barang mewah memaksa saya untuk tidak menabung untuk masa depan.					

(Angelina & Helmayunita, 2017)

Pencegahan *fraud*

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator: menciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu						
1	Saya mengimplementasikan program anti <i>fraud</i> berdasarkan nilai-nilai yang dianut organisasi (instansi).					
2	Saya memiliki sikap tanggap terhadap segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi (instansi).					
3	Saya bergabung dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama oleh sekelompok orang dalam organisasi (instansi).					
Indikator: proses rekrutmen yang jujur						
4	Saya selalu mengikuti evaluasi kontribusi karyawan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai organisasi (instansi)					
5	Saya mengikuti evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi (instansi) sehingga meningkatkan kesadaran tentang bahaya <i>fraud</i>					
Indikator: <i>fraud awareness</i>						
6	Saya mengikuti pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan sesuai dengan tanggung jawab kerja saya selaku karyawan					
Indikator: lingkungan kerja yang positif						
7	Saya menerima penghargaan terhadap hasil kinerja					
8	Saya diberikan kesempatan yang sama dengan semua karyawan untuk mendongkrak semangat kerja saya sehingga dapat mengurangi kemungkinan melakukan kecurangan					
9	Saya mengikuti pelatihan pengembangan karir untuk mendongkrak semangat kerja saya sehingga dapat mengurangi kemungkinan saya melakukan kecurangan					
Indikator: Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati						
10	Saya mematuhi aturan perilaku perusahaan untuk membangun budaya jujur dan terbuka di dalam organisasi (instansi)					
11	Saya mematuhi kode etik dilingkungan organisasi untuk membangun budaya jujur dan keterbukaan saya di dalam organisasi (instansi)					
Indikator: Adanya sanksi terhadap segala bentuk kecurangan						
12	Saya mengetahui organisasi (instansi) menerapkan sanksi untuk meminimalisir penyimpangan yang terjadi di dalam instansi					

13	Saya mengetahui organisasi (instansi) mampu menanamkan efek jera terhadap oknum yang melakukan tindak kecurangan					
14	Saya siap menerima sanksi atas pelanggaran terhadap aturan perilaku kode etik yang ada di organisasi (instansi)					

Sumber: (Wardana dkk., 2017)

Moralitas individu

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Indikator: kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab suatu entitas						
1	Saya sadar akan tanggung jawab saya di entitas saya bekerja					
2	Saya bekerja sesuai tanggungjawab saya di entitas saya bekerja					
Indikator: nilai kejujuran dan etika						
3	Sifat jujur diperlukan dalam bekerja					
4	Saya bekerja sesuai dengan etika yang baik					
Indikator: menaati setiap aturan yang berlaku						
5	Saya selalu taat pada aturan di entitas saya bekerja					
Indikator: sikap individu dalam melakukan tindakan tidak jujur						
6	Saya merasa bersalah ketika melakukan kebohongan saat bekerja					

(Sumber: Febriana & Biduri, 2022).

Hasil Pengujian Menggunakan PLS

1. Uji Validitas

A. Convergent Validity (outer loadings)

	Moralitas Individu	Pencegahan Fraud	kompetensi sumber daya manusia	locus of control internal	tekanan finansial	Moralitas Individu x tekanan finansial	Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	Moralitas Individu x locus of control internal
M1	0.909							
M2	0.906							
M3	0.889							
M4	0.866							
X1.1				0.890				
X1.2				0.886				
X1.3				0.899				
X1.4				0.908				
X2.1			0.910					
X2.2			0.848					
X2.3			0.901					
X3.1					0.843			
X3.2					0.847			
X3.3					0.902			
Y1		0.894						
Y2		0.899						
Y3		0.781						
Y4		0.911						
Y5		0.907						
Y6		0.899						
Moralitas Individu x locus of control internal								1.000
Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia							1.000	
Moralitas Individu x tekanan finansial						1.000		

**B. Discriminant Validity
Cross Loading**

	Moralitas Individu	Pencegahan Fraud	kompetensi sumber daya manusia	locus of control internal	tekanan finansial	Moralitas Individu x tekanan finansial	Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	Moralitas Individu x locus of control internal
M1	0.909	0.425	0.382	0.420	-0.156	0.210	-0.483	-0.474
M2	0.906	0.457	0.310	0.427	-0.142	0.214	-0.482	-0.495
M3	0.889	0.465	0.400	0.393	-0.138	0.251	-0.441	-0.486
M4	0.866	0.418	0.285	0.315	-0.072	0.234	-0.378	-0.422
X1.1	0.393	0.508	0.522	0.890	-0.185	0.008	-0.423	-0.331
X1.2	0.344	0.501	0.434	0.886	-0.281	0.076	-0.370	-0.303
X1.3	0.364	0.595	0.495	0.899	-0.314	0.049	-0.335	-0.243
X1.4	0.452	0.648	0.536	0.908	-0.285	0.098	-0.414	-0.317
X2.1	0.353	0.546	0.910	0.578	-0.200	0.149	-0.294	-0.327
X2.2	0.300	0.335	0.848	0.350	-0.043	0.064	-0.234	-0.398
X2.3	0.365	0.526	0.901	0.505	-0.223	0.096	-0.254	-0.389
X3.1	-0.173	-0.316	-0.083	-0.195	0.843	-0.185	0.116	0.015
X3.2	-0.052	-0.322	-0.128	-0.310	0.847	-0.146	-0.003	-0.032
X3.3	-0.144	-0.349	-0.277	-0.271	0.902	-0.268	0.174	0.160
Y1	0.470	0.894	0.405	0.544	-0.392	0.225	-0.120	-0.042
Y2	0.518	0.899	0.468	0.585	-0.277	0.220	-0.135	-0.058
Y3	0.400	0.781	0.467	0.466	-0.262	0.224	-0.130	-0.172
Y4	0.382	0.911	0.517	0.556	-0.417	0.222	0.011	-0.028
Y5	0.451	0.907	0.577	0.641	-0.319	0.297	-0.111	-0.143
Y6	0.399	0.899	0.461	0.558	-0.350	0.247	-0.050	-0.054
Moralitas Individu x locus of control internal	-0.527	-0.093	-0.412	-0.332	0.059	-0.326	0.718	1.000
Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	-0.500	-0.100	-0.297	-0.430	0.113	-0.238	1.000	0.718
Moralitas Individu x tekanan finansial	0.255	0.272	0.122	0.067	-0.233	1.000	-0.238	-0.326

Fornell-Larcker Criterion

	Moralitas Individu	Pencegahan Fraud	kompetensi sumber daya manusia	locus of control internal	tekanan finansial
Moralitas Individu	0.893				
Pencegahan Fraud	0.495	0.883			
kompetensi sumber daya manusia	0.386	0.548	0.887		
locus of control internal	0.436	0.635	0.557	0.896	
tekanan finansial	-0.143	-0.381	-0.192	-0.300	0.864

2. Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Moralitas Individu	0.915	0.917	0.940	0.797
Pencegahan Fraud	0.943	0.947	0.955	0.780
kompetensi sumber daya manusia	0.867	0.905	0.917	0.786
locus of control internal	0.919	0.929	0.942	0.803
tekanan finansial	0.830	0.834	0.899	0.747

3. R Square

R Square

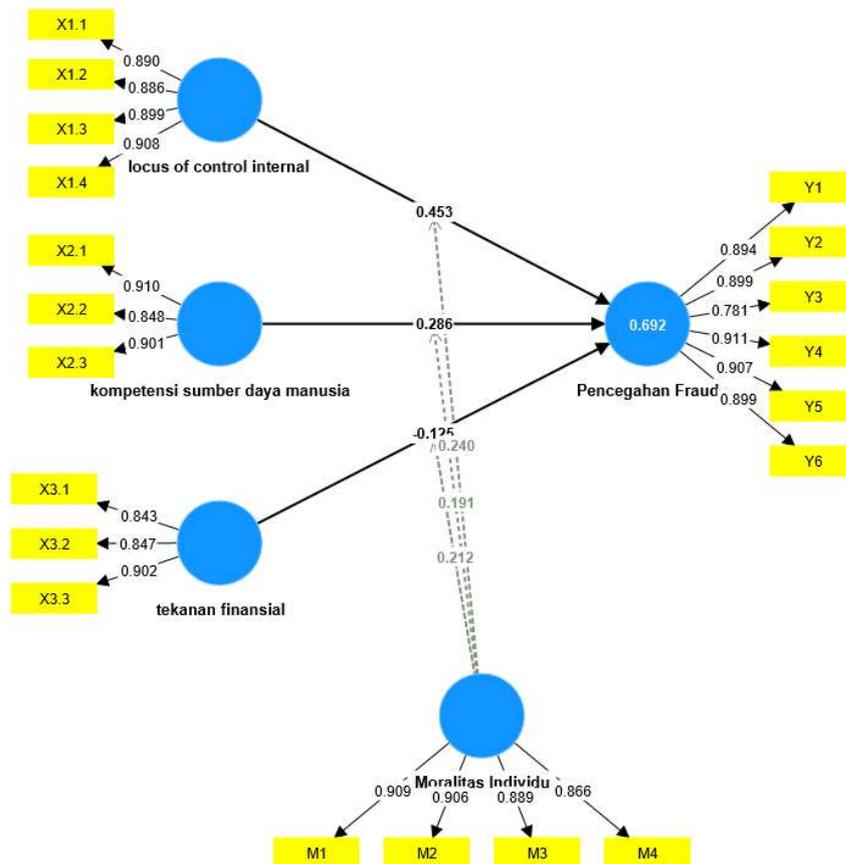
	R-square	R-square adjusted
Pencegahan Fraud	0.692	0.671

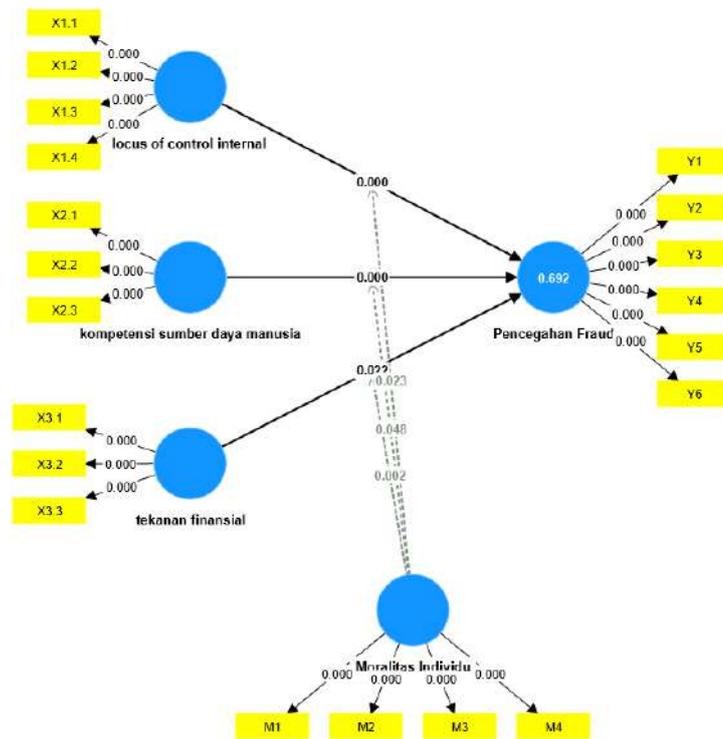
4. F-square

	Moralitas Individu	Pencegahan Fraud	kompetensi sumber daya manusia	locus of control internal	tekanan finansial	Moralitas Individu x tekanan finansial	Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia	Moralitas Individu x locus of control internal
Moralitas Individu		0.289						
Pencegahan Fraud								
kompetensi sumber daya manusia		0.161						
locus of control internal		0.361						
tekanan finansial		0.043						
Moralitas Individu x tekanan finansial		0.142						
Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia		0.070						
Moralitas Individu x locus of control internal		0.111						

5. Hasil Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Moralitas Individu -> Pencegahan Fraud	0.379	0.374	0.096	3.934	0.000
kompetensi sumber daya manusia -> Pencegahan Fraud	0.286	0.293	0.076	3.759	0.000
locus of control internal -> Pencegahan Fraud	0.453	0.442	0.088	5.141	0.000
tekanan finansial -> Pencegahan Fraud	-0.125	-0.130	0.055	2.285	0.022
Moralitas Individu x tekanan finansial -> Pencegahan Fraud	0.212	0.209	0.070	3.035	0.002
Moralitas Individu x kompetensi sumber daya manusia -> Pencegahan Fraud	0.191	0.181	0.097	1.980	0.048
Moralitas Individu x locus of control internal -> Pencegahan Fraud	0.240	0.243	0.105	2.280	0.023





DESKRIPTIF

Descriptives Statistic Deskriptive

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus Of Control Internal	110	3.00	5.00	4.2818	.59619
Kompetensi Sumber Daya Manusia	110	3.00	5.00	4.2879	.56074
Tekanan Finansial	110	1.00	3.00	1.8682	.54140
Moralitas Individu	110	2.63	5.00	4.2932	.67292
Pencegahan Fraud	110	3.22	5.00	4.3528	.51039
Valid N (listwise)	110				

Frequencies Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Locus Of Control Internal
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.30	4.24	4.25	4.2818
Median		4.00	4.00	4.00	4.33	4.3958
Sum		477	473	466	468	471.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	13.6	13.6	13.6
	4	43	39.1	39.1	52.7
	5	52	47.3	47.3	100.0
Total		110	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	13.6	13.6	13.6
	4	47	42.7	42.7	56.4
	5	48	43.6	43.6	100.0
Total		110	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	10	9.1	9.1	9.1
	4	13	11.8	11.8	20.9
	4	35	31.8	31.8	52.7
	5	19	17.3	17.3	70.0
	5	33	30.0	30.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	6.4	6.4	6.4
	3	8	7.3	7.3	13.6
	4	12	10.9	10.9	24.5
	4	23	20.9	20.9	45.5
	4	10	9.1	9.1	54.5
	5	27	24.5	24.5	79.1
	5	23	20.9	20.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	Kompetensi Sumber Daya Manusia
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.35	4.27	4.24	4.2879
Median		4.50	4.25	4.00	4.5000
Sum		479	470	467	471.67

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	13	11.8	11.8	16.4
	4	31	28.2	28.2	44.5
	5	21	19.1	19.1	63.6
	5	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	8.2	8.2	8.2
	4	12	10.9	10.9	19.1
	4	34	30.9	30.9	50.0
	5	21	19.1	19.1	69.1
	5	34	30.9	30.9	100.0
	Total		110	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11.8	11.8	11.8
	4	7	6.4	6.4	18.2
	4	39	35.5	35.5	53.6
	5	16	14.5	14.5	68.2
	5	35	31.8	31.8	100.0
	Total		110	100.0	100.0

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	Tekanan Finansial
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.82	1.92	1.86	1.8682
Median		2.00	2.00	2.00	1.9167
Sum		201	211	205	205.50

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	23.6	23.6	23.6
	2	15	13.6	13.6	37.3
	2	50	45.5	45.5	82.7
	3	10	9.1	9.1	91.8
	3	9	8.2	8.2	100.0
	Total		110	100.0	100.0

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	32	29.1	29.1	29.1
	2	55	50.0	50.0	79.1
	3	23	20.9	20.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	20.0	20.0	20.0
	2	20	18.2	18.2	38.2
	2	42	38.2	38.2	76.4
	3	18	16.4	16.4	92.7
	3	8	7.3	7.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Statistics

		M1	M2	M3	M4	Moralitas Individu
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.37	4.35	4.32	4.2932
Median		4.50	4.50	5.00	4.00	4.5000
Sum		483	481	479	475	472.25

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	3	9	8.2	8.2	10.0
	4	5	4.5	4.5	14.5
	4	28	25.5	25.5	40.0
	5	17	15.5	15.5	55.5
	5	49	44.5	44.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	14	12.7	12.7	13.6
	4	5	4.5	4.5	18.2

4	19	17.3	17.3	35.5
5	23	20.9	20.9	56.4
5	48	43.6	43.6	100.0
Total	110	100.0	100.0	

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	15	13.6	13.6	14.5
	4	38	34.5	34.5	49.1
	5	56	50.9	50.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	12	10.9	10.9	11.8
	4	48	43.6	43.6	55.5
	5	49	44.5	44.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Pencegahan Fraud
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.36	4.32	4.34	4.36	4.34	4.3528
Median		4.67	4.33	4.00	4.33	4.50	4.33	4.5278
Sum		484	480	475	478	480	477	478.81

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	3	9	8.2	8.2	10.0
	4	7	6.4	6.4	16.4
	4	22	20.0	20.0	36.4
	4	13	11.8	11.8	48.2
	5	22	20.0	20.0	68.2

	5	35	31.8	31.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	3	8	7.3	7.3	8.2
	4	10	9.1	9.1	17.3
	4	22	20.0	20.0	37.3
	4	17	15.5	15.5	52.7
	5	24	21.8	21.8	74.5
	5	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	10.0	10.0	10.0
	4	53	48.2	48.2	58.2
	5	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5.5	5.5	5.5
	3	9	8.2	8.2	13.6
	4	4	3.6	3.6	17.3
	4	18	16.4	16.4	33.6
	4	21	19.1	19.1	52.7
	5	24	21.8	21.8	74.5
	5	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	11	10.0	10.0	14.5
	4	27	24.5	24.5	39.1

5	34	30.9	30.9	70.0
5	33	30.0	30.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	3	6	5.5	5.5	10.0
	4	4	3.6	3.6	13.6
	4	27	24.5	24.5	38.2
	4	21	19.1	19.1	57.3
	5	20	18.2	18.2	75.5
	5	27	24.5	24.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

