

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Manajemen, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap *Fraud*

Patricia, Khomsiyah

Universitas Trisakti

Correspondence: patricia.krofan82@gmail.com; khomsiyah@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Fraud telah menjadi tantangan tersendiri dalam berbagai sektor dan menjadi pusat perhatian di Indonesia, Setiap tindakan Fraud memiliki motif tersendiri yang melatarbelakangi, dan berbagai cara dilakukan oleh banyak pihak untuk mengurangi tindakan Fraud. Penelitian ini dilakukan untuk medeskripsikan hubungan Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Manajemen, Kepuasan Kerja terhadap Fraud. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu kumpulan data dari jawaban 100 orang responden. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Sistem pengendalian Internal, Moralitas Manajemen dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap tindakan Fraud.

Keyword : fraud, pengendalian kerja, moralitas manajem, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Fraud has become a challenge in various sectors and has become the center of attention in Indonesia, Every act of fraud has its own motive behind it, and various ways are used by many parties to reduce fraud. This study was conducted to determine the effect of Internal Control Systems, Morality Management, Job Satisfaction on Fraud. The population in this study were Civil Servants at the Ministry of Environment and Forestry. This study used primary data, which is a collection of data from the answers of 100 respondents. The result of the study stated that the Internal Control System, Management Morality and Job Satisfaction had a positive effect against Fraud.

Keyword: *fraud, job control, management morality, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Fraud pada organisasi sektor pemerintah dapat dibatasi atau dikendalikan dengan sistem pengendalian internal didalam organisasi tersebut. Pendapat salah satu ahli mengenai pengendalian internal organisasi Mulyadi (2019) menjelaskan bahwa keefektifan dalam sistem pengendalian internal terdiri dari semua pengendalian dari seluruh struktur dasar organisasi, pelaksanaan pengendalian tersebut, dan koordinasi tindakan dalam memelihara asset organisasi, kontrol terhadap keabsahan data laporan organisasi agar menciptakan efektivitas pada kebijakan manajemen puncak organisasi

BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) memberikan hasil ikhtisar hasil pemeriksaan (LHP) sebanyak 535 LHP terdiri dari 3 LHP Keuangan, 317 LHP Kinerja, 215 LHP dengan tujuan tertentu pada 35 objek audit pemerintah pusat, 256 objek pemerintahan daerah dan 3 objek BUMN, Hasil audit laporan keuangan instansi lain mengungkapkan 4,55 temuan berisi 6.011 masalah. Permasalahan tersebut terdiri dari 1.118 kelemahan sistem pengendalian internal (SPI). (BPK, 2022). Melihat kondisi tersebut, kontrol dari sistem pengendalian internal lemah sering terjadi di organisasi pemerintah. Ketidakefektifan sistem pengendalian internal memicu misrepresentasi pembukuan, sistem pengendalian internal yang layak dalam suatu organisasi, seharusnya dapat menghindari *fraud* yang berakibat organisasi merugi.

Penelitian sebelumnya yang melakukan pengujian mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap *fraud*, diantaranya Sujana (2020), Handoyo (2021) dan Triswantoro (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari SPI terhadap *fraud*. Penelitian menguji pengaruh moralitas manajemen terhadap *fraud*, diantaranya Fauziatin (2020), Ade (2020), Fernandhytia (2020), Sujana (2020), Borolla (2021) yang menjelaskan moralitas manajemen berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian terdahulu banyak menguji mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap *fraud*,

diantaranya Sari (2021) dan Triswantoro (2021) yang menyatakan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *fraud*

Penelitian ini pengembangan dari penelitian terdahulu dengan memilih Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu objek pemeriksaan Pemerintah Pusat yang diperiksa oleh BPK dimana terdapat kasus temuan yang dapat menjadikan tempat rawan terjadinya tindakan *fraud*. Juga menurut Indonesia Corruption Watch (ICW) kasus korupsi yang merugikan negara sampai dengan 42 triliun per tahun terdapat di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tindakan *fraud* yaitu tingkat efektifitas sistem pengendalian internal, moralitas manajemen, tingkat kepuasan kerja terhadap *fraud* (studi kasus pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan).

Tinjauan Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

Fraud Diamond Theory (FDT)

Teori *expanded version* dari *Fraud Triangle Theory* (Cressey, 1953). Tambahan unsur penyebab terjadinya *fraud* berdasarkan teori Wolfe & Hermanson (2004); Charen (2022) adalah *capability* (kemampuan). Individu agar bisa melakukan *fraud* harus memiliki kemampuan. Terlepas dari kenyataan bahwa seseorang telah mengalami tekanan, telah membuka peluang, dan memiliki motivasi untuk melakukan kesalahan representasi, tanpa kapasitas yang memadai, *fraud* tidak akan terjadi.

Fraud Hexagone Theory

Merupakan pengembangan teori oleh *Fraud Diamond Theory* (Wolfe & Hermanson, 2004) yang kemudian dikembangkan menjadi *Fraud Pentagon Theory* Crowe (2011). Teori terbaru dan kompleks dalam mendeteksi *fraud* dikembangkan Vousinas (2019) dan disebut juga S.C.C.O.R.E model terdiri dari *stimulus, capability, collusion, opportunity, rationalization*, dan *ego* dengan menambahkan elemen baru yang menjadikan elemen keenam yaitu *collusion*. Menurut Vousinas (2019) saat kolusi terjadi dalam suatu instansi yang melibatkan pihak maka *fraud* akan lebih sulit untuk terdeteksi. Maka faktor itu dapat mendorong terjadi *fraud*.

Fraud GONE Theory

Menurut Bologne (1993) dengan GONE theory dalam Aviana (2022) akar penyebab *fraud* adalah *greed, opportunity, need, exposes*. Setiap orang memiliki keinginan materi yang dapat mendorong untuk berbuat curang.

1. *Greeds* (serakah) berkaitan dengan adanya perilaku atau sifat dan sikap yang pada dasarnya ada dalam setiap manusia. Orang akan melakukan *fraud* karena pada dasarnya orang memiliki sifat rakus, tidak merasa tercukupi dan selalu tidak puas terhadap hasil yang didapat. juga cenderung memiliki rasa iri terhadap orang lain sebagai pemicu
2. *Opportunities* (kesempatan) adalah sesuatu yang berhubungan dengan kondisi organisasi, kantor atau daerah setempat sehingga terbuka pintu bagi orang untuk melakukan *fraud*. Kesempatan ini adalah variabel yang mempengaruhi terjadinya salah tafsir karena, seandainya pelaku pemerasan tidak memiliki kesempatan untuk melakukan hal tersebut, maka pada saat itu pun pemerasan menjadi tidak terpikirkan.. Kesempatan bisa diminimalisasi dengan cara memperketat sistem pengendalian internal organisasi .
3. *Needs* (kebutuhan) adalah segala hal yang berhubungan dengan faktor kebutuhan setiap manusia untuk menunjang kehidupannya, adanya kebutuhan hidup mewah mendasari diri individu untuk melakukan *fraud*
4. *Exposures* (pengungkapan) berhubungan dengan sikap yang mendasari pelaku *fraud* apabila individu tersebut tertangkap saat melakukan *fraud*. Pengungkapan suatu tindakan *fraud* ini tidak menjadikan atau menjamin tidak terjadi lagi Tindakan *fraud* yang dijalankan baik oleh individu sama begitu juga individu pelaku berbeda. Sebab itu, individu pelaku *fraud* harusnya dikenai sanksi berat.

Sistem Pengendalian Internal

Teori COSO (2019), arti Sistem Pengendalian internal diartikan menjadi perencanaan organisasi di atur oleh dewan direksi, manajemen juga staf yang di desain agar dapat memberi garansi yang menjamin tujuan organisasi akan tercapai, kepatuhan kepada hukum yang ada. Sistem

pengendalian internal terdapat struktur dari kebijakan yang di desain untuk kepentingan manajemen sehingga organisasi dapat tercapai tujuannya juga objektivitasnya. Setiap organisasi harus menerapkan sistem dalam mengkoordinasikan semua kegiatan operasional organisasi. Melalui penggunaan sistem yang baik, organisasi dapat mengendalikan penipuan. Sistem pengendalian intern organisasi merupakan sistem pengendalian yang layak untuk diterapkan. Elemen Sistem Pengendalian Intern menurut Scott (2014) adalah pemisahan antara tugas dan tanggung jawab juga wewenang yang jelas dalam struktur organisasi, Prosedur pencatatan transaksi organisasi dan prosedur pendelegasian wewenang, Pemisahan tanggung jawab dalam struktur fungsional organisasi, Staf dengan kualitas disesuaikan berdasarkan tanggung jawab sehingga manajemen dan staf termasuk dalam komponen utama kerangka sistem pengendalian internal. Sedangkan menurut Arens & Loebbecke (2000) sistem pengendalian intern digambarkan sebagai pemisahan antara tugas dan tanggung jawab, wewenang pada transaksi serta aktivitas, dokumen yang terstruktur dan lengkap, pengendalian fisik atas asset atau dokumen pencatatan akuntansi, menetapkan tingkat independensi untuk kegiatan organisasi dan operasi.

Moralitas Manajemen

Moralitas manajemen menurut Kohlberg & Kramer (1969) adalah sikap manajemen untuk menjalankan kebijakan yang tidak berkaitan dengan tingkat keuntungan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat moralitas manajemen diharapkan fraud dalam akuntansi dapat dihindari. Moralitas dapat dipisahkan menjadi 3 yaitu moralitas individu tertentu, moralitas atau etika sosial dan moralitas atau etika Mondial (duniawi). Moralitas atau etika individu adalah sikap sadar yang lebih besar dari aturan-aturan besar yang ada di dalam, yang ditanamkan dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara pandang atau tindakan. Seseorang yang memiliki akhlak/etika individu yang baik tercermin dari cara pandang dan sikapnya, misalnya menyenangkan, luwes, tidak mementingkan diri sendiri, terbuka, senang membantu, tangguh, fokus, mantap mencintai. Sifat akhlak/etika ini timbul dari diri sendiri bukan pada dengan alasan bahwa itu dibatasi dari luar. Memang, bahkan dalam keadaan buruk yang terjadi secara eksternal, individu dengan kualitas etika/moral pribadi yang kuat tidak banyak terpengaruh.

Etika/moralitas individu ini berkumpul menjadi etika/moralitas sosial/kelompok dengan tujuan agar dapat dibedakan kelompok yang bermoral tinggi dan rendah. Sedangkan Mondial/worldwide morality adalah kualitas moral/etika yang diterima secara luas pada umumnya setiap saat, moralitas terkait dengan kesetaraan, kemanusiaan, kesempatan, dll. Moralitas/etika sosial tercermin dalam kualitas etika individu ketika melihat kualitas kelompok/etika sosial. Sangat mungkin seseorang memiliki etika individu yang hebat tetapi etika sosial yang lemah, ini sebagian besar ditemukan dalam budaya masyarakat yang lebih luas. Teori Kohlberg & Kramer (1969) menjelaskan bahwa perkembangan moral melewati tiga tahap: tahap pra konvensional, tahap konvensional, dan tahap pasca konvensional. Semakin banyak orang dalam agensi mendukung penipuan dan merasa bahwa kelompok tersebut menyetujui dan mendukung sikap ini, semakin kuat kecenderungan untuk melakukan fraud.

Kepuasan Kerja

Locke (1969) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan dan pengalaman kerja yang baik/positif. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan hasil dari harapan dan pengalaman kerja karyawan dan pengalaman yang baik/positif selama bekerja. Locke (1969) mengklasifikasikan kepuasan kerja dari segi moralitas dalam bekerja. Dia menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan dan pengalaman yang baik/positif. Kepuasan kerja adalah pengalaman positif seorang karyawan dalam organisasi, yang timbul dari cara karyawan mengevaluasi tempat mereka bekerja. Locke (1969) menggambarkan pengalaman dan emosi karyawan berdasarkan perasaan puas dan tidak puas, yang merupakan cerminan perasaan tentang pengalaman yang telah dijalani dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 komponen utama kepuasan kerja yang pertama nilai pekerjaan kemudian kebutuhan dasar. Nilai pekerjaan adalah keinginan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja, baik insentif, maupun jabatan. Pemenuhan kepuasan kerja dapat menyebabkan tinggi rendahnya intensitas kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Organisasi yang memiliki intensitas kecurangan yang rendah mengakui bahwa tingkat pemenuhan kepuasan kerja tidak terpenuhi. Intensitas kecurangan terjadi karena faktor yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2009) kepuasan dan kekecewaan kerja mempengaruhi efisiensi, tingkat partisipasi/kehadiran, intensitas pergantian karyawan dan, berkembangnya fraud dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif dan baik yang membawa kesenangan dalam bekerja dan menciptakan loyalitas. Perasaan tersebut tercermin dari etos kerja, kedisiplinan dan prestasi yang diperoleh karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, bagian dari kerangka penghargaan dalam organisasi, misalnya uang tunai, tunjangan, kemajuan harus disosialisasikan kepada pekerja. Karyawan harus menyadari bahwa variasi tingkat kinerja akan mengakibatkan perbedaan besaran kompensasi yang akan diperoleh. Herzberg berpendapat bahwa uang tunai sebagai motivasi, karena merupakan kebutuhan yang biasanya merupakan pemenuhan kepuasan dasar. menangani dua masalah ini, terutama pemenuhan kebutuhan dasar dan tentang motivasi sebagai motivasi eksternal. Ketika pekerja bertemu dari kedua belah pihak, kecenderungan untuk melakukan tindakan penipuan dapat diminimalkan. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, Kepuasan Kerja dan fraud. Seperti pada uraian berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Tindakan fraud dapat dikurangi melalui berbagai faktor pendukung yaitu moralitas manajemen, sistem pengendalian internal dan kepuasan karyawan. Penelitian saat ini akan melihat sejauh mana pengaruh sistem pengendalian internal, moralitas manajemen dan kepuasan kerja terhadap fraud.

Pengembangan Hipotesis

Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap fraud

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal pada struktur dari kebijakan yang di desain untuk kepentingan manajemen sehingga organisasi dapat tercapai tujuannya juga objektivitasnya. Kebijakan otorisasi ini dinamakan kontrol dan secara menyeluruh di sebut sebagai pengendalian internal organisasi melalui : proses kontrol lingkungan, menilai risiko, mengendalikan aktifitas, pengendalian informasi, proses monitor. sistem pengendalian internal dijabarkan Scott (2014); Dashtbayaz (2021) yaitu suatu tindakan dalam organisasi untuk memberi kepastian/garansi yang wajar mengenai pencapaian tujuan pengendalian internal. Setiap organisasi seharusnya agar melaksanakan sistem dalam koordinasi seluruh kegiatan operasional organisasi. Melalui penggunaan sistem yang baik, organisasi dapat mengontrol tindakan *fraud*. Sistem pengendalian internal organisasi adalah sistem kontrol yang layak harus dijalankan. Penelitian Fernandhytia (2021), Fauziatin (2020), Din (2021), Flowerastia (2021) yang menginformasikan mengenai peranan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *fraud*, maka hipotesis alternatif ke 1 sebagai berikut:

Ha1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap *fraud*

Pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Fraud

Moralitas manajemen menurut teori Kohlberg & Kramer (1969); Sinaga (2021) adalah sikap manajemen untuk menjalankan kebijakan yang tidak berhubungan dengan tingkat keuntungan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat moralitas manajemen diharapkan *fraud* dalam akunting dapat dihindari. Penelitian sebelumnya Sinaga (2021), Sujana (2020), Ade (2020) menginformasikan bahwa terdapat pengaruh positif moralitas manajemen terhadap pencegahan *fraud* maka dari penelitian sebelumnya diatas didapatkan hipotesis alternatif ke 2 sebagai berikut:

Ha2: Moralitas manajemen berpengaruh positif terhadap *fraud*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Fraud

Locke (1969) mengelompokkan kepuasan kerja pada segi moralitas dalam pekerjaan. Ia menjabarkan kepuasan kerja merupakan perasaan dan pengalaman baik/positif. Kepuasan kerja merupakan pengalaman positif karyawan dalam organisasi, muncul melalui cara karyawan menilai tempat dimana dia bekerja. Locke (1969) menjabarkan mengenai pengalaman dan emosi karyawan berdasarkan rasa puas dan tidak puas merupakan cerminan perasaan terhadap pengalaman yang telah dijalani dan harapan karyawan atas pekerjaannya. Penelitian sebelumnya Triswanto (2022) menginformasikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *fraud* sehingga disimpulkan penelitian sebelumnya diatas didapatkan hipotesis alternatif ke 3 sebagai berikut :

Ha3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *fraud*

METODE

Type of Research and Data Collection Technique

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dimana penelitian ini memberikan gambaran dan deskripsi tentang keadaan yang telah terjadi artinya penelitian yang memberikan gambaran secara menyeluruh serta gambaran tentang data yang terkumpul tetapi tidak memberikan kesimpulan yang diterima secara luas dan tidak menggeneralisasi data. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan teknik pengumpulan datanya dengan pembagian kuesioner. Penyebaran pertanyaan dilakukan pada staf Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sebelum melakukan penelitian, akan dijelaskan terlebih dahulu kepada responden tentang tujuan dan maksud penelitian.

Responden diharapkan mengisi informasi sesuai dengan yang tercatat dalam kuesioner. Sehingga dapat diasumsikan bahwa prosedur angket merupakan strategi pengumpulan informasi dengan memanfaatkan sekumpulan pertanyaan yang telah disusun menjadi daftar pertanyaan kemudian diisi oleh responden. Jawaban yang terkumpul kemudian diukur dengan skala Likert yaitu suatu skala psikometri yang dipergunakan pada survei opini. Skala Likert umumnya terdiri dari 5 kategori tanggapan, yang berkisar dari 5 yang berarti sangat setuju hingga 1 yang berarti sangat tidak setuju. Penempatan skala 1-5 pada setiap jawaban responden dibagi menjadi 5 kategori : sangat tidak setuju; tidak setuju; netral; setuju; sangat setuju. Respondent dapat memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan subjek. Selanjutnya instrumen yang telah diisi responden akan ditabulasikan dan diolah sehingga dapat disusun gambaran responden. Sedangkan skor yang diperoleh dari masing-masing responden akan dihitung skor total dan skor rata-rata masing-masing variabel.

Data Analysis Technique

Data yang terkumpul akan dianalisa dengan uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik serta diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini berfungsi untuk menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen ini. Instrumen yang sudah teruji validitasnya merupakan syarat mutlak untuk memperoleh hasil belajar yang valid. Uji reliabilitas dapat ditunjukkan dengan tingkat konsistensi jawaban responden ketika memperoleh data yang sama secara berulang-ulang. Setelah uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas untuk menjalankan pengujian terhadap variabel lain dengan asumsi nilai residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk menunjukkan korelasi antar variabel independen variabel dengan variabel bebas lainnya, dan uji heteroskedastisitas diperlukan untuk mengetahui model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu variabel dengan variabel lain. r-test dilaksanakan dengan mengestimasi kontribusi hubungan berpengaruh variabel bebas kepada variabel terikat. Kemudian juga dijalankan f-test untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersama-sama. Terakhir, dengan menjalankan t-test untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Semua dilakukan agar membuktikan ada dan tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL

Tabel 1
Validity Test

Variabel	Questions	r- count	r table	Sig. (2 tailed)	Decisions
Sistem Pengendalian Internal	X1.1	0.602	0.165	0.000	Valid
	X1.2	0.684	0.165	0.000	Valid
	X1.3	0.727	0.165	0.000	Valid
	X1.4	0.762	0.165	0.000	Valid
	X1.5	0.687	0.165	0.000	Valid
	X1.6	0.642	0.165	0.000	Valid
	X1.7	0.783	0.165	0.000	Valid
	X1.8	0.743	0.165	0.000	Valid
	X1.9	0.643	0.165	0.000	Valid
	X1.10	0.732	0.165	0.000	Valid

Patricia dan Khomsiyah, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Manajemen, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Fraud

Moralitas Manajemen	X2.1	0.760	0.165	0.000	Valid
	X2.2	0.760	0.165	0.000	Valid
	X2.3	0.734	0.165	0.000	Valid
	X2.4	0.543	0.165	0.000	Valid
	X2.5	0.777	0.165	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.726	0.165	0.000	Valid
	X3.2	0.587	0.165	0.000	Valid
	X3.3	0.710	0.165	0.000	Valid
	X3.4	0.829	0.165	0.000	Valid
	X3.5	0.821	0.165	0.000	Valid
	X3.6	0.654	0.165	0.000	Valid
	X3.7	0.456	0.165	0.000	Valid
	X3.8	0.667	0.165	0.000	Valid
	X3.9	0.766	0.165	0.000	Valid
	X3.10	0.654	0.165	0.000	Valid
Fraud	Y.1	0.602	0.165	0.000	Valid
	Y.2	0.684	0.165	0.000	Valid
	Y.3	0.727	0.165	0.000	Valid
	Y.4	0.762	0.165	0.000	Valid
	Y.5	0.687	0.165	0.000	Valid
	Y.6	0.642	0.165	0.000	Valid
	Y.7	0.783	0.165	0.000	Valid
	Y.8	0.743	0.165	0.000	Valid
	Y.9	0.659	0.165	0.000	Valid
	Y.10	0.762	0.165	0.000	Valid
	Y.11	0.687	0.165	0.000	Valid
	Y.12	0.642	0.165	0.000	Valid
	Y.13	0.783	0.165	0.000	Valid
	Y.14	0.743	0.165	0.000	Valid
	Y.15	0.643	0.165	0.000	Valid
	Y.16	0.760	0.165	0.000	Valid
	Y.17	0.734	0.165	0.000	Valid
	Y.18	0.543	0.165	0.000	Valid
	Y.19	0.687	0.165	0.000	Valid
	Y.20	0.642	0.165	0.000	Valid
	Y.21	0.727	0.165	0.000	Valid
	Y.22	0.762	0.165	0.000	Valid
	Y.23	0.687	0.165	0.000	Valid
	Y.24	0.666	0.165	0.000	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan dari setiap pertanyaan dari seluruh variabel menunjukkan nilai r-hitung > dari r tabel dan nilai Sig.(2-tailed) = 0.000; maka setiap pertanyaan dari variabel independen dan dependen dinyatakan valid. Tabel 2 menjelaskan kuesioner dapat dikatakan reliable jika mempunyai cronbach's alpha > 0.6 maka variabel independen dan dependen dalam penelitian dinyatakan reliable. Tabel 3 hasil didapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0.2 lebih besar dari 0.05. Hal tersebut mengindikasikan nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Tabel 4 didapatkan nilai tolerance 0.997 dan VIF 1.023 maka dapat diberikan kesimpulan penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas. Sedangkan Tabel 5 didapatkan nilai Sig. lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan variabel pada penelitian tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 2
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sistem Pengendalian Intern	178.54	12.615	.43	.798
Moralitas Manajemen	200.75	14.573	.087	.761
Kepuasan Kerja	178.37	9.791	.050	.713
Fraud	112.00	9.879	.123	.711

Sumber: data olahan

Tabel 3
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std. Deviation	2.67744197
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.038
	Negative	-.037
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
Sistem Pengendalian Intern	125.661	12.615		
Moralitas Manajemen	-.246	.157	.997	1.023
Kepuasan Kerja	-.158	.234	.997	1.023
Fraud	.003	.128	.997	1.023

Sumber: data olahan

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.461	6.857			.506	.615
Sistem Pengendalian Intern	.020	.096	.022		.211	.833
Moralitas Manajemen	-.105	.145	-.075		-.724	.471
Kepuasan Kerja	.002	.096	.021		.021	.984

Sumber: data olahan

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.170 ^a	.029	.401	.719

Sumber: data olahan

Tabel 6 nilai R-Squared didapat sebesar 0.401 maka ketiga variabel memiliki pengaruh moderate karena lebih besar dari 0.33. Tabel 7 nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan Tabel 8 didapat nilai signifikan Moralitas Manajemen tertinggi yang berarti berpengaruh signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan variabel Sistem Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja tetap berpengaruh terhadap tindakan Fraud akan tetapi dengan nilai signifikan yang lebih rendah.

Tabel 7
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.459	3	7.153	2.968	.011 ^b
Residual	709.701	96	7.393		
Total	731.160	99			

Sumber: data olahan

Tabel 8
Coefficients.^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	126.923	11.238		11.294	.000
Sistem Pengendalian Internal	-.242	.158	-.156	2.835	.078
Moralitas Manajemen	-.164	.237	-.070	2.892	.091
Kepuasan Kerja	-.027	.157	-.017	2.769	.066

Sumber: data olahan

Pengaruh dari Sistem Pengendalian Internal terhadap Fraud

Pada penelitian didapatkan hasil sistem pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap tindakan fraud. Sampel diambil dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dimana merupakan organisasi yang rawan terhadap tindakan fraud, sehingga apabila internal organisasi memiliki sistem terpadu dari mulai manajemen atas hingga ke bawah maka akan dapat mencegah tindakan fraud. Semakin tinggi sistem pengendalian internal dijalankan dan berhasil akan memperkecil tindakan fraud. Hasil dari suatu pengendalian internal yang efektif dijalankan dan diimplementasikan dengan baik akan meminimalisasi kesempatan karyawan suatu organisasi untuk melakukan tindakan yang akan merugikan organisasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian memberi dukungan penelitian Fernandhytia (2021) yang menjelaskan semakin tinggi suatu sistem pengendalian internal maka akan berpengaruh signifikan terhadap tindakan fraud pada perusahaan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Fauziatin (2020) menginformasikan bahwa tingkat efektifitas pengendalian internal dan budaya organisasi akan berpengaruh dalam memperkecil kesempatan terjadinya kecurangan akuntansi.

Pengaruh dari Moralitas Manajemen terhadap Fraud

Pada penelitian ini didapat hasil moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap fraud. Jika moralitas dimiliki setiap individu dalam manajemen organisasi mulai dari manajemen atas sampai tingkat bawah maka akan berakibat dalam pengambilan keputusan dalam kehidupan berorganisasi. Terutama pada saat dibutuhkan nilai moral dalam pengambilan keputusan untuk membedakan sesuatu yang baik dan buruk. Jika nilai moralitas manajemen tinggi maka akan dapat meminimalisasi terjadinya fraud. Penelitian memberi dukungan penelitian Sujana (2020) yang menginformasikan semakin tinggi moralitas dan whistleblowing sistem dapat mencegah fraud pada dana desa di Denpasar. Penelitian ini juga mendukung penelitian Sinaga (2021) dengan hasil semakin tinggi nilai moralitas, pengendalian internal dan kompetensi HR maka akan berdampak dapat mencegah fraud pada OP Deli Serdang.

Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Fraud

Pada penelitian ini didapat hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap fraud. Apabila setiap pekerja dalam organisasi memiliki rasa puas maka akan meminimalisasi terjadinya fraud. Rasa puas tersebut dapat datang dari adanya kompensasi yang diberikan dari organisasi baik dari segi kompensasi langsung dalam bentuk gaji, insentif atau dalam bentuk kompensasi tidak secara langsung dalam bentuk penilaian kinerja, tunjangan dan asuransi. Perasaan puas terhadap lingkungan kerja dan manajemen organisasi akan menciptakan loyalitas dalam diri karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, kreativitas dan rasa nyaman. Penelitian ini mendukung penelitian Triswantoro (2022) yang menginformasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka dapat mencegah atau meminimalisasi keinginan melakukan fraud pada yayasan di Banten.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel sistem pengendalian internal mempengaruhi tindakan fraud, hal ini dapat dilihat dari saat terjadinya kontrol dalam aktivitas internal organisasi maka akan mengurangi kesempatan terjadinya fraud. Selanjutnya, moralitas yang tinggi dalam individu pada manajemen organisasi akan memberikan batasan pada diri individu saat timbul keinginan untuk melakukan fraud, moralitas dan akhlak yang baik akan tercermin dalam perilaku individu dalam manajemen organisasi. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencegahan fraud. Saat karyawan dalam organisasi merasakan adanya kepuasan saat bekerja, akan timbul rasa memiliki organisasi dan akan memunculkan loyalitas. Sistem pengendalian internal, moralitas

manajemen dan kepuasan kerja secara bersama membawa pengaruh terhadap loyalitas individu sebagai anggota dalam organisasi. Dengan adanya implementasi dari ketiga faktor diatas akan dapat menghindarkan organisasi dari tindakan fraud yang dapat merugikan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aviana, S., 2022, The Influence Of Gone Theory And Religiosity Towards Academic Fraud Behaviors. *Skripsi*. Jawa Tengah : Universitas Jendral Soedirman
- Ade, A., 2020. Analisa pengaruh ketaataan Akuntansi, moralitas dan motivasi terhadap kecenderungan kecurangan pada pemerintah daerah kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi*, 5(1)
- Arens A.A., J.K. Loebbecke. 2000. *Auditing: An Integrated Approach*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Borolla, L & Annakotta, F.M., & Batkunde, A.A., 2021, Analysis of the Influence of Obedience of accounting rules, Employee motivation and management morality on the tendency of accounting fraud. *Journal of Economics, Business and Government Challenge*, 4(1)
- Bologna, Jack & Robert, 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Butterworth Heinemann. Boston.
- BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), 2022, BPK Ungkap 6.011 Permasalahan Sebesar Rp31,34 Triliun Dalam Ihps Ii Tahun 2021, diakses melalui website <https://www.bpk.go.id/news/bpk-ungkap-6011-permasalahan-sebesar-rp3134-triliun-dalam-ihps-ii-tahun-2021>
- Cressey, D. 1953. *Other People's Money; a Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Glencoe, IL, Free Press.
- Crowe, H. 2011. Why The Fraud Triangle Is No Longer Enough. In Horwath, Crowe LLP
- Charen, C. 2022. Analisis Fraud Diamond terhadap Fraudulent Financial Statement pada Beberapa Jurnal Tahun 2018-2022, Studi Meta Analisis. *Jurnal Pendidikan Tambusai volume 1 no 9*
- COSO (*Committee of Sponsoring Organization Treadway Commission*), 2019. Internal Control - Integrated Framework.
- Dashtbayaz, M Lari. 2021. Comparative analysis of the relationship between internal control in fraudulent. *Journal of Financial Crime*, 29(1)
- Fernandhytia, F. 2021. The effect of internal control, morality and ethical value on accounting fraud tendency. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1)
- Fauziatin. 2020. Analisa pengaruh Moralitas Manajemen, Efektifitas Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, *Skripsi*. Surabaya : STIE Perbanas
- Flowerastia, R.D., 2021. *Fraud awareness, internal control, corporate governance on fraud prevention and detection*. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Tarumanagara
- Georgios L. Vousinas, 2019, Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model, *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372-381,
- Handoyo, B.R.M., 2021. The influence of internal audit and internal control toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting and Finance*, 3(1)
- Kohlberg, L., & Kramer, R. 1969. Continuities and discontinuities in childhood and adult moral development. *Human Development*, 12(2), 3–120
- Mulyadi. 2019. *Sistem Akuntansi*, Edisi Keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2009. *Essentials of Organizational Behavior*, Fifteenth: Pearson Education Limited
- Sujana, IK & Suwardika, IMS. 2020. Whistle blowing System, competence, morality and internal control system against Fraud prevention on village financial management in Denpasar. *Jurnal Akuntansi*, 30(11)
- Sinaga , ASTB & Rujiman, RBB. 2021. The influence of internal control system, morality, HR competency on Fraud Prevention with good governance as an intervening variable, study on OPD Deli Serdang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1)
- Sari, R. 2021. Effect of Internal control, whistleblowing Role and data Asymetry against fraud prevention. *Jurnal Point of view research Accounting and Auditing*, 2(1)
- Scott, Jason. 2014. *Sistem Pengendalian Intern*. Edisi keenam. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu YKPN
- Saparman, M Din. 2021. The effects of local apparatus competence, financial reporting compliance, internal control on fraud prevention. *Journal of Economics, business and Education*, 5

Patricia dan Khomsiyah, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Manajemen, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Fraud

- Triswantoro, F. 2022. Pengaruh Pengendalian Internal ,Integritas, kepuasan kerja dan kecerdasan spiritual terhadap fraud pada yayasan di Banten. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2)
- Wolfe, D. T, & Hermanson, D. R., 2004. *The Fraud Diamond: Considering The Four Elements Of Fraud*. 12, 38–42.
- Locke, E. A. 1969. What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.