

PERSEPSI PEGAWAI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BERBADAN HUKUM (PTNBH) ITS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA FRAUD

Ifa Nuraisyah

ifa.nuraisyah@gmail.com

Wahidahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the employees' perception at ITS, Legal State Higher Education on some factors which affected fraud. Moreover, the study also aimed to examine and analyze the effect of distributive justice, procedural justice, internal control system, internal control compliance, organization ethic culture, and organizational commitment on fraud at ITS. Furthermore, the research was quantitative with the survey as the method. The population was all ITS employees whose responsibilities were as finance managers, consisting of 69 respondents. Moreover, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to 69 respondents who fulfilled the criteria as the sample. In addition, the data analysis technique used Structural Equation Modelling (SEM) with SmartPLS. As the result, with Partial Least Square (PLS), it concluded that there was a negative effect of distributive justice, procedural justice, internal control system, internal control compliance, organization ethic culture, and organizational commitment on fraud at ITS.

Keywords: fraud, distributive justice, procedural justice, internal control system, internal control compliance, organization ethic culture, organizational commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum ITS terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* dengan cara menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi terhadap *fraud* pada ITS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ITS yang tupoksinya sebagai pengelola keuangan yang berjumlah 69 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis smartPLS. Hasil penelitian dengan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi terhadap *fraud* pada ITS.

Kata Kunci: *Fraud*, keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Fraud adalah tindakan curang yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan diri sendiri, kelompok, atau pihak lain (perorangan, perusahaan atau institusi) (Enterpreneur, 2018). *Fraud* merupakan bentuk ketidakjujuran manusia yang dilakukan secara sengaja dan terkadang merupakan pilihan terakhir bagi sebagian orang yang berada dalam kondisi yang terdesak. *Fraud* dapat terjadi di lingkungan perkantoran, bahkan saat terdapat pemahaman bahwa kejujuran itu bersifat situasional. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wells (2017) *a situational pressure (nonsharable financial pressure), a perceived opportunity to commit and conceal the dishonest act (a way to secretly resolve the dishonest act or the lack of deterrence by management), and some way to rationalize (verbalize) the act as either*

being inconsistent with one's personal level of integrity or justifiable. Bahkan ada pula yang menganggap bahwa *fraud* merupakan suatu kebutuhan.

Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia yang telah menyanggah status sebagai Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) sejak tahun 2017 setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2014. Perubahan mendasar tersebut diikuti dengan disahkannya Statuta ITS PTNBH melalui Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2015. Selanjutnya ITS PTNBH menyusun Renstra 2015-2020 kemudian Renstra 2021-2025 dimana untuk memenuhi tuntutan perubahan status ITS dari BLU menjadi PTNBH yang berimplikasi bukan hanya pada perubahan organisasi, namun juga membutuhkan perubahan *mind set*, *culture set*, sistem manajemen keuangan, sistem pengelolaan kerjasama, dan perubahan lainnya. Dan kemudian pada awal tahun 2017 merupakan awal implementasi atau masa transisi sebagai PTNBH. Dalam mencapai sasaran Renstra tersebut, ITS harus patuh menjalankan prinsip *Transparency, Accountable, Responsible, Independence and Fairness* (TARIF) (Adminwebits, 2021). Dari sisi manajemen keuangan, menjadi sangat penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas tata kelola keuangan ITS atas otonomi yang lebih luas sebagai perguruan tinggi setelah menyanggah status PTNBH.

Pada April 2021, ITS membuktikan performanya sebagai universitas terbaik di Indonesia dan peringkat 64 dunia dari hasil pemeringkatan terbaru *Times Higher Education* (THE) pada *Impact Rankings 2021*. Pemeringkatan ini dilakukan terhadap universitas atau institusi terkait dengan capaian dalam mendukung tercapainya *Sustainable Development Goals* (SDGs), dimana pemeringkatan ini dilakukan penilaian terhadap empat aspek dalam *THE Impact Rankings*, yaitu *research* (Penelitian), *teaching* (Pengajaran), *stewardship* (Pengelolaan), dan *outreach* (Pengabdian). Selain itu, untuk mencapai posisi ini juga dinilai dari program dan kegiatan serta aksi nyata dalam implementasi target – target SDGs (Adminwebits, 2021).

Dalam kegiatan pengelolaan khususnya di bidang perencanaan dan keuangan, ITS juga telah mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Rencana Bisnis Anggaran ITS (SIM RBA) dan Sistem Informasi Manajemen Keuangan ITS (SIM Keuangan ITS) untuk mendukung tujuan ITS dalam mencapai target-target SDGs. Selain itu, ITS juga telah menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) secara menyeluruh terhadap proses perancangan dan pelaksanaan kebijakan, serta perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan anggaran di lingkungan ITS.

Dibalik sistem kerja pengelolaan perencanaan dan keuangan yang telah terintegrasi dengan baik tersebut, risiko terjadinya *fraud* kemungkinan masih tetap ada. Sehingga berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai persepsi yang dimiliki pegawai (khususnya pengelola keuangan) terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud*. Peneliti memproksikan *pressure* dengan adanya variabel keadilan organisasi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural, memproksikan *opportunity* dengan variabel sistem pengendalian internal dan kepatuhan pengendalian internal, dan memproksikan *razionalization* dengan variabel perilaku tidak etis dan komitmen organisasi. Sehingga dapat diketahui sejauh mana pengaruh keadilan distributif terhadap terjadinya *fraud*, pengaruh keadilan prosedural terhadap terjadinya *fraud*, pengaruh sistem pengendalian internal terhadap terjadinya *fraud*, pengaruh kepatuhan pengendalian internal terhadap terjadinya *fraud*, pengaruh budaya etis organisasi terhadap terjadinya *fraud*, pengaruh komitmen organisasi terhadap terjadinya *fraud*.

TINJAUAN TEORITIS

Persepsi

Menurut Schermerhorn *et.al* (2010:84) "*Perception is the process through which people receive and interpret information from environment*". Persepsi adalah proses dimana orang menerima

dan menafsirkan informasi dari lingkungan. Proses dimana orang akan memilih, mengatur, menafsirkan, mengambil, dan menanggapi informasi dari dunia di sekitar mereka. Persepsi adalah cara membentuk kesan tentang diri sendiri, orang lain, dan pengalaman hidup sehari-hari. Ini juga berfungsi sebagai layar atau filter yang dilalui informasi sebelum memiliki efek pada orang. Karena persepsi dipengaruhi oleh banyak faktor, orang yang berbeda mungkin mempersepsikan situasi yang sama dengan cara yang sangat berbeda. Dan karena orang-orang berperilaku sesuai dengan persepsi mereka, konsekuensi dari perbedaan ini bisa sangat besar dalam hal apa yang terjadi selanjutnya.

Robbins and Judge (2013:166) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana para individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka untuk memberikan arti bagi lingkungannya. "*Perception is a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment*". Jadi menurut Robbin and Judge (2013) persepsi setiap individu terhadap suatu objek sangat dimungkinkan terdapat perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya terhadap objek yang sama. Terjadinya perbedaan ini dikarenakan adanya faktor - faktor yang membentuk persepsi tersebut. Faktor - faktor tersebut bisa berasal dari individu pembentuk persepsi, dari objek atau target yang dipersepsi, atau dari konteks situasi dimana persepsi tersebut dibuat.

Segitiga Fraud (Triangle Fraud)

Menurut teori *Fraud Triangle* (Segitiga Fraud) yang dijabarkan Cressey (1953), kecurangan yang terjadi dipengaruhi oleh tiga faktor berikut ini: yaitu (1) tekanan (*Pressure*); (2) peluang (*Opportunity*); dan (3) rasionalisasi (*Rationalization*). Tekanan (*Pressure*) merupakan keinginan atau motivasi dari setiap individu yang bertindak *fraud* dimana penyebabnya adalah adanya tekanan, berupa tekanan keuangan maupun non keuangan, atau dapat disebabkan adanya tekanan pribadi, ataupun dapat juga disebabkan adanya tekanan dari organisasi (Suherman, 2017). Peluang (*Opportunity*) merupakan factor terjadinya kecurangan sebagai akibat terdapat kelemahan dalam suatu sistem organisasi, sehingga seorang karyawan atau pegawai merasa mempunyai kuasa atau kemampuan dalam memanfaatkan kelemahan sistem untuk berbuat kecurangan (Suherman, 2017). Rasionalisasi (*Rationalization*) merupakan hasil pertimbangan pemikiran perilaku tindak kecurangan sebagai konsekuensi dari adanya kesenjangan integritas pribadi karyawan atau pegawai itu sendiri atau adanya penalaran moral yang lain (Suherman, 2017). Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang membangun pembenaran atas kecurangan yang dilakukan. Pelaku *fraud* biasanya mencari alasan pembenaran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan.

Dalam perkembangannya, Teori *fraud triangle* dikembangkan oleh Wolf and Hermanson (2004) dalam Siddiq (2017) menjadi *fraud diamond*. Lalu oleh Crowe (2011) dalam Siddiq (2017) teori-teori tentang fraud tadi dikembangkan menjadi *fraud pentagon* dengan merubah faktor *fraud* berupa *capability* menjadi *competence* dan menambahkan faktor *fraud* berupa *arrogance* (arogansi).

Kecurangan (Fraud)

Menurut Standar Auditing, Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP) *fraud* merupakan bentuk kecurangan. Dalam hal yang berkaitan dengan pelaporan keuangan, seorang auditor dapat menguji apakah suatu tindakan yang mengandung *fraud* mengakibatkan salah saji (*misstatement*) dalam pelaporan keuangan.

Klasifikasi Kecurangan (Fraud)

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) di Amerika Serikat, Tindakan kecurangan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis yang kemudian dikenal dengan *Fraud Tree*, yaitu: (1) Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*),

didefinisikan sebagai bentuk kecurangan yang sengaja dilakukan dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang dapat merugikan pemakai laporan keuangan. Kecurangan ini dapat bersifat financial atau non financial. (2) Penyalahgunaan Aset (*Aset Misappropriation*), merupakan bentuk kecurangan yang digolongkan ke dalam kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, serta kecurangan atas pengeluaran biaya-biaya lainnya. (3) Korupsi (*Corruption*), menurut ACFE dapat berupa pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*). Jenis-jenis kecurangan seperti inilah yang sulit terdeteksi, karena adanya kerjasama dengan pihak-pihak lainnya untuk dapat saling menikmati keuntungan atas kecurangan.

Keadilan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang keyakinan mereka bahwa penghargaan yang mereka dapat dan bagaimana pendistribusiannya telah dilakukan organisasi secara adil. Terdapat tiga dimensi utama keadilan organisasi yaitu : (a) Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana sumber daya organisasi dan penghargaan didistribusikan di dalam organisasi. Keadilan ini mengenai persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pengalokasian dan jumlah penghargaan yang dibagikan diantara karyawan (Robbins dan Judge, 2013). Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Menurut Niehoff dan Moorman (1993) dalam Irawan (2015) indikator keadilan distributif yaitu jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan karyawan, dan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya (b) Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*) merupakan persepsi pegawai atau karyawan terhadap keadilan dalam proses dan prosedur organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dan keadilan dalam keputusan pengalokasian sumber dayanya tersebut. Keputusan yang berkaitan dengan pengalokasian kompensasi atau penghargaan dan penilaian karyawan merupakan bentuk dari keadilan procedural (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Leventhal dalam Irawan (2015) terdapat enam aturan pokok dalam keadilan prosedural yang bila setiap aturan ini dapat dipenuhi maka suatu prosedur dapat dikatakan adil. Aturan yang dimaksud adalah konsisten, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representative, dan etis.

Dimensi selanjutnya (c) Keadilan Interpersonal (*Interpersonal Justice*) merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan dengan adil oleh supervisor atau pihak yang memiliki wewenang di dalam organisasi. Keadilan ini berbicara mengenai suatu tingkatan dimana individu diperlakukan dengan bermartabat, perhatian, dan hormat (Robbins dan Judge, 2013).

Sistem Pengendalian Internal

Merujuk Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 2008, untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan peraturan perundang-undangan, maka diperlukan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Terdapat lima komponen dalam Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern, terdiri dari: pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut.

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO)*, pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh dewan

komisaris, manajemen, dan personil dari suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan tingkat keyakinan yang layak mengenai pencapaian tujuan-tujuan sebagai berikut: (1) Efektivitas dan efisiensi operasi; (2) Keandalan dari laporan keuangan; dan (3) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundangan yang berlaku.

Kepatuhan Pengendalian Internal

Dalam pengendalian internal diperlukan adanya efektivitas pengendalian internal dalam mencapai tujuan tertentu yang diharapkan, selain adanya standar dan struktur (Mulyadi, 2017:198). Keefektifan tersebut diuji dengan menggunakan dua macam pengujian yaitu pengujian kepatuhan terhadap pengendalian internal dan pengujian tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal. Pengendalian internal dalam suatu instansi dikatakan efektif jika ketiga kategori kondisi tujuan instansi telah dicapai, yaitu direksi dan manajemen mendapat pemahaman akan arah pencapaian tujuan instansi, meliputi pencapaian tujuan atau target instansi, termasuk juga kinerja, instansi, dan keamanan sumber daya instansi; laporan keuangan yang dipublikasikan adalah handal dan dapat dipercaya; prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sudah ditaati dan dipatuhi dengan semestinya.

Budaya Etis Organisasi

Menurut Jones (2012:502) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan berperilaku terhadap satu sama lain dan terhadap orang-orang di luar organisasi. Sedangkan etika organisasi adalah nilai-nilai moral, keyakinan, dan aturan yang menetapkan cara yang tepat bagi organisasi dan anggotanya untuk berhubungan satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi (Jones, 2012:510). Nilai-nilai etis bertumpu pada prinsip-prinsip yang menekankan pentingnya memperlakukan setiap orang secara adil dan setara. Nilai-nilai etis adalah produk dari etika masyarakat, etika profesional, dan etika individu.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa budaya etis organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap perilaku yang baik atau buruk, boleh atau tidak pada suatu lingkungan organisasi. Hal ini akan menunjukkan jika semakin baik atau semakin tinggi budaya etis organisasi di suatu organisasi, maka kecenderungan karyawan melakukan *fraud* atau kecurangan akan semakin rendah. Sehingga indikator budaya etis organisasi dari nilai-nilai etis sebagai berikut: (a) Atasan sebagai acuan; (b) Adanya kode etik; (c) Seminar kode etik; (d) Sanksi kode etik; (e) Pengawas kode etik.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2012), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Secara umum komitmen organisasi merupakan penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi sehingga ditunjukkan dalam bentuk sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi, serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Keadilan Distribusi adalah persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana sumber daya organisasi dan penghargaan didistribusikan dalam organisasi. Keadilan ini dapat berupa politik organisasi dan kebijakan mengenai promosi dalam organisasi. Menurut hasil penelitian Ramdhana (2015), bahwa terdapat pengaruh negatif antara keadilan organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Sehingga semakin tinggi keadilan

organisasi maka semakin rendah *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Keadilan Prosedural adalah persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana proses dan prosedur organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki dan keputusan pengalokasian sumber dayanya tersebut. Keadilan ini dapat berupa keputusan yang berkaitan dengan pengalokasian kompensasi dan penilaian karyawan. Menurut hasil penelitian Ramdhana (2015), bahwa terdapat pengaruh negatif antara keadilan organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Zawitri, Mustafa (2020), juga menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai PTN di Kalbar. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Sistem pengendalian internal adalah persepsi pegawai mengenai suatu proses yang dijalankan oleh instansi pemerintahan yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut Pristiyanti (2012), terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al.*, (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana *et al.*, (2020). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Kepatuhan Pengendalian Internal adalah persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai bagaimana kepatuhan pegawai instansi terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan. Menurut Pristiyanti (2012), bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan pengendalian internal terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Begitu pula pada penelitian Ramdhana (2015) yang menunjukkan bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Budaya Etis Organisasi adalah persepsi pegawai pemerintah mengenai pola perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima atau tidak oleh lingkungan. Menurut Pristiyanti (2012), bahwa terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅ : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Komitmen Organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Menurut hasil penelitian Ramdhana (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Begitu pula dalam penelitian Pristiyanti (2012), bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₆ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ITS yang tupoksinya sebagai pengelola keuangan, yaitu Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran Pembantu baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel penelitian adalah total populasi yaitu sebanyak 69 orang sebagai responden, dengan ketentuan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya (Arikunto, 2006:134). Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sebagaimana menurut Sugiyono (2010:137) bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari pegawai tetap yang bekerja di ITS PTNBH sesuai dalam data populasi penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel penelitian yaitu variabel *independent* (variabel *eksogenus*) dan variabel *dependent* (variabel *endogenus*). Variabel *independent* (variabel *eksogenus*) dalam penelitian ini adalah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan dilihat dari teori *fraud triangle*, sementara variabel *dependent* (variabel *endogenus*) dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai mengenai kecenderungan terjadinya kecurangan.

Variabel Independen (Variabel Eksogen)

Variabel independent dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Keadilan Distribusi adalah persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana sumber daya organisasi dan penghargaan didistribusikan di dalam organisasi. Keadilan distribusi dapat berupa politik organisasi dan kebijakan mengenai promosi. Keadilan ini mengenai persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pengalokasian dan jumlah penghargaan yang dibagikan diantara karyawan. Pengukurannya memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Robbins and Judge (2013). Diukur menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). (2) Keadilan prosedural adalah persepsi karyawan terhadap keadilan mengenai sejauh mana proses dan prosedur organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dan keputusan pengalokasian sumber daya. Keadilan ini dapat berupa keputusan berkaitan dengan pengalokasian kompensasi, dan penilaian karyawan. Keadilan ini berbicara mengenai keadilan dalam proses yang digunakan dalam menentukan perdistribusian penghargaan diantara karyawan. Pengukurannya memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Leventhal (2013). Diukur menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). (3) Sistem pengendalian internal adalah persepsi pegawai mengenai suatu proses yang dijalankan oleh instansi pemerintahan yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran ini memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal dalam PP RI nomor 60 tahun 2008. Pengukurannya menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). (4) Kepatuhan pengendalian internal adalah persepsi pegawai pada instansi pemerintah mengenai bagaimana kepatuhan pegawai instansi terhadap system pengendalian internal yang telah diterapkan. Dalam

pengukurannya, memiliki lima item pertanyaan yang dikembangkan dari unsur-unsur pengendalian internal (COSO, 2004) dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). (5) Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai pemerintah terkait pola perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima atau tidak dapat diterima oleh lingkungan. Budaya etis organisasi merupakan pandangan luas tentang persepsi pegawai di instansi pemerintah pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian terhadap pentingnya etika di organisasi dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Dalam pengukurannya menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan dari teori Jones (2012), dengan skala likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari tindakan etis 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya etis organisasi dalam suatu instansi pemerintahan. (6) Komitmen organisasi adalah proses pada individu pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi pengukurannya menggunakan 5 item indikator yang dikembangkan oleh Luthan (2012). Diukur menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Variabel Dependen (Variabel Endogen)

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *Fraud* pada sektor pemerintahan. *Fraud* pada sektor pemerintahan adalah persepsi pegawai instansi pemerintahan mengenai kecurangan akuntansi yang sering terjadi di sektor pemerintahan. Dalam pengukurannya menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan dari AFCE. Diukur menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Penelitian ini dalam menganalisa data penelitian akan digunakan analisis statistik deskriptif sederhana. Statistik deskriptif merupakan statistik yang mencakup cara-cara pengumpulan, Menyusun atau mengatur, mengolah, menyajikan dan menganalisa data angka agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan, peristiwa atau gejala tertentu sehingga dapat ditarik pengertian tertentu. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden diantaranya jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan, jabatan dan masa kerja. Analisa deskriptif juga digunakan untuk mengukur tendensi sentral (mean, medium, minimum, maksimum) dan distribusi (pengujian normalitas data).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. (Cooper dan Schindler, 2006 dalam Abdillah dan Hartono, 2015). *Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut (Ghazali, 2014).

$$X = \Lambda x \xi + \epsilon x$$

$$Y = \Lambda y \eta + \epsilon y$$

Dimana X dan Y adalah indikator variabel independent atau laten eksogen (ξ) dan variabel dependent atau variabel laten endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matriks loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ϵx dan ϵy dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise atau menggambarkan tingkat kesalahan (*error*) pengukuran.

Pengujian Reliabilitas: Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. (Cooper dan Schindler, 2006 dalam Abdillah dan Hartono, 2015). Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cornbach's alpha* dan *Composite reliability* (Hartono, 2008 dalam Abdillah dan Hartono, 2015). *Cornbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun demikian, *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Chin, 2002 dalam Abdillah dan Hartono, 2015).

Pengujian Validitas : Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006 dalam Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian validitas dalam PLS terdiri dari dua bagian, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. (a) Validitas Konvergen merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antar *score item/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghazali, 2014). (b) Validitas Diskriminan merupakan dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghazali, 2014).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Menggunakan proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Dalam PLS, *inner model* dievaluasi dengan menggunakan R^2 (*R square*) untuk konstruk dependent, nilai koefisien *path* atau *T-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel laten independent terhadap variabel laten dependent. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Model Analisis Persamaan Struktural

Menurut Gozali (2014), dalam full model Struktural Equation Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Melihat nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas 0.50 (negatif) dan *T-stasistic* diatas nilai 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan untuk $p < 0.01$. Indikator yang memiliki nilai dibawah ketentuan tersebut harus didrop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang. (2) Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah negatif dengan nilai *T-statistic* di atas 1.282 untuk $p < 0.10$, 1.645 untuk $p < 0.50$; dan 2.326 untuk $p < 0.10$. (3) Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah negatif dengan nilai *T-stasistic* di atas 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan 2.326 untuk $p < 0.01$. *T-stasistic* diatas nilai 1.282 untuk $p < 0.10$; 1.645 untuk $p < 0.50$; dan untuk $p < 0.01$. Sebaliknya,

	BEO	Fraud	KD	KO	KP	KPI	SPI	Tingkat Signifikan
x5.5	0.889							0.000
x6.1				0.840				0.000
x6.2				0.885				0.000
x6.3				0.878				0.000
x6.4				0.881				0.000
x6.5				0.808				0.000
y1		0.834						0.000
y2		0.864						0.000
y3		0.783						0.000
y4		0.870						0.000
y5		0.884						0.000

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Semua indikator pada variabel penelitian ini mempunyai nilai lebih dari 0,60 yang artinya semua indikator memiliki validitas konvergen yang baik. Selain nilai *loading* yang lebih besar dari 0,60 masing-masing indikator juga menghasilkan tingkat signifikan dibawah 5%, dengan demikian semua indikator pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, dan *fraud* memiliki validitas konvergen yang baik.

Adapun hasil cross loading pada penelitian ini adalah:

Tabel 2
Cross Loadings

	BEO	Fraud	KD	KO	KP	KPI	SPI
x1.1	0.291	-0.292	0.621	0.094	0.220	0.303	0.184
x1.2	0.295	-0.464	0.871	0.033	0.389	0.210	0.285
x1.3	0.251	-0.450	0.814	0.109	0.447	0.297	0.210
x1.4	0.309	-0.526	0.909	0.078	0.485	0.251	0.286
x1.5	0.257	-0.411	0.742	0.054	0.381	0.140	0.140
x2.1	0.409	-0.587	0.396	0.252	0.905	0.431	0.437
x2.2	0.324	-0.443	0.298	0.237	0.718	0.392	0.290
x2.3	0.283	-0.404	0.335	0.285	0.721	0.310	0.350
x2.4	0.501	-0.714	0.551	0.351	0.955	0.551	0.538
x2.5	0.416	-0.681	0.455	0.323	0.897	0.519	0.496
x3.1	0.239	-0.440	0.446	0.231	0.294	0.281	0.710
x3.2	0.389	-0.507	0.374	0.269	0.523	0.357	0.826
x3.3	0.490	-0.646	0.198	0.474	0.482	0.500	0.912
x3.4	0.326	-0.494	0.079	0.462	0.404	0.432	0.836
x3.5	0.416	-0.570	0.137	0.418	0.429	0.560	0.892
x4.1	0.593	-0.590	0.322	0.415	0.476	0.844	0.516
x4.2	0.339	-0.492	0.042	0.216	0.340	0.811	0.328
x4.3	0.511	-0.604	0.264	0.328	0.469	0.776	0.544
x4.4	0.533	-0.487	0.282	0.272	0.471	0.755	0.302
x4.5	0.419	-0.458	0.239	0.208	0.353	0.804	0.319
x5.1	0.900	-0.636	0.356	0.411	0.484	0.586	0.498
x5.2	0.887	-0.593	0.394	0.322	0.340	0.524	0.387

	BEO	Fraud	KD	KO	KP	KPI	SPI
x5.3	0.726	-0.466	0.188	0.274	0.436	0.416	0.335
x5.4	0.930	-0.588	0.279	0.417	0.414	0.547	0.366
x5.5	0.889	-0.574	0.268	0.354	0.369	0.550	0.375
x6.1	0.369	-0.540	0.194	0.840	0.345	0.331	0.441
x6.2	0.334	-0.425	-0.059	0.885	0.209	0.377	0.406
x6.3	0.341	-0.475	0.040	0.878	0.284	0.370	0.351
x6.4	0.341	-0.393	0.048	0.881	0.310	0.196	0.421
x6.5	0.383	-0.398	0.136	0.808	0.321	0.292	0.303
y1	-0.551	0.834	-0.297	-0.468	-0.511	-0.614	-0.523
y2	-0.553	0.864	-0.554	-0.423	-0.659	-0.543	-0.469
y3	-0.496	0.783	-0.458	-0.371	-0.462	-0.498	-0.519
y4	-0.639	0.870	-0.503	-0.504	-0.653	-0.607	-0.622
y5	-0.551	0.884	-0.489	-0.464	-0.613	-0.563	-0.577

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil *cross loading* diatas terlihat bahwa nilai *loading* masing-masing indikator yang ditunjukkan dengan angka yang diblok terlihat lebih besar pada konstruksya sendiri daripada konstruk lainnya. Demikian semua indikator pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, dan *fraud* memiliki validitas konvergen yang baik.

Pemeriksaan berikutnya adalah AVE, dimana konstruk memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai AVE melebihi 0,50. Adapun hasil dari nilai AVE adalah:

Tabel 3
Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
BEO	0.756
Fraud	0.719
KD	0.637
KO	0.738
KP	0.714
KPI	0.638
SPI	0.703

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Nilai AVE dari semua variabel penelitian melebihi 0,50 yang artinya variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, *fraud* memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4
Nilai Korelasi Variabel Konstruk

	BEO	Fraud	KD	KO	KP	KPI	SPI
BEO	0.869						
Fraud	-0.661	0.848					
KD	0.347	-0.547	0.798				
KO	0.412	-0.528	0.090	0.859			
KP	0.468	-0.689	0.494	0.345	0.845		

KPI	0.607	-0.667	0.293	0.370	0.534	0.799	
SPI	0.454	-0.641	0.282	0.451	0.513	0.518	0.838

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Akar kuadrat dari AVE pada variabel Keadilan Distributif sebesar 0,798 dimana nilai ini lebih besar dari pada nilai korelasi antara keadilan distributif dengan variabel lainnya. Begitu juga dengan variabel keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, dan *fraud* memiliki akar kuadrat dari AVE yang nilainya lebih besar daripada korelasi antara variabel itu sendiri dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi, dan *fraud* mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Evaluasi terakhir pada outer model adalah composite reliability dan cronbach alpha. Composite reliability dan cronbach alpha menguji nilai reliabilitas instrumen pada suatu variabel. Suatu variabel dikatakan memenuhi uji reliabilitas jika memiliki nilai composite reliability dan cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Adapun nilai composite reliability dan cronbach alpha pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
KD	0.896	0.853
KP	0.925	0.898
SPI	0.921	0.892
KPI	0.898	0.859
BEO	0.939	0.917
KO	0.934	0.911
Fraud	0.927	0.902

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach’s Alpha dari semua variabel penelitian memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Evaluasi Model Struktural

Dalam menilai model struktural dengan struktural PLS dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* merupakan uji *goodness fit model*. Perubahan nilai *R-Square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Tabel 6
Nilai R-Square

	R Square
Fraud	0.761

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel nilai R-square di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi terhadap *fraud* sebesar 76,1%.

Uji Hipotesis

Adapun hasil Warp-PLS mengenai hipotesis penelitian dibagi menjadi 3 model diantaranya seperti yang tertuang dalam tabel 7:

Tabel 7
Uji Hipotesis

	Nilai Koefisien	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEO -> Fraud	-0.191	2.779	0.007
KD -> Fraud	-0.250	3.266	0.002
KO -> Fraud	-0.199	2.717	0.008
KP -> Fraud	-0.208	2.007	0.049
KPI -> Fraud	-0.197	2.589	0.012
SPI -> Fraud	-0.186	2.003	0.049

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Dari tabel hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) H_1 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Keadilan distributive berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 3,266 dan p-value sebesar 0,002 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (2) H_2 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Keadilan procedural berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,007 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (3) H_3 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,003 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (4) H_4 : Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,589 dan p-value sebesar 0,012 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "kepatuhan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (5) H_5 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,779 dan p-value sebesar 0,007 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "budaya etis organisasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (6) H_6 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,717 dan p-value sebesar 0,008 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Terjadinya Kecurangan Fraud

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap Fraud dilihat dari nilai uji t sebesar 3,266 dan p-value sebesar 0,002 kurang dari 5%. Sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa "keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap Fraud" teruji kebenarannya.

Hal tersebut dikarenakan setiap pegawai pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember memiliki daftar Rincian Tugas sesuai dengan tanggungjawab dari jabatan masing-masing. Lalu dari hasil prestasi pekerjaan akan dilakukan pengukuran dan penilaian secara periodik. Kemudian dari hasil penilaian kinerja akan dipergunakan untuk menghitung besarnya insentif atas kinerja dari setiap pegawai dan untuk evaluasi kinerja. Proses pendistribusian tugas hingga penilaian kinerja tersebut telah sesuai dengan beberapa peraturan di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember tentang pembayaran insentif kinerja; kelas dan nilai jabatan; pengukuran kinerja; dan penetapan indeks rupiah untuk pembayaran insentif kinerja.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,007 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan "keadilan procedural berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Hal tersebut dikarenakan kompensasi keuangan pegawai (penggajian dan tunjangan lainnya) pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember sudah sesuai dengan beberapa peraturan tentang Peraturan Gaji PNS dan Peraturan Gaji Pegawai no PNS di Lingkungan ITS. Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut maka pegawai pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember memahami bahwa gaji dan tunjangan yang diterima berdasarkan golongan dan lamanya masa kerja.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa system pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,003 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Hal tersebut dikarenakan Institut Teknologi Sepuluh Nopember selalu berusaha mengaplikasikan unsur-unsur pengendalian internal yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sehingga memiliki lingkungan pengendalian yang di dalamnya terdapat berbagai macam Sistem Informasi yang terintegrasi untuk semua aktivitas baik yang berhubungan dengan akademik, kepegawaian, perencanaan dan keuangan, sarana prasarana dan lain sebagainya. Selain itu juga terdapat aktivitas pengendalian. Untuk pengawasan akan dilakukan oleh unit Penjaminan Mutu dan unit Audit Internal.

Hal lain yang mendukung adanya sistem pengendalian internal yang baik adalah adanya sumber daya manusia yang berintegritas dan mentaati nilai etika, komitmen pimpinan dan pegawai (kontrak kerja), keteladanan seorang pemimpin, dan ketersediaan infrastruktur berupa pedoman, peraturan, kebijakan, dan prosedur.

Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari hasil uji t sebesar 2,589 dan p-value sebesar 0,012 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan "kepatuhan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Hal tersebut dikarenakan seluruh proses bisnis pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember telah menggunakan Sistem Informasi yang terintegrasi memperhatikan kaidah-kaidah berupa pedoman, peraturan, kebijakan, dan prosedur sehingga apa yang dikerjakan dalam mencapai sasaran kinerja sesuai dengan program dan prosedur pada Institut Teknologi

Sepuluh Nopember dan sesuai dengan kriteria-kriteria dari pedoman, peraturan dan prosedur yang berlaku pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember selaku Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *Fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,779 dan p-value sebesar 0,007 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "budaya etis organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*" teruji kebenarannya.

Hal tersebut dikarenakan Institut Teknologi Sepuluh Nopember telah menerapkan budaya etis organisasi baik dalam bentuk penerapan aturan kepegawaian dan disiplin pegawai baik untuk PNS maupun pegawai non PNS. Selain itu juga diterapkannya program budaya kerja yang wajib diikuti oleh setiap pegawai seperti 5S+S dan K3.

5S+S merupakan metode yang diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan suasana yang rapi dan bersih agar tercipta produktivitas yang baik ketika bekerja. Metode ini berfungsi untuk mencegah dan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mendeteksi masalah yang akan muncul. Sedangkan K3 merupakan upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kesehatan fisik, mental, dan sosial pada tingkat tertinggi untuk semua jenis pekerjaan, mencegah masalah kesehatan akibat pekerjaan, dan melindungi pekerja dari risiko kerja.

Selain Pedoman, Peraturan dan Kebijakan mengenai kepegawaian, Program 5S+S, Penerapan K3, Institut Teknologi Sepuluh Nopember juga telah mulai menerapkan Zona Integritas dan Reformasi Birokrasi secara bertahap agar dapat menjadi instansi dengan tata Kelola yang baik yang mengutamakan Zona Integritas (ZI), Wilayah Bebas Korupsi (WBK), dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Dan hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari uji t sebesar 2,717 dan p-value sebesar 0,008 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan "komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Hal tersebut berarti para pegawai pada Institut Teknologi Sepuluh Nopember telah dapat dan bersedia bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, selain itu semua pegawai juga selalu berusaha mencurahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja, dan para pegawai memiliki rasa aman dan nyaman dengan pekerjaan dan merasa bangga serta dihargai oleh lingkungan organisasi sehingga tercapai kondisi budaya kerja yang etis. Selain itu, komitmen dari seluruh pegawai baik pimpinan maupun staf telah menjadi sebuah pengaruh besar dalam mewujudkan budaya organisasi yang etis dan mencapai tata kelola pemerintahan yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan metode Partial Least Square, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Keadilan distributif berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 3,266 dan dengan p-value sebesar 0,002 kurang dari 5%.

Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (2) Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,007 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (3) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,003 dan p-value sebesar 0,049 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (4) Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,589 dan p-value sebesar 0,012 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "kepatuhan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (5) Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,779 dan p-value sebesar 0,007 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "budaya etis organisasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya. (6) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *fraud* dilihat dari nilai uji t sebesar 2,717 dan p-value sebesar 0,008 kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *fraud*" teruji kebenarannya.

Sehingga dengan berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan distributif, keadilan procedural, system pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap *fraud* di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang sangat dimungkinkan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut yaitu metode penelitian yang hanya menggunakan kuesioner dan tidak menggunakan wawancara langsung serta mendalam. Sehingga dengan tidak menggunakan wawancara langsung serta mendalam terhadap responden, maka data primer yang diperoleh bisa saja terdapat salah persepsi terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

Saran

Adapun saran – saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: (1) Bagi peneliti yang selanjutnya akan meneliti tentang *fraud* maupun pencegahannya, dapat menambahkan variabel – variabel lainnya yang berhubungan dengan faktor – faktor terjadinya *fraud* sesuai pengembangan teori *Fraud Triangle* seperti faktor – faktor yang terdapat dalam *Fraud Pentagon* yaitu faktor Competence/Capability (kompetensi) dan faktor Arrogance (Arogansi), maupun variabel – variabel lainnya yang berhubungan dengan *fraud* seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan pegawai. (2) Bagi Institut Teknologi Sepuluh Nopember dapat meningkatkan pembangunan, pengembangan dan penggunaan sistem yang berhubungan dengan pengelolaan risiko, pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, penilaian kinerja dan perhitungan pemberian kompensasi sehingga transparansi dan akuntabilitas organisasi semakin baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan J. Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Association of Certified *Fraud* Examiners. 2006, *Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse*. The Association of Certified *Fraud* Examiners, Inc.

- Adminwebits. 2021. Melesat Tajam, ITS Peringkat 1 Indonesia dan 64 Dunia pada THE Impact Rankings 2021. <https://www.its.ac.id/news/2021/04/21/melesat-tajam-its-peringkat-1-indonesia-dan-64-dunia-pada-the-impact-rankings-2021/>. 15 Desember 2021 (15:45).
- _____. 2021. Profil Singkat ITS. <https://www.its.ac.id/id/tentang-its/profil-singkat/>. 20 Desember 2021 (16:30).
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*. PT. Rineka Cipta. Bandung.
- COSO. 2004. *Enterprise risk management – integrated framework*. Committee of Sponsoring Organizations
- Cressey Donald R.1953. *Others people money, A study in the social psychology of Embezzlement*. Montclair: Patterson Smith
- Entrepreneur, Jurnal. 2018. Kenali Istilah Fraud atau Kecurangan dalam Akuntansi. <https://www.jurnal.id/id/blog/2018-mengenal-istilah-fraud-kecurangan-dalam-akuntansi/>. 15 Desember 2021 (17:05).
- Ghazali, Imam. 2014. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi Keempat*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Irawan, Luthfi. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung). *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Jones, Gareth R., dan George, J. M. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th Edition..* Pearson Education Inc. New Jersey.
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior 12th Edition*. McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mulyadi. 2017. *Auditing*. Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Permatasari, D.E., Taufik K., dan Kartika. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(1): 37-44.
- Pristiyanti, I.R. 2012. Persepsi Pegawai Pemerintah Mengenai Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008. *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. 28 Agustus 2008. Jakarta
- Ramdhana, Senna Afriaska. 2015. Persepsi Pegawai Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud) (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah di Kabupaten Kebumen). *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Robbins, P.S.; Judge, A.T. 2013. *Organizational Behavior, 15th edition*. Pearson Education, Inc. United States of America.
- Schermerhorn, J.R.; Hunt, J.G.; Osborn, R.N.; Uhl-Bien, M. 2011. *Organizational Behaviour: 11th Edition*. John Wiley and Sons Inc. United States of America.
- Siddiq, Faiz Rahman, dan Sofyan Hadinata. 2016. *Fraud Diamond dalam Financial Statement Fraud*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. BISNIS, 4(2).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suherman. 2017. Pola Mutasi, Reward and Punishment vs Fraud. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12542/Pola-MutasiReward>. 18 Nopember 2021 (19:40).

- Wells, J. T. 2017. *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection: Fifth Edition*. John Wiley and Sons Inc. United States of America.
- Yuliana, Elsa Sari Yuliana; Zawitri, Sari; dan Mustafa, Bob. 2020. Persepsi Pegawai Terhadap Faktor Penyebab Terjadinya Fraud Di Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Politeknik Negeri Di Kalimantan Barat). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11): 2431-2442.