

[Paper00018]

**ANALISIS FAKTOR PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DI  
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN**

Rima D. Hindrianti<sup>1</sup>, Hijroh Rokhayati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Jenderal Soedirman, rima.hidrianti@mhs.unsoed.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Jenderal Soedirman, hijroh.rokhayati@unsoed.ac.id

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap fraud dalam proses pengadaan barang pada RSUD Bendan Kota Pekalongan. Variabel independen yang diuji adalah tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi serta fraud sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Bendan dengan sample karyawan yang terlibat dalam rangkaian pengadaan barang dan jasa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tekanan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap fraud, sedangkan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap fraud. Selain itu komitmen organisasi memperkuat hubungan tekanan dan pengendalian internal terhadap fraud. Implikasi dari penelitian ini bahwa RSUD Bendan untuk dapat meningkatkan pengendalian internal terhadap pengadaan barang dan jasa.

Kata kunci : pengendalian internal, tekanan, komitmen organisasi, kecurangan.

---

**Abstrack**

*This study is to obtain information related to the influence of pressure, internal control, and organizational commitment to fraud in the procurement process at Bendan Hospital, Pekalongan City. The independent variables tested were pressure, internal control, and organizational commitment with organizational commitment as a moderating variable and fraud as the dependent variable. The population of this research is all employees of Bendan Hospital with a sample of employees who are involved in a series of procurement of goods and services. The sampling technique in this study is purposive sampling. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). The results of hypothesis testing indicate that pressure and organizational commitment affect fraud, while internal control has no effect on fraud. In addition, organizational commitment strengthens the relationship between pressure and internal control against fraud. The implication of this research is that Bendan Hospital can improve internal control over the procurement of goods and services.*

*Keywords: internal control, pressure, organizational commitment, fraud*

---

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien. Rumah sakit merupakan pelayanan publik yang membutuhkan perangkat organisasi yang bermutu untuk memberikan pelayanan prima kepada pasien. Hal ini merupakan tugas, beban, masalah dan harapan yang diberikan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bendan Kota Pekalongan adalah Lembaga Teknis Daerah yang didirikan berdasarkan Perda Kota Pekalongan No. 5 Tahun 2008, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bendan Kota Pekalongan. Pada tahun 2009 dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, RSUD Bendan Pekalongan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang merupakan pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik-praktik bisnis

yang sehat (Profil RSUD Bendan, 2017). Dengan pola pengelolaan keuangan BLUD, fleksibilitas diberikan dalam rangka pelaksanaan anggaran, termasuk pengelolaan pendapatan dan belanja, pengelolaan kas, dan pengadaan barang/jasa. BLUD diberi kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non-PNS, serta kesempatan memberikan imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya (Yayasan Panabulu, 2017). Berdasarkan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia No. 5 Tahun 2021 tentang pedoman pengadaan barang/jasa yang dikecualikan pada pengadaan barang/jasa Pemerintah dalam pasal 2(a) menyebutkan bahwa ruang lingkup peraturan lembaga ini meliputi pengadaan barang/jasa pada Badan Layanan Umum (BLU)/Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan dipertegas dalam pasal 3 ayat 2 menyebutkan bahwa pengadaan barang/jasa pada BLU/BLUD dapat menggunakan peraturan pimpinan BLU/BLUD. Hal ini artinya RSUD Bendan dapat melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara mandiri sesuai dengan peraturan dan kebijakan rumah sakit. Berdasarkan fleksibilitas inilah pengadaan barang dan jasa membutuhkan pengendalian dan pengawasan.

Seringkali terjadi kasus fraud pengadaan barang dan jasa di rumah sakit baik yang disengaja maupun tidak. Tindakan lalai dan kurangnya memahami proses pengadaan barang dan jasa pada BLUD termasuk tindakan fraud. Salah satu tindakan lalai adalah membeli barang yang sifatnya darurat dan belum ada dalam anggaran. Hal ini dikarenakan ketidakpahaman mekanisme BLUD, yang seharusnya dilakukan penggeseran anggaran terlebih dahulu sebelum pembelian barang tersebut. Nominal yang besar pengadaan barang dan jasa di rumah sakit dapat merangsang oknum tertentu untuk melakukan tindakan fraud. Pembelian alat-alat kesehatan, pengadaan obat-obatan, pengadaan proyek pembangunan gedung, pemeliharaan bangunan, pemeliharaan peralatan dan mesin rumah sakit membutuhkan biaya yang cukup besar. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan aktivitas belanja rumah sakit setiap tahunnya, karena rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Masalah fraud muncul ketika terjadi kelemahan sistem pengendalian internal, serta kerja sama antara pemegang kekuasaan dan pihak lain untuk melakukan tindakan fraud. Masalah fraud dalam pengadaan barang dan jasa di rumah sakit masih saja terjadi di Indonesia. Hal tersebut bisa terlihat dalam kasus korupsi pengadaan pembangunan gedung rawat inap lantai 2 dan lantai 3 RSUD Kabupaten Pesawaran, Bandar Lampung mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp4,8 miliar dari nilai kontrak sebesar Rp33,813 miliar. Ditemukan fakta antara lain penggunaan barang sudah mengarahkan kegiatan pada rekanan tertentu dengan cara mengkondisikan kegiatan lelang. Selain itu, ditemukan pembangunan gedung tidak sesuai dengan spesifikasi teknis (RAB) yang ada pada kontrak kerja. Berdasarkan LHP investigasi BPK RI ada kerugian negara sebesar RP.4,89 miliar atas jasa konsultasi perencanaan, pengawasan, dan pengadaan gedung rawat inap RSUD Pesawaran TA 2018 (gatra.com). Kasus lain terjadi dalam APBD Tahun Anggaran 2012 Provinsi Banten dan Kota Tangerang Selatan. Dalam kasus tersebut, ICW pada tahun 2013 melakukan penelusuran mengenai keterkaitan Ratu Atut dengan para pemenang tender pengadaan alat kesehatan tersebut. Berdasarkan Laporan Tahunan ICW Tahun 2013, ditemukan indikasi kerugian negara dalam pengadaan alat kesehatan di Provinsi Banten dan Kota Tangerang Selatan. Dari total 78 paket pengadaan alat kesehatan TA 2012 dan 2013 senilai Rp 407 miliar diindikasikan kerugian negara sebesar Rp 132 miliar (Laporan Tahunan ICW 2012).

Fraud dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi. Secara umum, menurut Cressey (1950), terdapat 3 faktor seseorang melakukan fraud, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Tekanan merupakan faktor pertama yang memotivasi seseorang melakukan fraud. Tekanan yang menghimpit kehidupan seseorang seperti kebutuhan finansial menjadi alasan klasik seseorang untuk melakukan fraud. Namun, Cressey mencatat bahwa ada masalah non-keuangan tertentu yang dapat diselesaikan dengan mencuri uang atau aset lainnya. Tekanan seperti gaji, tunjangan, insentif maupun honor yang lain tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat mendorong seseorang melakukan fraud. Gaya hidup mewah, rasa ingin dihormati, serta perasaan tidak adil dalam struktur pembagian kompensasi di kantor juga dapat merangsang tindakan fraud. Finalia Fitri dkk (2019) meneliti pengaruh tekanan (pressure), kesempatan (opportunity), rasionalisasi (rationalization), dan kapabilitas (capability) terhadap kecurangan

pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Aceh dengan pemoderasi budaya etis organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh terhadap kecurangan (fraud) pengadaan barang/jasa. Faktor seseorang melakukan fraud yang lain adalah pengendalian internal. Lemahnya pengendalian internal peluang terjadinya fraud tinggi. Kejelasan tugas, pemahaman prosedur merupakan komponen dalam pengendalian internal. Pengendalian internal menurut COSO merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, management, dan karyawan untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai. Penelitian Mukhsin Hadi dkk (2021) meneliti pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud barang dan jasa pada RSUD Bendan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi mempengaruhi pencegahan fraud. Made Ayu Ditha Pramesti dkk (2020) meneliti pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kompensasi dalam pencegahan fraud pengadaan barang pada RSUD Kabupaten Badung Mangusada. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompensasi tidak mempengaruhi fraud, sedangkan komitmen organisasi mempengaruhi fraud. Selain itu komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang melakukan tindakan fraud. Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Peneliti fokus dalam faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan fraud meliputi tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi dikarenakan ingin mengetahui karakter yang terlibat dalam proses pengadaan barang dan jasa mulai dari perencanaan, penatausahaan sampai dengan pelaporan. Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menguji faktor fraud dengan variabel tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Tekanan/Pressure

Kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa dapat disebabkan oleh banyak faktor. Teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1950) merupakan suatu gagasan tentang penyebab terjadinya fraud. *Fraud triangle* menjelaskan tiga faktor yang hadir dalam setiap situasi fraud, yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan) dan *rationalization* (rasionalisasi).

Tekanan (*pressure*) merupakan faktor pertama yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan tindakan kecurangan. Tekanan dapat disebabkan oleh tekanan finansial dan non finansial yang menyebabkan seseorang berada pada kondisi sulit dan terjepit sehingga berusaha melakukan berbagai cara untuk terbebas dari kondisi tersebut (Farida,2017). Perasaan nyaman sesuai dengan passion karyawan atau posisi jabatan merupakan komponen penting untuk menurunkan tindakan fraud. Ketercukupan gaji, tunjangan, honor dan keadilan dalam perhitungan kompensasi juga merupakan faktor penting dalam menurunkan tindakan fraud. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan tekanan sehingga tindakan fraud dapat menurun. Menurut penelitian Musikasari (2013) tekanan organisasi yang menuntut kinerja pegawai untuk selalu memenuhi target juga memicu seseorang untuk melakukan fraud. Penelitian Skousen et al., (2008) menyebutkan terdapat empat kondisi umum yang menyebabkan seseorang melakukan perbuatan curang, yaitu:

1. *Financial stability pressure*, adalah tekanan yang berhubungan dengan kestabilan kondisi keuangan suatu organisasi.
2. *Financial target*, ialah tekanan yang mengharuskan para pegawai/karyawan untuk bekerja sesuai dengan target atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.
3. *Personal financial need*, ialah tekanan yang berhubungan dengan tingkat kebutuhan keuangan seseorang secara personal dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.

4. *External pressure*, tekanan yang bersumber dari pihak luar atau pihak ketiga seperti kreditor, investor dan regulator.

### **Pengendalian Internal**

Pengertian pengendalian internal menurut COSO adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui: efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku. Zulkarnain (2013) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif merupakan suatu sistem yang terdiri dari kebijakan, prosedur, cara, dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif akan menghindarkan terjadinya tindakan-tindakan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia/IAI (2001), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

### **Komitmen Organisasi**

Secara umum komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan 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.

Mowday et al. (1979) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: 1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. 2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. 3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Menurut Dessler (1999) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya (Sopiah, 2008). Komitmen Organisasi ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat dalam terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

### **Fraud**

Fraud menurut Karyono (2002) adalah suatu perbuatan melawan atau melanggar hukum yang dilakukan oleh orang dari dalam atau dari luar organisasi, dengan maksud untuk memperkaya atau mendapatkan keuntungan diri sendiri, orang lain, atau badan hukum lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Lebih lanjut, Albrecht et al (2012) menjelaskan bahwa fraud merupakan istilah umum, dan mencakup bermacam-macam arti dimana kecerdikan manusia dapat menjadi alat yang dipilih seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan representasi yang salah.

Fraud menurut Rozmita Dewi YR (2017:2) menyatakan bahwa fraud merupakan tindakan yang disengaja berupa tipu daya, perbuatan licik, dan cara-cara tidak etis lainnya, yang dilakukan oleh pekerja atau pegawai, manajemen, investor, penjual dan atau pelanggan dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat yang mengakibatkan kerugian di pihak lain

### **Pengaruh Tekanan Terhadap Fraud / Kecurangan**

Teori *fraud triangle* menyatakan bahwan terdapat beberapa faktor penyebab fraud, antara lain; *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan) dan *rationalization* (rasionalisasi) (Cressey, 1950). Fraud yang terjadi mayoritas karena adanya suatu tekanan, baik tekanan langsung yang menyebabkan orang terlibat dalam fraud maupun tekanan kebiasaan buruk. Tekanan merupakan motivasi yang ingin diraih tetapi individu tidak mempunyai kemampuan untuk meraihnya, sehingga semakin banyak tekanan semakin meningkat terjadinya fraud. Sejalan dengan penelitian Musikasari (2013) tekanan organisasi yang menuntut kinerja pegawai untuk selalu memenuhi target juga memicu seseorang untuk melakukan fraud.

Semakin nyaman seseorang bekerja sesuai dengan posisi jabatan yang sesuai maka tekanan akan menurun dan tindakan fraud juga menurun. Sebaliknya, jika seseorang merasa kurang nyaman dan gaji, tunjangan, honor dirasakan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya, maka tekanan akan meningkat mengakibatkan rasa ingin melakukan tindakan fraud tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad & Ridwan (2017) yang memproksikan tekanan dengan kompensasi pegawai. Masalah keuangan pegawai juga erat kaitannya dengan jumlah kompensasi yang diberikan atasan. Kompensasi pegawai memiliki pengaruh negatif terhadap fraud apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar jumlah nominalnya maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan kecurangan. Hal ini dikarenakan apabila pegawai menerima kompensasi dalam jumlah yang besar, maka kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga motivasinya untuk berbuat kecurangan semakin berkurang. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif antara tekanan terhadap fraud.

**H1 : Terdapat pengaruh positif antara tekanan terhadap fraud**

### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Fraud / Kecurangan**

Hubungan antara pengendalian internal dengan pencegahan fraud sangatlah berkaitan. Manfaat pengendalian internal dalam suatu organisasi yaitu membantu dalam mencegah terjadinya fraud. Semakin baik pengendalian internal di suatu perusahaan, maka pencegahan fraud semakin meningkat. COSO memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada pada proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Pengendalian bukanlah sesuatu yang ditambahkan dalam proses manajemen tersebut, tetapi merupakan bagian integral proses manajemen tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Zulkarnain (2013) meyebutkan dengan pengendalian internal yang baik tujuan dapat dicapai dengan baik. Berdasarkan penelitian Nanik Sri Utamingingsih, dkk (2020) menyebutkan semakin tinggi persepsi karyawan tentang pentingnya pengendalian internal, maka akan semakin mudah untuk meningkatkan efektivitas pengendalian. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya, memahami prosedur keluar masuknya keuangan dan memahami pedoman tentang pengelolaan keuangan akan meningkatkan kualitas pengendalian internal. Selain itu, organisasi melakukan evaluasi kinerja secara efektif dan memiliki SOP yang jelas dapat menurunkan tindakan fraud. Menurut Rozmita Dewi (2017) menyebutkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat mencegah terjadinya kecurangan yang telah banyak dilakukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara pengendalian internal terhadap fraud.

**H2 :Terdapat pengaruh negatif antara pengendalian internal terhadap fraud**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Fraud / Kecurangan**

Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat

menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Hal ini komitmen organisasi dalam suatu perusahaan diyakini akan bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam menurunkan terjadinya fraud. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dan kemungkinan terjadinya fraud dapat dihindari. Pada dasarnya komitmen dan kebijakan organisasi suatu instansi / organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan.

Sejalan dengan penelitian Meyer dan Allen (1997) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. Affective Commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. Continuance Commitment, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran.

Selain itu menurut penelitian Nanik Sri Utamingingsih, dkk (2020) menyebutkan loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk memberikan segala upaya yang ada untuk membantu organisasi sukses dan membanggakan organisasinya dapat menurunkan tindakan fraud. Jika komitmen organisasi meningkat, maka keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi akan meningkat dan mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan fraud berkurang. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mowday et al. (1979) dan Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Menurut Rozmita Dewi (2017) menyebutkan bahwa pencegahan fraud dapat dilakukan dengan menumbuhkan kesadaran anti fraud. Kesadaran anti fraud ini merupakan bentuk dari keterlibatan dan kepedulian pegawai di dalam organisasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini menduga bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap fraud.

**H3 : Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap fraud**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Memoderasi Tekanan terhadap Fraud**

Mowday et al. (1979) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan daridalam individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Rasa emosional dan memiliki terhadap suatu organisasi dapat memoderasi tekanan, baik tekanan dari internal maupun eksternal. Tekanan dalam organisasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan tindakan kecurangan. Namun demikian jika karakter komitmen organisasi tersebut melekat pada individu dengan baik, maka adanya tekanan yang tinggi dan dengan komitmen tingging dapat mengurangi tindakan fraud. Hal ini didukung oleh penelitian Mowday et al (1979) dan Sopiah (2008). Penelitian ini menduga bahwa komitmen organisasi memperlemah tekanan terhadap fraud.

**H4 : Komitmen Organisasi Memperlemah Pengaruh Positif Tekanan Terhadap Fraud.**

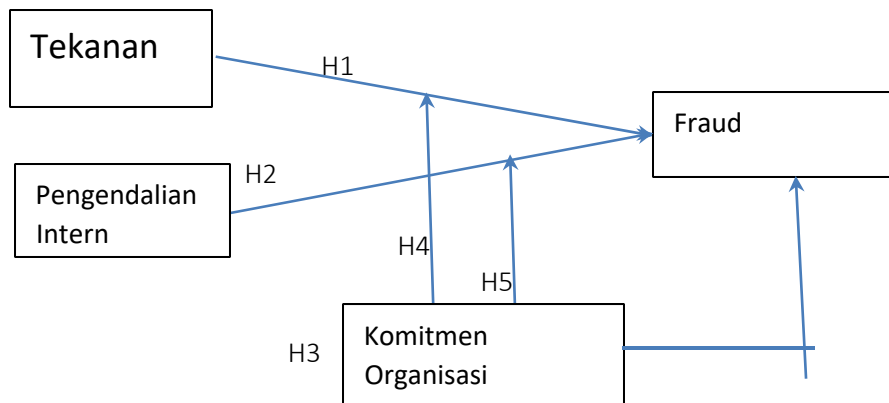
#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Memoderasi Pengendalian Internal terhadap Fraud**

Zulkarnain (2013) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif merupakan suatu sistem yang terdiri dari kebijakan, prosedur, cara, dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Namaun demikian meskipun pengendalian internal sudah cukup baik, belum tentu fraud menurun. Hal ini bisa disebabkan oleh komitmen seseorang terhadap organisasinya buruk. Dalam penelitian Fierda (2016) menyebutkan bahwa pengendalian Internal berjalan dengan optimal, dan komitmen organisasi yang dimiliki tinggi, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik. Dengan kinerja yang baik, hal ini dapat diartikan bahwa fraud akan

menurun. Oleh sebab itu, peneliti menduga bahwa komitmen organisasi mampu memperlemah pengaruh negative pengendalian internal terhadap fraud.

**H5 :Komitmen Organisasi Memperlemah Pengaruh Negatif Pengendalian Internal Terhadap Fraud**

Berdasarkan kajian teori yang sudah dikemukakan diatas, maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di RSUD Bendan Kota Pekalongan dengan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas penelitian ini adalah tekanan, pengendalian internal, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah fraud dengan variabel moderasinya adalah komitmen organisasi. Indikator tekanan diantaranya: personal pressure, employment pressure, external pressure. Pengukuran pengendalian internal ini terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersamasama, guna mencapai tujuan instansi. Komitmen organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Untuk pengukuran fraud terkait persepsi tentang pelanggaran dalam akuntansi, seperti manipulasi, pemalsuan dokumen, penghilangan informasi, dan penggelapan aktiva.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Bendan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang terlibat dalam rangkaian pengadaan barang dan jasa. Mulai dari perencanaan sampai dengan pembayaran, yaitu karyawan di bagian anggaran, Pejabat Pembuat Komitmen (PPKom), Pejabat Pengadaan barang dan jasa, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Pejabat Struktural, Pengelola barang dan jasa, karyawan di bagian keuangan. Kuesioner yang disebar sebanyak 60 responden dan yang kuesioner yang kembali sebanyak 40 responden.

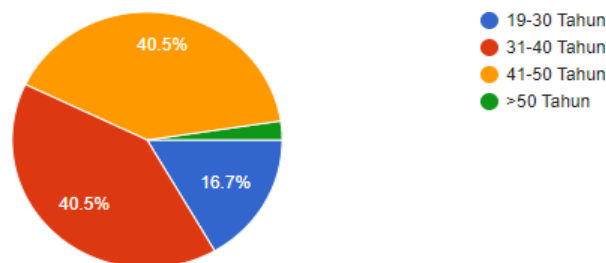
Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala likert. Setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sample kecil (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

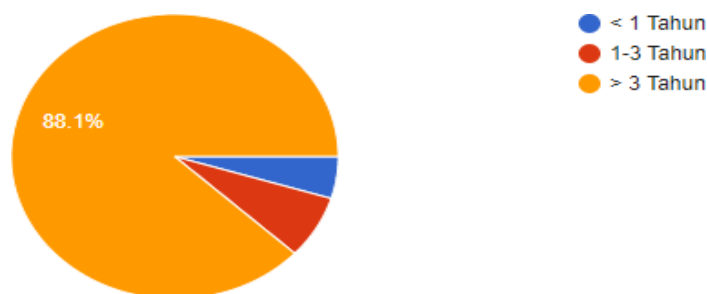
Penelitian ini mengambil sampel karyawan RSUD Bendan yang dalam jobdesknya berhubungan dengan alur pengadaan barang dan jasa. Pemilihan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memverifikasikan sampel karyawan. Berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden sebanyak 40 sampel responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.



Gambar 2. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia  
 Sumber : Data olahan (2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan kelompok usia responden, diperoleh bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun dan 41-50 tahun yaitu sebanyak 40,5%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 2,3% responden. Dengan demikian usia responden tergolong usia matang.



Gambar 3. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja  
 Sumber : Data olahan (2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan kelompok lama bekerja responden, diperoleh adalah responden lama bekerjanya >3 tahun Dengan demikian lama bekerja responden tergolong berpengalaman.

Gambar 4. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan  
 Sumber : Data olahan (2022)



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan kelompok posisi jabatan responden, diperoleh adalah responden yang terlibat dalam siklus pengadaan barang dan jasa.

### **Analisis Statistik Data**

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dalam *Structural Equation Modeling* ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran menjelaskan proporsi varian setiap variabel manifes (indikator) yang dapat dijelaskan dalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana saja yang dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran setiap variabel laten diuraikan, selanjutnya diuraikan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten eksogen (exogenous latent variable) terhadap variabel laten endogen (endogenous latent variable). Pada penelitian ini, terdapat 36 variabel manifes dan 4 variabel laten yakni pengendalian internal (PI) yang diukur dengan 13 variabel manifes, tekanan (T) yang diukur dengan 6 variabel manifes, komitmen organisasi (KO) yang diukur dengan 12 variabel manifes, pencegahan fraud (F) yang diukur dengan 5 variabel manifes.

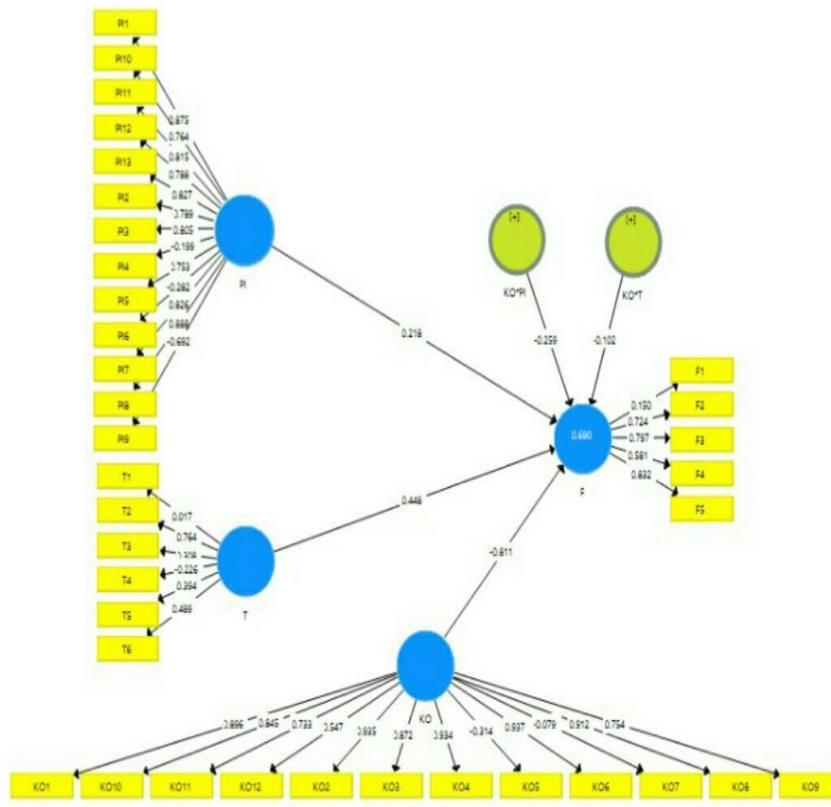
### **Analisis Outer Model**

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas.

#### ***Convergent Validity***

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruksinya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada result for outer loading menunjukkan adanya indikator memiliki loading di dibawah 0,60 dan tidak signifikan.

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini :



Gambar 5. *Outer Model - Step 1*  
 Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut:

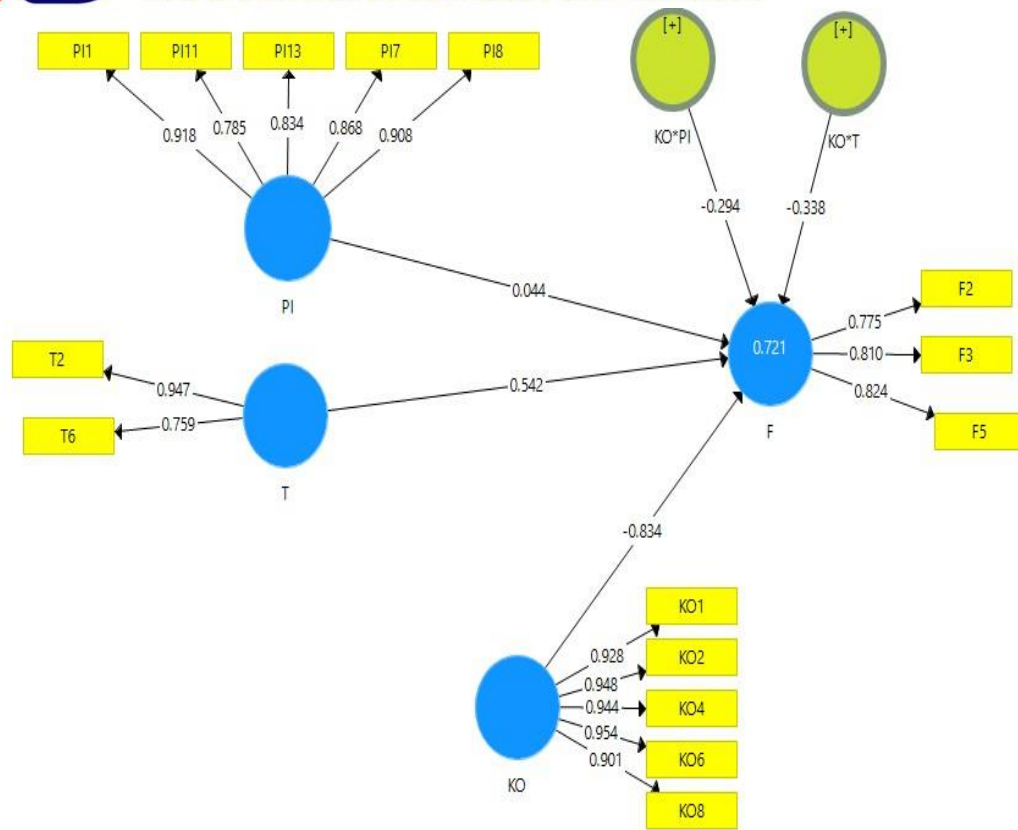
Tabel 1. Outer Loading Tahap I

	F	KO	KO *PI	KO *T	PI	T
F1	0,150					
F2	0,724					
F3	0,797					
F4	0,581					
F5	0,832					
KO 1		0,896				
KO 10		0,845				
KO 11		0,733				
KO 12		0,547				
KO 2		0,935				
KO 3		0,872				
KO 4		0,934				
KO 5		-0,314				
KO 6		0,937				
KO 7		-0,079				
KO 8		0,912				
KO 9		0,754				
PI * KO			0,702			
PI 1					0,875	

P I1 0					0,764	
P I1 1					0,815	
P I1 2					0,788	
P I1 3					0,827	
P I2					0,789	
P I3					0,805	
P I4					-0,199	
P I5					0,753	
P I6					-0,282	
P I7					0,826	
P I8					0,888	
P I9					-0,692	
T * KO				0,995		
T1						0,017
T2						0,764
T3						0,308
T4						-0,226
T5						0,394
T6						0,489

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Pada diagram dan tabel di atas, terdapat indikator *loading factor*  $< 0.7$ , berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid untuk mengukur konstruksinya dan harus dihapus. Setelah dilakukan perhitungan ulang PLS menunjukkan hasil sebagai berikut:



Gambar 6. Outer Model – Step 2 Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Tabel 2. Outer Loading Tahap II

	F	KO	KO *PI	KO *T	PI	T
F2	0,775					
F3	0,810					
F5	0,824					
K O 1		0,928				
K O 2		0,948				
K O 4		0,944				
K O 6		0,954				
K O 8		0,901				
PI * KO			0,716			
P I 1					0,918	
P I 1 1					0,785	
P I 1 3					0,834	
P I 7					0,868	
P I 8					0,908	
T * KO				0,980		
T2						0,947
T6						0,759

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Setelah indikator yang tidak valid dihapus, dan di lakukan outer loading tahap 2 (dua), maka pada diagram di atas, semua indikator memiliki loading factor > 0,70, berarti semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstruksya.

### Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator :

Tabel 3. Discriminant Validity

	F	KO	K O *P I	K O *T	PI	T
F2	0,775	-0,551	-0,108	-0,034	-0,340	0,102
F3	0,810	-0,550	-0,134	-0,087	-0,451	0,216
F5	0,824	-0,488	-0,303	0,079	-0,438	0,300
K O 1	-0,632	0,928	-0,107	-0,083	0,698	0,144
K O 2	-0,575	0,948	-0,171	-0,046	0,810	0,221
K O 4	-0,658	0,944	-0,121	-0,152	0,737	0,100
K O 6	-0,631	0,954	-0,087	-0,121	0,761	0,167
K O 8	-0,573	0,901	0,188	0,022	0,837	0,222
PI * KO	-0,228	-0,067	1,000	0,086	0,054	-0,087
PI 1	-0,481	0,817	-0,008	-0,028	0,918	0,307
PI 1 1	-0,308	0,627	0,017	-0,135	0,785	0,084
PI 1 3	-0,448	0,722	0,004	-0,079	0,834	0,140
PI 7	-0,505	0,718	0,161	0,016	0,868	0,189
PI 8	-0,428	0,633	0,041	-0,087	0,908	0,175
T * KO	-0,018	-0,085	0,086	1,000	-0,064	0,486
T2	0,276	0,195	-0,083	0,410	0,213	0,947
T6	0,135	0,087	-0,064	0,472	0,146	0,759

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Pengujian selanjutnya adalah composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability di atas 0,60. Lalu juga dapat dilihat dengan cara melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbachs alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai cronbachs alpha diatas 0,7.

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Co mp o site Reliab ility	Av erage Varian c e Extrac ted (AVE)
F	0,725	0,727	0,845	0,645
KO	0,964	0,966	0,972	0,875
K O *P I	1,000	1,000	1,000	1,000
K O *T	1,000	1,000	1,000	1,000
PI	0,915	0,929	0,936	0,747
T	0,676	0,919	0,847	0,737

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel memiliki konstruk > 0,50 berarti semua konstruk reliable. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang tinggi. Sedangkan dapat diketahui pada tabel diatas nilai composite reliability masing-masing variabel menunjukkan nilai konstruk > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Menurut Ghozali (2011), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,6. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang tinggi dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### Analisis Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu :

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
F	0,721	0,680

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel pencegahan fraud adalah 0,721. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya pencegahan fraud adalah 72,1 %. Hal ini berarti variabel pengendalian internal, tekanan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Untuk menilai ketepatan sebuah model dengan PLS dapat dilihat dari NFI. Menurut Ghozali dalam penelitian Liana Susanto, dkk (2020) nilai NFI mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki ketepatan yang baik (Ghozali, 2014). Hasil dari Uji NFI dapat dilihat pada tabel dibawah yang menunjukkan nilai NFI sebesar 0,728. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 6. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,078	0,080
d_U LS	0,726	0,761
d_G	0,915	0,925
Chi- Square	172,700	177,256
N FI	0,728	0,720

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

### Pengujian Hipotesis

Setelah menilai inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05.

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
T - F	0,542	0,497	0,211	2,571	0,010
PI - F	0,044	0,016	0,188	0,237	0,813
KO - F	-0,834	-0,781	0,205	4,076	0,000
K O*T - F	-0,338	-0,301	0,169	1,995	0,047
K O*PI - F	-0,294	-0,284	0,144	2,036	0,042

Sumber : Output Program Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel path coefficients diatas, perhitungan structural equation modelling (SEM) menghasilkan p-Values  $0,010 < 0,05$ , maka dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara tekanan terhadap fraud dapat diterima. Pada sebuah organisasi, tekanan dapat muncul dari berbagai hal diantaranya tekanan akan kebutuhan yang tidak tercukupi dari adanya kompensasi yang diberikan. Tekanan dari lingkungan kantor, seperti pimpinan kepada bawahan atau kepada pejabat dengan level dibawahnya untuk melakukan fraud guna mempertahankan posisi jabatan, memuluskan proyek dan lainnya. Maka dari itu tekanan sangat erat kaitannya dengan fraud, semakin tinggi tekanan semakin tinggi pula fraud. Hal ini didukung oleh penelitian Finalia Fitri dkk (2019) menyebutkan bahwa bahwa tekanan berpengaruh terhadap kecurangan (fraud) pengadaan barang/jasa.

Berdasarkan tabel path coefficients diatas, perhitungan structural equation modelling (SEM) menghasilkan P-Values  $0,813 > 0,05$ , maka dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara pengendalian internal terhadap fraud adalah ditolak. Hal ini kemungkinan bisa terjadi karena sebaik apapun pengendalian internal tergantung pada karakter individu. Hal ini sama dengan hasil penelitian Made Ayu Ditha Pramesti dkk (2020) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak mempengaruhi fraud.

Berdasarkan tabel path coefficients diatas, perhitungan structural equation modelling (SEM) menghasilkan P-Values  $0,000 < 0,05$ , maka dengan demikian hipotesis H3 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap fraud dapat diterima. Komitmen organisasi merupakan ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh

terhadap fraud. Hal ini sama dengan hasil penelitian Made Ayu Ditha Pramesti dkk (2020) dan Mukhsin Hadi, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi fraud.

Berdasarkan tabel path coefficients diatas, perhitungan structural equation modelling (SEM) menghasilkan P-Values  $0,047 < 0,05$ , maka dengan demikian hipotesis H4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara tekanan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi terhadap fraud dapat diterima. Komitmen organisasi memperlemah pengaruh tekanan terhadap fraud. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat memperlemah tekanan dalam melakukan fraud. Komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap pengaruh tekanan untuk niat melakukan fraud. Orang yang berkomitmen terhadap organisasinya menimbulkan sikap loyalitas yang tinggi, sehingga dapat memperlemah tekanan terhadap fraud. Karena orang yang loyal adalah orang yang menunjukkan dukungan dan patuh terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Mowday et al (1979) dan Sopiah (2008).

Berdasarkan tabel path coefficients diatas, perhitungan structural equation modelling (SEM) menghasilkan P-Values  $0,042 < 0,05$ , maka dengan demikian hipotesis H5 yang menyatakan komitmen organisasi memperkuat pengaruh negatif pengendalian internal terhadap fraud dapat diterima. Komitmen organisasi berhubungan dengan individu yang tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasinya. Orang yang berkomitmen terhadap organisasinya akan memunculkan loyalitas. Pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap peraturan. Sehingga komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap fraud. Karena orang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap tempat dimana seseorang bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Fierda (2016).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap fraud, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud, serta komitmen organisasi memperlemah hubungan tekanan dan komitmen memperkuat hubungan pengendalian internal terhadap fraud. Sedangkan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap fraud tidak terbukti dalam penelitian ini.

## IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa RSUD Bendan untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dan menurunkan tekanan terhadap karyawan yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum membandingkan posisi jabatan pelaku pengadaan barang dan jasa. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dilakuka uji beda berdasarkan posisi jabatan.

## REFERENSI

- Albrecht, Chad., Mary-Jo K., & Steve A.(2012). *Fraud Examination*. South Western: Cengage Learning. E-Book
- Apriadi, Rangga Nuh. (2014). *Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintahan*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Annisya, M., Lindrianasari., & Yuztitya, A. (2016). *Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23(1), 72-89.
- Cressy, 1950, *Criminal Violation Of Financial Trust*. Departement of Sociology Indiana University.
- Farida, Siti Nur. (2017). *Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude dan Effectiveness of Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan Pada Dealer Otomotif di Wilayah Jombang*. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.



- Fierda Pangestika, 2016, Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Finalia Fitri, Nadirsyah, 2019 "Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), dan Kapabilitas (Capability) terhadap Kecurangan Pengadaan Bbarang/Jasa di Pemerintah Aceh dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi". Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Vol.4 No.3
- <https://www.gatra.com/news-465901-hukum-korupsi-pengadaan-rumah-sakit-negara-rugi-rp48-miliar.html>
- <https://news.detik.com/berita/d-3567351/terbukti-korupsi-alkes-ratu-atut-divonis-55-tahun-penjara>
- <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/komitmen-organisasi.html>
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). (2001). Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat
- Karyono, 2002, Fraud Auditing, Journal The Winners, Vol. 3 No. 2
- Made Ayu, dkk, 2020 "Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Kompensasi dalam pencegahan Fraud Pengadaan Barang pada Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Badung Mangusada", Jurnal Kharisma Vol 2 No2.
- Molida, Resti. (2011). Pengaruh Financial Stability, Personal Financial Need, dan Ineffective Monitoring Pada Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Triangle.. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muhammad, Ryan., & Ridwan Ibrahim. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA), 2(4), 136-145.
- Mukhsin Hadi, dkk, 2021, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan Vol. 4 No.1
- Mustikasari, D. P. (2013). Persepsi Pegawai Dinas Se-Kabupaten Batang Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud). Universitas Negeri Semarang.
- Nanik Sri Utaminingsih, dkk, 2020, Control Effectiveness And Fraud: Evidence In Indonesia Cooperative, International Journal Of Scientific and Technology Research, Vol 9 No.02
- Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia No. 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Barang/Jasa yang Dikecualikan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Benda, 2017
- Ratmono, Dwi., Yuvita A. D., & Agus P. (2014). Dapatkah Teori Fraud Triangle Menjelaskan Kecurangan dalam Laporan Keuangan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rozmita Dewi Yuniarti, 2017, The Effect of Internal Control and Anti-Fraud Awareness on Fraud Prevention (A survey on inter-governmental organizations), Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol. 20, No. 1
- Silvi Pratiwi, dkk, 2020, "Pengaruh Pressure, Opportunity dan Rationalization terhadap Tindakan Fraud (Kecurangan) Karyawan pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi", Jurnal Mahasiswa Akuntansi, Vol. 1 No. 1
- Skousen, C. J., Kevin R. S., & Charlotte J. W. (2008). *Detecting And Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness Of The Fraud Triangle And SAS No. 99*. Melalui (<http://ssrn.com>). Diakses pada tanggal 12 April 2022.
- Sopiah, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kepuasan Bank, Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol; 12 No. 2
- Widarti. (2015). *Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 13(2).

Yayasan Panabulu, 2017, Pengantar Mengelola Keuangan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah). Jakarta : Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPk) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Zulkarnain, R.M. (2013)., *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta*. Accounting Analysis Journal. UniversitasNegeri Semarang.