

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.

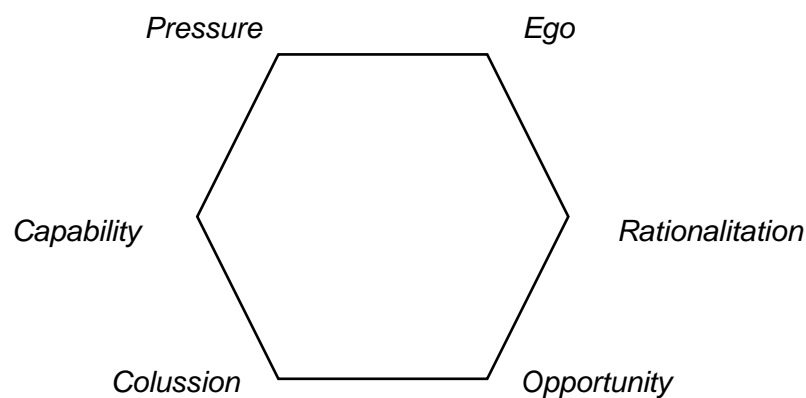
Teori *stewardship* memandang penerima delegasi sebagai wali amanat, yang lebih berfokus pada tujuan kolektif daripada tujuan individu. Jika eksekutif (misalnya, lembaga negara) tidak bertindak oportunistik tetapi memiliki tujuan yang sama dengan atasannya (misalnya, kementerian), maka tidak akan ada 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 diraihinya 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*.

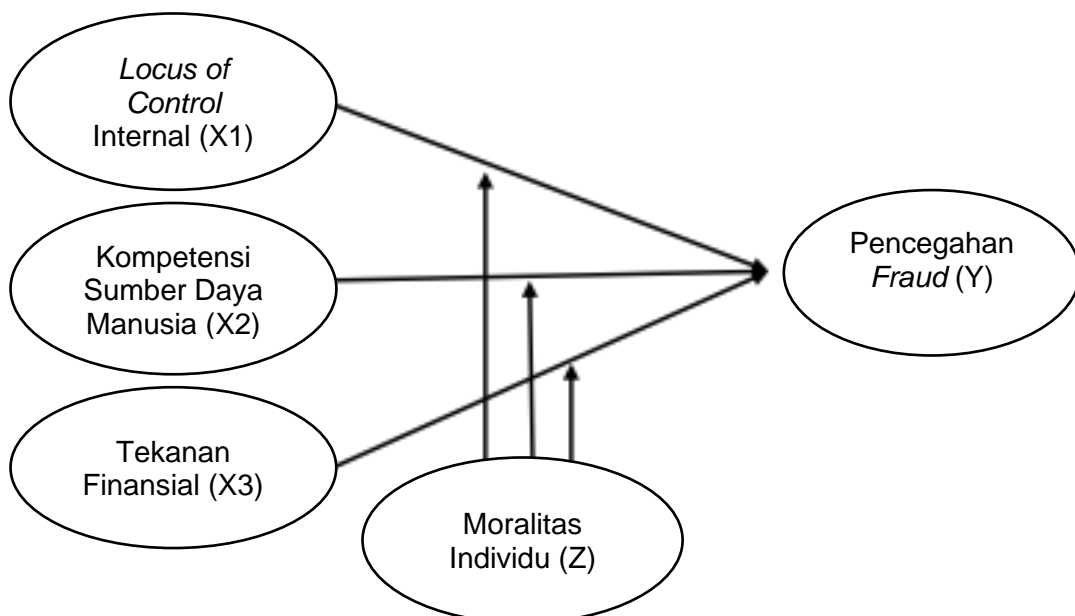
Saputra dkk., (2019) menyatakan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. SDM dalam hal ini sebagai individu yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain *locus of control* internal dan kompetensi sumber daya manusia, tekanan finansial dinilai memiliki pengaruh yang dapat memengaruhi 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 (*rationalitation*) 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*.