

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraeni, n.d. 2020) memilih sebanyak 95 responden berdasarkan metode *convenience sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari instrumen berupa survey kuisisioner. Penelitian ini menyatakan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pengaruh keefektifan sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Jika efektifitas semakin tinggi maka dapat menurunkan kecenderungan kecurangan, namun jika pengendalian internal yang diterapkan tidak efektif dan tidak sesuai dengan kondisi maka tingkat kecurangan akan semakin tinggi.

Dalam penelitian Isnanto & Dewi, (2020) mengambil sampel 70 orang menggunakan Teknik sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan pengukur variabel menggunakan *skala likert* 5 point. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini memiliki hasil bahwa keadilan organisasi, budaya organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif komitmen organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Romadani ati, Taufeni Taufik, Dan Azwir Nasir (2020)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal Dan <i>Whistleblowing</i> System Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pemerintahan	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Independen: Kompetensi aparatur desa, Sistem pengendalian Internal, <i>Whistleblowing system</i> ,	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (<i>multiple regression analiys</i>) dan teknik yang digunakan	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi aparatur desa, Sistem pengendalian internal, <i>Whistleblowing system</i> berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud fraud</i> . Moralitas individu memoderasi

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. (Studi Pada Desa-Desa Di Kabupaten Bengkalis).	Variabel Moderasi: Moralitas Individu	adalah Purposive Sampling.	pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, <i>Whistleblowing system</i> terhadap pencegahan fraud.
2.	Nyoria Anggraeni, Sailawati, dan Niken Elok (2021)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	Dependen: Pencegahan Kecurangan Independen: <i>Whistleblowing System</i> , Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan menggunakan Amos versi 22 dan SPSS V17.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
3.	Julio Noya, Revi Wilhemina, Franco Benony (2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Desa-desa di Kecamatan Saparua)	Dependen: Pencegahan Kecurangan Independen: Pengendalian Internal Variabel Moderasi: Moralitas	Metode yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i> dengan alat analisis berupa smart PLS 3.2.9	Hasil dari penelitian menunjukkan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap moralitas memoderasi Sistem Pengendalian Internal.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel Independen. Variabel penelitian ini menggunakan

Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Pegawai yang juga terdapat variabel dependen ialah *fraud* dan variabel moralitas sebagai moderasi. Penelitian ini dilakukan pada sektor pemerintahan pada 42 Desa 8 kecamatan di Kabupaten Jombang guna menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai terhadap *fraud* dengan moralitas sebagai variabel moderasi.

B. Teori dan Tinjauan Pustaka

1.1 Teori Behavior

Behaviorisme merupakan aliran yang dicetuskan di Amerika Serikat dan dipelopori oleh John B. Watson (1878-1958). Behavior adalah suatu pandangan ilmiah tentang tingkah laku manusia, yang bisa dikendalikan dengan cermat dan akan menyingkap hukum-hukum yang mengandalkan tingkah laku. Menurut Solikin, (2021) teori behavior yang sebenarnya merupakan satu pendekatan dalam psikologi. Teori behavior juga menjelaskan adaptasi untuk bertahan hidup. Ketika makhluk hidup mendapatkan kesulitan dalam hidupnya, atau disebut dengan stimulus yang negatif. (Rifki 2021) . Teori ini berpendapat bahwa sikap manusia adalah hasil dari salah satu faktor kegagalan mempelajari atau memperoleh lingkungan kerja yang sesuai, mempelajari pola-pola tingkah laku pegawai, dan bisa mengambil keputusan-keputusan yang telah dilakukan.

Hasil belajar yang baik dibutuhkan usaha kerja keras yang memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi adanya teori behavior yaitu faktor internal meliputi aspek psikologis (intelegensi, sikap, minat, bakat, dan motivasi) dan faktor eksternal meliputi lingkungan sosial (keluarga, staff, masyarakat, teman) dan lingkungan non sosial (rumah, tempat kerja, alam). Dari beberapa faktor dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan eksternal mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Dari sekian banyaknya faktor eksternal, teman dan staff yang merupakan faktor eksternal yang lebih

berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai karena staff dan teman berkaitan langsung dengan pegawai dalam bekerja.

Pendekatan behavior berpandangan bahwa setiap tingkah laku manusia dapat dipelajari. Manusia mampu melakukan atas tingkah lakunya sendiri, berperilaku baik atau buruk, mentaati peraturan yang ada atau tidak, dapat mengontrol perilaku agar tidak dapat mempengaruhi kinerja atau perilaku orang lain. Menurut Ardimaningsih .(2019). perilaku dihasilkan dari pengalalam yang diperoleh individu dalam interaksinya dengan lingkungan. Perilaku yang baik adalah hasil dari lingkungan yang baik pula. Adapun perilaku yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu agar meminimalisir adanya tindakan kecurangan.

Hubungan teori behavior dengan penelitian ini karena teori behavior sendiri menjelaskan tentang perilaku dan interaksi manusia antara stimulus dan respon yang mengakibatkan adanya perubahan tingkah laku. Dimana pada penelitian ini mengangkat variabel sistem pengendalian internal, kinerja pegawai dan moralitas yang sangat relevan dengan teori behavior.

1.2 Teori Kepatuhan

Teori kepatuhan dikemukakan oleh Stanley Milgram (1963). Teori kepatuhan adalah teori yang menjelaskan suatu keadaan dimana seseorang patuh terhadap perintah atau aturan yang diberikan. Berdasarkan penelitian Turmudi, (2021) UU tentang desa yang diatur dalam Permendagri No 84 Tahun 2015 tentang Satuan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa (SOTK) pada bagian ke dua mengenai tugas dan fungsi pasal 7, pasal 8, pasal 9 dan pasal 10. Pada Permendagri tersebut pada hakekatnya mengatur perihal dari fungsi dan tugas masing-masing perangkat desa yang dimana dalam menjalankan tugasnya mereka bertanggung jawab kepada kepala desa. Permendagri ini sendiri merupakan pelaksanaan dari PP No. 43 Tahun 2014 yang telah diperbarui dengan PP No. 47 Tahun 2015 yang merupakan peraturan dari UU No. 6 Tahun 2014.

Kepatuhan berasal dari kata patuh, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, patuh adalah suka menurut perintah, taat kepada perintah, atau aturan dan disiplin. Kepatuhan berarti bersifat patuh, ketaatan, tunduk, dan patuh pada ajaran dan peraturan. Teori kepatuhan memberi penjelasan tentang adanya pengaruh perilaku didalam proses sosialisasi. Individu cenderung mematuhi hukum yang dianggap sesuai dengan norma-norma internal dengan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai, semakin besar dan berat kompleks tugas yang dijalankan oleh pemerintah desa.

Teori Kepatuhan diterapkan pada pemerintah desa yang dimana dalam menjalankan Undang-Undang mengenai desa sampai dengan pengelolaan keuangan harus merujuk pada regulasi yang ada, dengan patuh atau taatnya pemerintah desa pada peraturan yang ada maka tidak menuntut kemungkinan pemerintah desa akan mewujudkan *Good Governance*.

Di dalam sistem pengendalian internal, kinerja pegawai, dan moralitas yang baik dalam mengelola keuangan desa diharapkan pemerintah desa mampu mandiri dalam menjalankan pemerintahannya sesuai dengan adanya peraturan perundang-undangan yang telah berlaku serta mampu mencapai tujuan yang telah diharapkan bersama. Sehingga menghasilkan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.

Hubungan teori kepatuhan dengan penelitian ini adalah orang akan cenderung lebih mentaati peraturan atau perintah ketika seseorang memiliki kekuasaan atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya teori kepatuhan menjadikan bahwasannya aparatur desa akan mentaati peraturan yang telah ada dan diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1.3 Aparatur Negara

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, "Aparatur Negara" di definisikan sebagai "alat kelengkapan negara", terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai

tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam UU ini adalah: 1) penguatan pengawasan sistem merit, 2) penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), 3) kesejahteraan PNS dan PPPK, 4) penataan tenaga honorer, dan 5) digitalisasi manajemen aparatur negara.

Secara umum, tugas dan fungsi dari pemerintah desa, telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 Tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Di dalam peraturan, berisikan bagian bagian mulai dari kepala desa, sampai ke kepala kewilayahan. Masing-masing memiliki porsi tersendiri sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kepala desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin Desa. Kepala desa memiliki tugas yaitu; menyelenggarakan pemerintahan desa agar tercipta sistem yang jujur dan bertanggung jawab, melaksanakan pembangunan secara merata, melakukan pembinaan kemasyarakatan agar lebih sejahtera, dan melaksanakan pemberdayaan masyarakat agar lebih maju.

Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan sekretaris desa yang bertugas untuk membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretaris desa memiliki fungsi yaitu; melaksanakan urusan ketatausahaan mulai dari tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip serta ekspedisi. Fungsi yang kedua ialah melaksanakan urusan umum, investaris.

Kepala Urusan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat. Kepala urusan memiliki 3 jabatan yang terdapat pada susunan organisasi, antara lain; Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum (Kaur Umum) yang memiliki tugas dan fungsi penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, dan pelayanan umum. Kedua ialah Kepala Urusan Keuangan (Kaur keuangan) memiliki fungsi melaksanakan urusan

keuangan, administrasi sumber pendapatan dan pengeluaran, dan melakukan verifikasi administrasi keuangan. Terakhir Kepala Urusan Perencanaan (Kaur Perencanaan) memiliki fungsi mengoordinasikan urusan perencanaan, melakukan monitorin dan evaluasi, dan penyusunan laporan.

1.4 Sistem Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menyatakan bahwa: ” Sistem Pengendalian Internal adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai guna memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, kendala pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut (Sari 2019) Sistem pengendalian internal adalah sebuah rencana dari organisasi serta semua metode dan ketentuan yang telah terstruktur yang diikuti oleh instansi pemerintahan guna melindungi hak miliknya, untuk meningkatkan adanya efisiensi usaha, bertujuan untuk mengontrol kebenaran serta keandalan data akuntansi yang tersaji.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah memiliki lima (5) indikator yang diungkapkan oleh Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 mengadopsi dari COSO Framework dalam penelitian (Lin, 2023) yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta yang terakhir pemantauan.

Lingkungan pengendalian ialah penentuan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian individunya. COSO mendefinisikan Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal yang lain, menyediakan disiplin, struktur, dan mengetahui arti pentingnya pengendalian internal bagi suatu entitas yang bersangkutan. Lingkungan pengendalian memiliki 5 sub indikator (COSO,2013.), yaitu :

1. Integritas dan nilai organisai.
2. Parameter atau alamat ukur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi.
3. Struktur organisasi dan tugas maupun wewenang.
4. Kegiatan merekrut dan mempertahankan personel yang kompeten.

Kete Penilaian resiko membentuk dasar menentukan bagaimana risiko akan dikelola (COSO,2013.). Risiko dapat muncul atau berubah sesuai dengan keadaan yang telah terjadi. Dalam kerangka COSO, penilaian resiko memiliki empat sub indikator yaitu:

1. Tujuan perusahaan yang spesifik, mengidentifikasi dan menganalisa risiko sebagai dasar dalam menentukan bagaimana resiko akan dikendalikan.
2. Mendeteksi dan menilai risiko yang dimiliki potensi kecurangannya.
3. Mengidentifikasi dan menganalisa perubahan atau perbaikan yang berdampak signifikan pada pengendalian internal.

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dapat meyakinkan bahwa tindakan yang dibutuhkan telah terlaksana. Kegiatan pengendalian juga sangat penting untuk membantu meyakinkan bahwa tindakan yang perlu diambil untuk mengatasi risiko yang ada. Menurut (COSO,2013.) kegiatan pengendalian dilakukan pada setiap tingkat perusahaan, berbagai tahap proses usaha, dan lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian memiliki tiga sub indikator yaitu:

1. Perusahaan memilih, menentukan dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang dapat menunjang upaya penanganan risiko.
2. Memilih dan menentukan aktivitas teknologi guna pencapaian tujuan bersama.

3. Melakukan aktivitas pengendalian melalui kebijakan-kebijakan yang ditetapkan dan prosedur-prosedur tindakan.

Informasi dan Komunikasi, informasi yang akurat dengan tujuan pelaporan keuangan yang mencakup sistem akuntansi yang terdiri dari metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas dan melaporkan transaksi entitas (peristiwa dan keadaan) dan untuk menyelenggarakan akuntabilitas terhadap aktiva, utang, dan ekuitas yang bersangkutan. Komunikasi merupakan pemahaman atas peran dan tanggung jawab individu yang berkaitan dengan pengendalian internal atas laporan keuangan. Komunikasi meliputi luasnya pemahaman personel tentang aktivitas dalam sistem informasi, pembukaan saran komunikasi membantu memastikan bahwa penyimpanan dilaporkan dan ditindaklanjuti. Menurut (COSO,2013) informasi dan komunikasi memiliki tiga sub indikator dalam mendukung komponen yaitu:

1. Perusahaan menggunakan, mengolah dan menghasilkan informasi yang relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
2. Perusahaan mengomunikasikan informasi secara mendukung fungsi pengendalian internal.
3. Melakukan komunikasi dengan pihak eksternal dan menginformasikan hal-hal untuk menunjang fungsi pengendalian internal.

Pemantauan merupakan proses adanya penetapan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup adanya penentuan desain dan operasi, pengendalian tepat waktu dan tindakan perbaikan yang dilakukan. Menurut (COSO,2013)terdapat dua sub indikator dalam pemantauan yaitu:

1. Perusahaan menghendaki evaluasi atau pemantauan berkelanjutan dan evaluasi terpisah untuk memastikan

berfungsinya pengendalian internal perusahaan sesuai yang diinginkan.

2. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kepada seluruh bagian perusahaan apakah pengendalian internal sudah berfungsi sesuai yang telah diharapkan.

1.5 Kinerja Pegawai

Menurut Dwining, (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan atau instansi. Faktor lingkungan organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja dan akan merasa nyaman bekerja, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan akan tercapai dengan baik.

Penentuan indikator dalam kriteria utama dan kriteria kinerja yang digunakan untuk penilaian kinerja desa, baik yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, membutuhkan pertimbangan atas prasyarat berupa ketersediaan data yang objektif, *ter-update*, akurat dan kontinyu untuk seluruh desa di wilayah masing-masing yang diperoleh dari lembaga/institusi yang berwenang langsung dari Pemerintah Desa. Adapun prinsip-prinsip penilaian Kinerja dari (Kementrian Keuangan Republik Indonesia Jendral Perimbangan Keuangan, 2021) meliputi yang pertama ialah Keadilan (*fairness*), setiap desa memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh Alokasi Kinerja Dana Desa. Kedua dapat diperbandingkan (*comparable*), dilaksanakan dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja dan indikator yang sama untuk setiap desa. Ketiga ialah Objektif (*Objective*), dilaksanakan dengan menggunakan sistem pengukuran yang baku dan tidak menimbulkan

penafsiran ganda. Keempat Terukur (*measurable*), dilaksanakan dengan menggunakan data kuantitatif yang dapat dikuantitatifkan dan menggunakan alat ukur kuantitatif sehingga hasilnya dapat disajikan secara kuantitatif. Keempat Berkesinambungan (*sustainability*), atau bersifat rutin (tahunan) dilaksanakan setiap tahun untuk memperoleh hasil monitoring dan evaluasi kinerja desa dari waktu ke waktu. Terakhir ada Akuntabel (*accountable*), dilaksanakan dengan pengolahan data indikator yang diperoleh dari lembaga atau instansi yang berwenang untuk menerbitkan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

1.6 Moralitas

Menurut Wijaya (2017) moral adalah hal sesuai yang dilakukan berdasarkan keyakinan umum yang diterima di masyarakat biasanya berkaitan dengan penilaian norma dari tindakan manusia. Hal penting dalam teori perkembangan moral Kohlberg adalah orientasinya untuk mengungkapkan moral yang hanya ada dalam pikiran dan yang membedakan dengan tingkah laku moral dalam arti perbuatan yang nyata. Semakin tinggi tahap perkembangan moral seseorang, semakin terlihat moralitas yang lebih mantap dan bertanggung jawab dari perbuatan-perbuatannya.

Noya (2023) menyatakan, moralitas terjadi seseorang melakukan tindakan baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan karena seorang tersebut mengambil keuntungan. Jadi dapat dikatakan moralitas ialah sikap dan perbuatan yang dilakukan dengan tulus tanpa meminta imbalan. Hal yang demikian membedakan derajat manusia dengan makhluk lainnya, dan pula manusia ditakdirkan untuk memilih apa yang membuat pribadinya itu ditentukan oleh pilihan-pilihan yang berlainan dengan nilai kebaikan atau sesuatu yang buruk.

Moral hal yang sesuai dilakukan berdasarkan keyakinan yang diterima masyarakat berkaitan dengan penilaian norma dari tindakan

manusia. Terdapat beberapa faktor menurut Chalida (2022) yang mempengaruhi moralitas sebagai berikut ialah kesadaran moral, empati, integritas, kepedulian sosial dan etika profesional.

Kesadaran Moral ialah orang yang memiliki karakteristik pengendalian diri yang rendah dan juga memiliki kesadaran moral yang rendah pula. Menurut Fahmi, (2014) kesadaran moral merupakan pengenalan seseorang bahwa keputusannya atau tindakannya berpengaruh pada kepentingan, kesejahteraan, atau harapan dirinya ataupun orang lain yang mungkin bertentangan dengan satu atau beberapa standar moral. Empati adalah kemampuan emosional untuk memahami apa yang orang lain rasakan dan melihat suatu masalah dari sudut pandang orang lain.

Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran. Integritas menjadi karakter kunci bagi seorang pemimpin karena dipercayai apa yang menjadi ucapannya dan juga tindakannya. Kepedulian sosial merupakan rasa ingin membantu kepada sesama manusia baik dalam bentuk materi maupun tenaga. Etika profesional mengacu pada seperangkat norma dan nilai yang meningkatkan pengembangan kegiatan profesional. Bertanggung jawab untuk menentukan adanya pedoman dalam lingkungan kerja yang bersifat universal.

1.7 Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Husen (2019) kecurangan merupakan suatu upaya penipuan yang dilakukan dengan sengaja untuk mengambil hak orang lain atau pihak lain bahkan berusaha untuk mengambil harta pihak lain. Kaitannya antara kecurangan dengan konteks audit atas laporan keuangan, bahwasannya kecurangan tersebut dapat didefinisikan sebagai peristiwa salah saji laporan keuangan yang disengaja.

Menurut Suwiryo, (2019) menjelaskan bahwa *fraud* merupakan tindakan melawan hukum yang merugikan suatu entitas atau organisasi dan

menguntungkan pelakunya. Jadi kecurangan adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja.

Pada tahun 2019 George Vousinas mengungkapkan teorinya yaitu *Fraud Hexagon Theory* dirinya mengatakan bahwa teori ini muncul karena dilatar belakangi oleh beberapa kasus kecurangan yang terjadi, yakni persekongkolan atau kerja sama yang memiliki potensi kerugian terbesar dibanding faktor kecurangan lainnya. Model yang terdiri atas enam elemen, yaitu *Stimulus, Capability, Collusion, Opportunity, Rationalization, dan Ego*.

Stimulus merupakan keadaan di mana seseorang merasa ditekan atau tertekan dalam kondisi berat saat seseorang tersebut mengalami kesulitan. Tekanan juga menjadi salah satu alasan pegawai dalam melakukan *fraud*. Tekanan dapat datang dalam berbagai bentuk keuangan maupun non keuangan karena adanya tujuan yang tidak masuk akal dari pihak manajemen kepada pegawainya.

Kapabilitas (*capability*) berarti kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Menurut penelitian Mutia Basri, (2020) mengatakan bahwa kompetensi yang diukur dengan tingkat kemampuan, pengetahuan dan *attitude* dapat mempengaruhi kecurangan yang terjadi.

Kolusi (*collusion*) artinya perjanjian yang membohongi satu pihak yang dilakukan dua orang atau lebih dengan pihak luar organisasi ataupun antar pegawai dalam instansi atau organisasi Vousinas (2019). Berbagai kajian dan penyampaian fakta, seperti dari Mutia Basri, (2020) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dalam bentuk penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, kedudukan, dan sumberdaya perusahaan, mendorong manajemen melakukan kecurangan akuntansi.

Menurut Rahmida (2019) Peluang (*opportunity*) ialah tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang dipicu akibat lemahnya pengendalian internal, pengawasan manajemen yang kurang baik, kurangnya pengendalian mencegah atau mendeteksi kecurangan (*fraud*), ketidakmampuan dalam menilai kualitas kinerja, gagal dalam mendisiplinkan para pelaku *fraud*, lemahnya pengawasan terhadap akses informasi, dan ketidakmampuan dalam mengantisipasi tindakan *fraud*. Pengendalian internal yang kurang baik akan memberi peluang seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan.

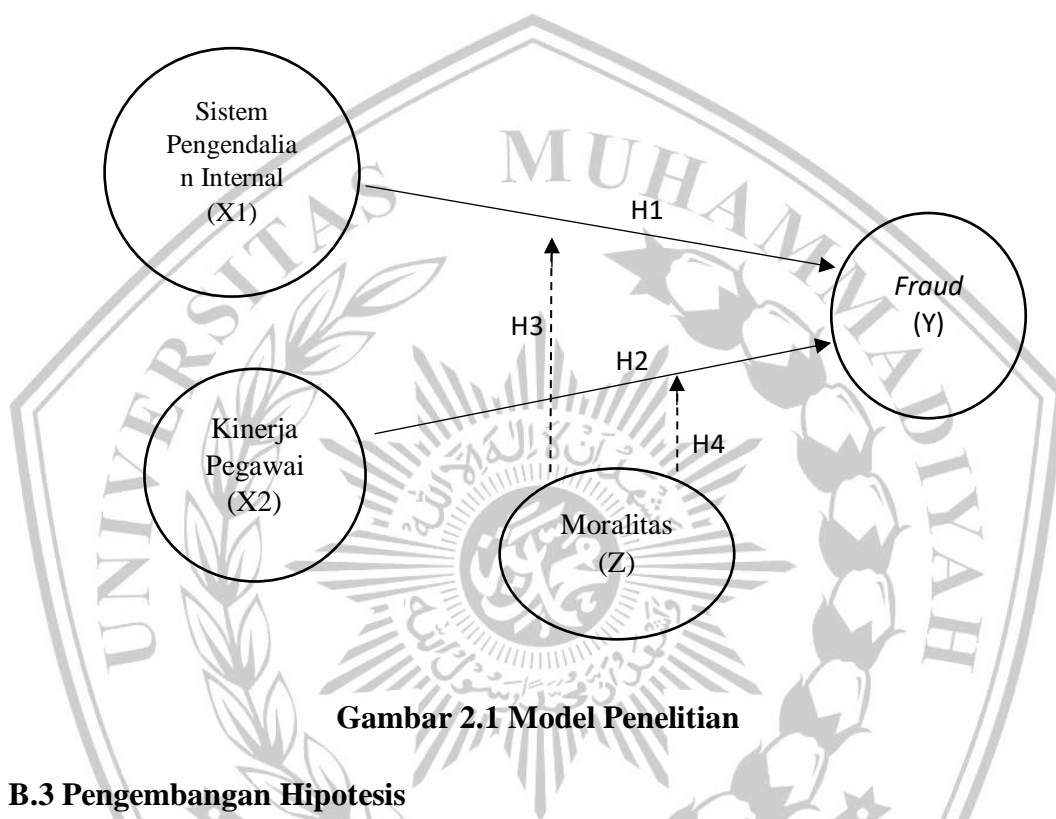
Rasionalisasi (*rationalization*) yaitu seseorang yang melakukan kecurangan dan mencari pembelaan jika perbuatan yang ia lakukan itu benar. Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya kecurangan, dimana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, seperti alasan untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya. Rendahnya dalam kinerja pegawai yang diterapkan dalam organisasi dapat mengakibatkan memiliki keinginan besar untuk melakukan kecurangan.

Arogansi (*ego*) ialah perilaku superioritas dan hak atau keserakahan seorang individu dalam melakukan tindak kecurangan yang mempercayai bahwa kebijakan perusahaan dan prosedur tidak diterapkan kepadanya. Peran ini juga menjelaskan tentang interaksi antar individu yang menduduki peran tinggi atau tertentu dalam suatu organisasi. Penelitian Mutia Basri, (2020) mengemukakan bahwa semakin bagus peran yang dijalankan oleh kepala desa maka akan mengurangi terjadinya *fraud*.

B.2 Model Penelitian

Sistem pengendalian internal menjadi salah satu komponen yang penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya metode yang terstruktur pada organisasi bisa mengontrol orang atau pegawai untuk tidak melakukan tindakan kecurangan. Semakin kuat sistem pengendalian internalnya bisa menciptakan laporan yang berkualitas dan sesuai.

Kinerja pegawai yang baik dilihat dari penilaian bahwa karyawan ideal itu mempunyai tingkat kualitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil, akan tetapi juga perlu memperhatikan aspek-aspek agar pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu sebuah kinerja sangat penting dalam peningkatan atau pengaruh terhadap *fraud*. Berikut disajikan gambar model penelitian ini:



Gambar 2.1 Model Penelitian

B.3 Pengembangan Hipotesis

3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap *fraud*

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam operasional organisasi perusahaan yang salah satu tujuannya adalah untuk mencegah kecurangan yang dapat terjadi di dalam organisasi. Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, keuangan dan manajerial dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Dalam ini teori yang mendukung pada penelitian ini adalah teori kepatuhan, sistem pengendalian internal memiliki struktur organisasi, metode juga untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan, dengan adanya teori kepatuhan desa-desa di Kabupaten Jombang bisa mewujudkan pemerintahan desa yang *Good Governence*. Pengendalian internal yang baik harus mempunyai susunan pengendalian internal yang baik. Dimaksud bahwa struktur pengendalian suatu organisasi terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan agar tujuan organisasi bisa dicapai.

Penelitian ini diperkuat oleh Mersa & Elok L,(2021) mengatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini juga didukung oleh Nislandi, (2023) yang mempunyai hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan dana desa.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*. Dikarenakan sistem pengendalian internal menjadi salah satu komponen yang penting dalam sebuah organisasi yang dapat mengurangi resiko terjadinya kecurangan.

H1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap *fraud*.

3.2 Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap *fraud*

Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi salah satunya ialah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang selaras dengan tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori behavior yang menjelaskann bahwa setiap tingkah laku manusia dapat dipelajari. Manusia mampu melakukan atas tingkah lakunya sendiri, berperilaku baik atau buruk, mentaati peraturan yang ada atau tidak. Dengan adanya teori ini menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil pekerjaan

yang dapat dicapai oleh Aparatur Desa untuk menilai kualitas dan kuantitas dalam memberikan pelayanan, mendorong untuk lebih memahami kebutuhan masyarakat.

Menurut Nengsy dan R. Desi (2020), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai gambaran atas pencapaian segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi. Menyelesaikan tugas dan melakukan pada tingkat tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan penguasaan dan kebanggaan. Kinerja yang rendah dan tidak mencapai tujuan mungkin dialami sebagai ketidakpuasan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi.

Menurut Lestari, (2022), mengatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh aparatur desa dalam suatu pekerjaan tertentu. Penilaian terhadap kinerja akan sangat berguna untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja dalam memberikan pelayanan, mendorong aparatur desa lebih memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani dan juga memperbaiki dalam pelayanan publik.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap kecurangan (*Fraud*). Hal ini juga sejalan dengan dinamika yang terjadi di organisasi atau perusahaan saat ini yang semakin tinggi, perusahaan dituntut menampilkan performa (kualitas kerja) yang terbaik.

H2 : Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap *fraud*.

3.3 Moralitas memoderasi Sistem pengendalian Internal terhadap *fraud*

Dengan mengoptimalkan sistem pengendalian internal yang baik akan mencegah adanya tindak kecurangan. Moralitas sebagai variabel yang mampu memoderasi hubungan antara variabel pengendalian internal

terhadap *fraud*, dimana melalui moralitas pencegahan kecurangan dilakukan dengan meningkatkan hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah kepatuhan dikarenakan seorang individu akan cenderung lebih mentaati peraturan dan pejabat yang memiliki wewenang lebih tinggi. Dengan adanya kebijakan yang telah ada dalam sistem pengendalian internal menjadikan kita lebih patuh pada peraturan yang dalam moralitasnya semakin tinggi moralitas yang dibentuk dalam suatu individu maka akan timbul kesadaran dan patuh terhadap aturan.

Menurut Taufik & Nasir, (2020) sebaik apapun suatu sistem pengendalian internal yang berada didalam pemerintahan, apabila pejabat menyalahgunakan wewenangnya (tidak memiliki moral yang baik) maka bisa terjadi *fraud*. Hal ini diakibatkan karena moralitas yang baik dan kinerja aparatur yang memadai juga harus mendukung sistem pengendalian internal yang baik sehingga mampu mencegah adanya kecurangan dalam laporan keuangan.

Selain peningkatan moralitas diyakini mampu meningkatkan sistem pengendalian internal akibat hubungan yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan pimpinan memudahkan melakukan pengawasan disetiap kegiatan operasional sehingga kecurangan dapat diminimalisir. Hal ini diperkuat dengan penelitian widiantari, (2023) menyatakan bahwa moralitas memoderasi hubungan antara pengendalian internal terhadap *fraud*. Hal tersebut selaras dengan penelitian Noya, (2023) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *fraud* dana desa.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa moralitas memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud*. Dimana melalui moralitas pencegahan kecurangan dilakukan dengan meningkatkan hubungan antara pegawai dan pimpinan. Hal ini diakibatkan karena

moralitas yang baik dan kinerja aparatur yang memadai juga harus didukung oleh sistem pengendalian internal yang baik sehingga mampu mencegah adanya kecurangan dalam laporan keuangan.

H3 : Moralitas memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap *fraud*.

3.4 Moralitas sebagai moderasi Kinerja Pegawai

Moralitas merupakan faktor penting dalam timbulnya kecurangan. Kecenderungan kecurangan akuntansi juga dipengaruhi oleh moralitas orang yang terlibat didalamnya. Dalam suatu perusahaan atau instansi sangat berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan yang mungkin terjadi. Pencapaian tujuan setiap perusahaan atau organisasi pemerintahan didukung oleh kinerja dari setiap pegawainya.

Kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah instansi. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil saja tetapi juga perlu memperhatikan aspek-aspek untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja yang tinggi dapat terlihat apabila seseorang bersikap dan memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia.

Penelitian ini mendorong teori behavior yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dihasilkan dari pengalaman yang diperoleh individu dalam interaksinya dengan lingkungan. Perilaku dan moralitas yang baik akan meningkatkan kemampuan individu untuk meminimalisir adanya tindak kecurangan.

Penelitian Rodiah, (2019) berpendapat bahwa moralitas mempengaruhi kecenderungan kecurangan yang artinya, semakin tinggi tahapan moralitas, semakin memperlihatkan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya.

Dari penelitian ini memiliki hasil bahwa moralitas memoderasi hubungan antara kinerja pegawai terhadap *fraud*. Hal ini dijadikan sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbuat sesuatu untuk masyarakat yang akan dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

H4 : Moralitas memoderasi hubungan antara kinerja pegawai terhadap *fraud*.

