

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MORALITAS KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP RISIKO FRAUD

ADELA RANTI PUSPASARI

NIM : 11201220

PRPGRAM STUDI AKUNTANSI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

EMAIL : adelarpuspa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap risiko *fraud*. Model penelitian dianalisis menggunakan SPSS 23. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil peneliti melalui metode *purpose sampling* dengan jumlah sample sebanyak 70 karyawan PT. BPR ARTO MORO SEMARANG yang memiliki lama kerja lebih dari satu tahun dan sudah menerima pelatihan anti *fraud* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap risiko *fraud*, Moralitas kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap risiko *fraud*, Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*, sedangkan Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap risiko *fraud*. Dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap risiko *fraud* karena nilai gaya kepemimpinan belum diterapkan dengan baik di BPR Arto Moro, sementara moralitas kepribadian, budaya organisasi dan sistem pengendalian internal terbukti berpengaruh terhadap risiko *fraud*. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan perlunya peningkatan terhadap penerapan gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi dan sistem pengendalian internal yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kata kunci : *Fraud, gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi, sistem pengendalian internal.*

Abstract

This study aims to analyze whether leadership style, personality morality, organizational culture and internal control system affect fraud risk. The research model was analyzed using SPSS 23. This study uses a quantitative method with data collection using questionnaires. The results of the researcher through the purpose sampling method with a sample of 70 employees of PT. BPR ARTO MORO SEMARANG which has worked for more than one year and has received anti-fraud training shows that leadership style has a negative and insignificant effect on fraud risk, Personality morality has a positive and significant influence on fraud risk, Organizational

culture has a negative effect on fraud risk, while the internal control system has a positive effect on fraud risk. It can be concluded that leadership style has no effect on fraud risk because the value of leadership style has not been properly applied in BPR Arto Moro, while personality morality, organizational culture and internal control system have been proven to have an effect on fraud risk. Thus, the results of the study show the need to improve the application of leadership style, personality morality, organizational culture and internal control system in accordance with the set standards.

Keywords: *Fraud, leadership style, personality morality, organizational culture, internal control system.*

1. Pendahuluan

Globalisasi yang semakin berkembang saat ini tidak hanya memberikan manfaat bagi masyarakat, namun juga menjadi sumber permasalahan kecurangan atau risiko *fraud* yang sangat kompleks. Meningkatnya interkoneksi antarnegara dan kurangnya pengawasan global dapat menciptakan risiko kecurangan, seperti kasus yang sering terjadi yaitu korupsi, manipulasi laporan keuangan, penggelapan uang, serta penyimpangan aset yang dapat merugikan suatu organisasi (Salsabila, 2024)

Kecurangan atau *fraud* umumnya terjadi karena ada dorongan maupun kesempatan dari tekanan keadaan seseorang. Praktik kecurangan dan penyalahgunaan telah menjadi perhatian, terlebih di dunia keuangan khususnya perbankan (Salsabila, 2024) Kecurangan ini terjadi dalam situasi dan konteks yang berkaitan dengan proses layanan, cakupan, atau manfaat layanan, yang menyebabkan peningkatan pembiayaan layanan keuangan. Selain itu, kurang adanya pengawasan secara berkala selama proses transaksi dalam menangani nasabah, memungkinkan para petugas perbankan melakukan kecurangan. Akibatnya, kebijakan yang dibuat, pelayanan yang diberikan, dan pekerjaan dalam proses transaksi nasabah akan memiliki hasil yang buruk (Sakti et al., 2022). *Fraud* bisa diartikan sebagai suatu kesengajaan atau kekeliruan berasal dari suatu keterangan material, yang dapat mendorong orang lain untuk bertindak serta merugikan mereka, umumnya hal ini menjadi kesalahan, namun pada beberapa perkara atau terutama bila dilakukan dengan sengaja bisa jadi sebagai tindak pidana (Adi Kurniawan Saputra et al., 2019)

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan lembaga keuangan yang mempunyai tugas mengatur dan mengawasi kegiatan jasa keuangan di sektor Perbankan, sektor Pasar Modal, sektor IKNB (Industri Keuangan Non-Bank). Salah satu tugas Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah melakukan pengawasan kegiatan keuangan di Indonesia. OJK menyebutkan bahwa tindak pidana perbankan paling rentan terjadi pada Bank Perekonomian Rakyat yang dahulu bernama Bank Perkreditan Rakyat perubahan nama berdasarkan UUD RI nomer 4 tahun 2023 (Government of Indonesia, 2023) dibandingkan Bank Umum. Banyaknya jumlah Bank Perekonomian Rakyat yang beroperasi menyebabkan pengawasan Bank Perekonomian Rakyat lebih sulit sebagaimana diterapkan pada bank-bank umum. Mengakibatkan potensi kecurangan pada bank Perekonomian Rakyat lebih tinggi dibandingkan bank umum. Sistem pengawasan yang lebih ketat pada bank umum menyebabkan kecurangan lebih mudah terdeteksi sehingga dapat

terselesaikan secara internal dan tidak menimbulkan kerugian terhadap nasabah (www.radioidola.com)

Kepemimpinan yang memberikan motivasi kerja dalam berkarya kepada bawahannya merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai. Seseorang dapat dimotivasi dengan memberikan uang, pujian, promosi, dan tugas yang proporsional. Ada kemungkinan seseorang merasa tidak dinilai oleh atasannya lebih cenderung melakukan kecurangan. Kesimpulannya bahwa semakin bagus cara kepemimpinan suatu management maka semakin sedikit kecurangan pada kalangan pegawai (Sudibyo et al., 2020) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan para staff pemimpin dan dapat memberikan dampak baik bagi lingkungan kerja.

Moralitas Kepribadian juga sebagai faktor yang mempengaruhi resiko kecurangan, jika seseorang yang tidak bermoral maka cenderung melakukan kecurangan yang mengakibatkan kerugian terhadap orang lain. Pribadi yang mempunyai moralitas tinggi cenderung dapat menghindari kecurangan, karena mereka dapat menaati asas-asas yang ada. Sebaliknya seseorang dengan moral rendah biasanya akan mengambil keputusan berdasarkan keinginannya sendiri dan tidak mau mengikuti peraturan dan kewajiban asas-asas yang ada (Kadek & Suandewi, 2021) Akhlak atau moral adalah kumpulan prinsip atau nilai yang membentuk bagaimana perilaku seseorang. Didasarkan pada kebiasaan gaya hidup seseorang yang positif maupun negatif. Kebiasaan gaya hidup dapat menunjukkan nilai moralitas dan etika yang dimiliki individu maupun masyarakat.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai cara seseorang merespons dan menginterpretasikan kondisi dalam masalah, seperti halnya melakukan kecurangan. Jika anggota organisasi dapat memahami situasi dan kondisi masalah dengan baik, mereka akan menahan diri untuk tidak melanggar aturan di tempat kerja (Tutu et al., 2022). Kecurangan menjadi hal yang tidak tabu lagi di dunia organisasi terlebih di dunia kerja, maka karyawan lain rentan melakukan kecurangan karena ada pembelaan untuk melakukannya. Dengan kata lain, ketika etika di tanamkan di suatu organisasi maka kecurangan dianggap tidak etis (Salsabila, 2024).

Sistem pengendalian internal adalah satu dari banyak penyebab resiko kecurangan (Purbowati & Nurhayati, 2021). Pengendalian yang buruk dapat menimbulkan niat untuk melakukan kecurangan dalam berorganisasi sehingga mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Jika pengendalian internal suatu bank tidak berfungsi secara baik, pegawai lebih mudah melakukan tindak kecurangan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Akibatnya, ketidakefektifan pengendalian internal menjadi penting untuk mengidentifikasi kelompok yang terlibat dalam *fraud*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Noviani et al., 2022). Adapun perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu : (1) Pengembangan variabel, penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu sistem pengendalian internal karena hasil dari beberapa penelitian terdahulu yaitu kontradisi. Sistem pengendalian internal juga merupakan variabel yang mempengaruhi kecurangan. (2) Pada penelitian terdahulu, Pada penelitian terdahulu, populasi penelitian yang digunakan yaitu seluruh karyawan *bagian purchasing, accounting, human resource, dan front office, serta seluruh manager dan auditor internal* pada hotel – hotel milik PT Robina Putra Perkasa. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini populasi yang digunakan yaitu semua karyawan BPR Arto Moro Semarang. Melalui penelitian ini, diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang

bagaimana cara atau gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi, dan sistem pengendalian internal berperan terhadap resiko *fraud* yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini akan membantu suatu organisasi menemukan komponen yang mungkin diperkuat untuk mengurangi resiko *fraud*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap resiko kecurangan? ; (2) Apakah moralitas kepribadian berpengaruh terhadap resiko kecurangan?; (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap resiko kecurangan?; (4) Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap resiko kecurangan? Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai tersebut : (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap resiko kecurangan; (2) Untuk menganalisis pengaruh moralitas kepribadian terhadap resiko kecurangan; (3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap resiko kecurangan; (4) Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap resiko kecurangan.

Adapun penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya Bagi mahasiswa, diharapkan dapat menjadi bekal untuk memahami ilmu tentang bagaimana faktor – faktor kepemimpinan, mempengaruhi perilaku etika dan resiko kecurangan. Serta dapat membantu dan menelaah bagaimana tolak ukur dan prinsip moral berkembang di suatu organisasi. Bagi peneliti, diharapkan bagi peneliti mampu memberikan pengetahuan serta ilmu baru bagaimana terkait pengaruh gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi, sistem pengendalian internal terhadap resiko kecurangan atau *fraud*. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan menjadi bahan literatur untuk penelitian berikutnya dalam membangun model konseptual yang lebih kuat untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan, moralitas kepribadian, budaya organisasi, sistem pengendalian internal dan resiko kecurangan berinteraksi atau sama lain. Bagi Pegawai Perbankan, diharapkan dapat memberikan apresiasi yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi resiko kecurangan di sektor perbankan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang akan terjadi. Bagi Nasabah, diharapkan menjadi sumber informasi dengan memberikan keterangan yang bermanfaat mengenai faktor yang mempengaruhi kecurangan. Bagi Regulator khususnya Otoritas Jasa Keuangan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membuat program pelatihan yang berkonsentrasi pada peningkatan gaya kepemimpinan yang berintegritas, moralitas kepribadian yang etis, penanaman budaya organisasi, dan mempererat sistem pengendalian internal di sektor perbankan. Hal ini membantu mencegah resiko kecurangan dengan mengedukasi staff tentang peran penting etika dan integritas.

2. Landasan Teori

Pada penelitian ini teori utama adalah teori atribusi. Heider menemukan teori atribusi pada tahun 1958, teori tersebut menunjukkan cara-cara untuk menilai individu berdasarkan perilaku tertentu. Dengan menilai pelaku, sikap serta karakteristik pribadi yang diketahui, sehingga dapat memperkirakan tingkah perilaku kepribadian dalam berbagai situasi (Reskino et al., 2021). dari Purnaditya dan Rohman (2015) menyatakan bahwa : sikap harus dicermati atau diawasi, harus ditafsirkan sikap tersebut disengaja, seorang wajib memutuskan apakah akan menyakini orang itu atau tidak lain dituntut untuk bersikap. Teori Atribusi digunakan karena dapat menjelaskan bagaimana pribadi seseorang berorganisasi dalam membuat penilaian terhadap perilaku orang lain, termasuk dalam konteks kepemimpinan, moralitas,

budaya organisasi, dan sistem pengendalian internal. Menurut Robbins, (2013) teori atribusi disebutkan *"attribution theory tries to explain the ways in which we judge people differently, depending on the meaning we attribute to given behavior"* dengan kata lain, teori atribusi berusaha menjelaskan cara kita menilai orang secara berbeda. Ini menunjukkan bahwa ketika melihat perilaku seseorang. Kita coba menelaah apakah sikap tersebut dipengaruhi oleh internal atau eksternal. Pengaruh internal adalah pencetus yang berada di bawah arahan kendali individu, sementara pengaruh eksternal dianggap sebagai kondisi yang mewajibkan individu untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana persepsi individu tentang penyebab perilaku mereka sendiri dan orang lain dapat memengaruhi keputusan mereka untuk terlibat dalam kecurangan. Gaya kepemimpinan, moralitas individu, budaya organisasi, dan sistem pengendalian internal berperan penting dalam membentuk atribusi ini, yang pada gilirannya memengaruhi risiko kecurangan dalam organisasi.

1) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Begitu juga kinerja kepemimpinan di pengaruhi oleh suatu pemimpin. Seorang pemimpin yang berhasil menggapai tujuan memerlukan kompetensi yang memadai untuk mempengaruhi pengikutnya (pekerja) karena keterlibatan banyak orang, pembagian kekuasaan dan penggunaan berbagai kekuasaan untuk membentuk sikap bawahan (Riwukore et al., 2021). Menurut (Megawati et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan adalah beragam bentuk risiko yang disukai oleh seorang pemimpin saat menunjukan dan mempengaruhi karyawannya. Menurut (Ubaidillah & Cahayuni, 2022) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya, serta bagaimana ia dilihat oleh orang-orang yang berusaha membimbingnya atau yang mengamatinya dari luar. Gaya kepemimpinan juga disebut sebagai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dari orang lain dan memengaruhi perilaku dan cara mereka memimpin. Dari karakteristik yang membedakannya dengan orang lain, muncul gaya kepemimpinan yang demokratis, kharismatik, paternalistik, militeristik, otoriter, birokratis, populis / kerakyatan (Hutaheean, 2021). Pemimpin organisasi selain menunjukkan kompetensi, kepercayaan, dan kredibilitas, mereka juga menunjukkan minat yang jelas untuk terlibat dalam interaksi sosial dengan karyawan mereka. Karyawan lebih cenderung melaporkan kesalahan ketika berada di hadapan pemimpin yang dapat dipercaya.

2) Moralitas Kepribadian

Moralitas kepribadian adalah perilaku yang baik yang dilakukan tanpa pamrih. Moralitas tidak berkaitan dengan baik atau buruknya sikap seseorang, namun moralitas merupakan keyakinan dan sikap moral yang tidak hanya bukan hanya menyesuaikan diri dengan aturan luar, seperti hukum negara, agama, adat istiadat. Menurut (Provita Wijayanti, 2018) moralitas kepribadian terbagi menjadi dua kategori yaitu, moral objektif yang melihat moralitas pada perbuatan alamiah seperti kondisi emosional, dan moral subjektif yang melihat moralitas pada sikap yang dipengaruhi oleh pengetahuan, latar belakang, kestabilan ekonomi, dan tindakan individu lainnya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, n.d.) mendefinisikan moralitas sebagai sopan santun, serta segala sesuatu yang berkaitan dengan etika atau kebiasaan sopan. Moralitas, menurut (Rudiyansyah, 2018) dimaksudkan untuk menentukan seberapa jauh seseorang memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika. Latar belakang budaya, pendidikan, pengalaman, dan karakter seseorang adalah beberapa faktor yang

memengaruhi tingkat moralitas seseorang. Menurut Bertens (1993) moral mencakup nilai dan standar yang digunakan seseorang atau kelompok untuk mengatur bagaimana mereka berperilaku. Kata Latin "moral" memiliki etimologi yang sama dengan kata Yunani "etika", yang berarti adat kebiasaan. Moralitas dapat didefinisikan sebagai keseluruhan prinsip yang berkaitan dengan baik atau buruknya sifat manusia.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem yang diterima secara komunal dan kolektif oleh sekelompok orang tertentu dan berlaku selama periode waktu tertentu (Rizal & Mukhti, 2024). Untuk menunjukkan budaya dan identitas suatu organisasi, semua anggota berkerja sama untuk mengimplementasikan budaya organisasi. Sikap yang tidak etis dan etis dapat dihasilkan dari budaya perusahaan. Budaya yang jujur dan etika yang tinggi adalah hal-hal yang dapat mencegah kecurangan (Agus Sudarma et al., 2019). Menumbuhkan budaya kerja organisasi, seperti penandatanganan pakta integritas dan penerapan prinsip kerja yang adil di tempat kerja dapat mencegah kecurangan. Menurut elemen rasionalisasi dalam teori fraud diamond, budaya organisasi dapat menyebabkan manajemen atau karyawan merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur. Dalam kasus, jika budaya etis organisasi rendah, karyawan cenderung melakukan kecurangan. Budaya yang adil dan etika yang tinggi adalah hal-hal yang dapat mencegah kecurangan (Arens, 2014). Meningkatkan budaya kerja organisasi, seperti penandatanganan pakta integritas dan penerapan prinsip kerja yang baik di tempat kerja, dapat membantu mencegah risiko kecurangan.

4) Sistem Pengendalian Internal

Seperti yang dinyatakan dalam Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2008 SPI adalah suatu himpunan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan seluruh pegawai untuk memberikan kepastian bahwa tujuan yang diinginkan akan tercapai melalui kegiatan yang dilakukan secara efektif, pengamanan aset, keandalan laporan keuangan, dan strukturalisasi instansi pemerintah teratas. Pengendalian internal adalah teknik yang digunakan oleh dewan, manajemen, pegawai, dan organisasi lainnya untuk memastikan bahwa mereka mencapai tujuan tertentu, seperti efektivitas dan kemampuan operasional, keteraturan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum, dan pengawasan aset dari penggunaan, pemakaian, atau pembebasan yang tidak sah (Rachmayani, 2015). Tiga tujuan umum untuk pengendalian internal (Yuningsih, 2018) yaitu:

- 1) Reliabilitas Pelaporan Keuangan, yang berarti menyiapkan laporan yang akan diberikan kepada investor, kreditor, dan pengguna lainnya adalah tanggung jawab manajemen. Pengendalian internal yang berjalan baik dan efektif atas pelaporan keuangan bertujuan untuk melengkapi tanggung jawab pelaporan keuangan.
- 2) Efisiensi dan Efektivitas Operasi, yaitu pengendalian internal yang efektif dan efisien dengan memastikan bahwa operasi berjalan dengan baik.
- 3) Organisasi publik, non-publik, dan nirlaba semuanya harus mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Beberapa memiliki hubungan langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan dan hak sipil, sementara yang lain sangat terkait dengan akuntansi, seperti peraturan pajak pemasukan dan UU pencegahan penipuan.

5) Risiko Kecurangan atau *Fraud*

Risiko kecurangan merupakan sensibilitas organisasi terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan. Oleh karena itu, manajemen harus menyelidiki, meneliti, mengelola dan mengendalikan resiko ini untuk meminimalkan penipuan. Penipuan atau *fraud* adalah tindakan tidak jujur, penyelewengan kepercayaan, atau pelanggaran hukum yang merugikan orang lain. Penipuan juga mencakup tindakan curang atau pemalsuan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi secara tidak etis dan merugikan pihak lain (Suhardi, 2022). Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (ACFE, 2024), ada tiga kategori kecurangan yang berbeda yaitu sebagai berikut :

a. Korupsi

Korupsi menurut ACFE ada empat kategori yaitu :

- 1) Konflik kepentingan (*conflict of interest*) yaitu ketika karyawan, manajer, dan pejabat dalam suatu organisasi atau institusi memiliki kepentingan pribadi dalam suatu transaksi yang dapat merugikan mereka. Pertentangan kepentingan ini terbagi menjadi tiga jenis: rencana pembelian, penjualan, dan rencana lainnya.
- 2) Suap (*bribery*) adalah menawarkan, memberi, atau menerima sesuatu dengan maksud untuk memengaruhi keputusan bisnis.
- 3) Pemberian ilegal (*illegal gratuit*), mirip dengan suap, tetapi tidak memengaruhi keputusan bisnis. Pemberian ilegal diberikan kepada seseorang yang memengaruhi kesepakatan bisnis, dan pemberian ilegal diberikan setelah kesepakatan selesai.
- 4) Pemerasan (*extortion*) yaitu jika pelanggan membeli barang dari suatu perusahaan, penjual akan memberikan hadiah atau suap kepada mereka

b. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset adalah jenis kecurangan di mana orang memiliki aset perusahaan atau lembaga secara ilegal dan menggunakannya untuk keuntungan pribadi. Terdapat dua jenis penyalahgunaan aset yaitu :

- 1) Kecurangan kas (*cash fraud*), termasuk kas yang dicuri dan beberapa pengeluaran, dan juga penipuan, seperti cek palsu.
- 2) Kecurangan persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*), mencakup pencurian dan penggunaan inventaris kantor untuk keuntungan pribadi.

c. Kecurangan Laporan Keuangan (*financial statement fraud*)

Salah satu istilah untuk kecurangan laporan keuangan adalah penipuan yang dilakukan oleh manajemen yang melibatkan penyalahgunaan informasi LK (Laporan Keuangan) secara tidak tepat sehingga mengakibatkan kerugian bagi investor dan kreditor. Kecurangan dalam laporan keuangan dapat berupa kecurangan yang berkaitan dengan transaksi keuangan atau non-keuangan. Contoh kecurangan dalam laporan keuangan ini misalnya tindakan manipulasi, catatan akuntansi palsu, dan informasi yang dihapus secara sengaja. Risiko kecurangan muncul ketika ada celah atau kelemahan dalam sistem kontrol internal, pengawasan, atau kebijakan organisasi yang memungkinkan individu atau kelompok untuk melakukan tindakan yang merugikan. Faktor-faktor seperti tekanan untuk mencapai target, kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis, rasionalisasi perilaku, kemampuan teknis atau akses ke sistem, serta sikap kesombongan individu dapat meningkatkan risiko terjadinya kecurangan (Rachmayani, 2015). Dampak dari risiko kecurangan dapat sangat

merugikan bagi organisasi, termasuk kerugian finansial yang signifikan, kerusakan reputasi, sanksi hukum, serta hilangnya kepercayaan dari pemegang saham, karyawan, dan pihak-pihak terkait lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan risiko kecurangan merupakan bagian penting dari manajemen risiko organisasi dan melibatkan upaya untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengurangi, dan mengontrol faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kemungkinan terjadinya tindakan *fraud* (Provita Wijayanti, 2018).

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noviani et al., 2022) yaitu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Karyawan PT.Robina Putra Perkasa menerima reward bulanan yang tergantung pada omset hotel (*service charge*),pujian, promosi ke jabatan, dan tanggung jawab yang jelas. Hal itu membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati karena pekerjaan mereka, serta bisa membawa pengaruh dampak negatif terhadap resiko penipuan. Oleh karena itu, bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka resiko kecurangan semakin kecil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kassem, 2024). Namun pada penelitian (Indrapraja et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Penelitian (Noviani et al., 2022), menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Dalam penelitian ini dijabarkan semakin rendah moralitas individu, maka akan semakin tinggi risiko *fraud*, sebaliknya jika moralitas yang tinggi, maka semakin rendah risiko *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan (Misran, 2024). Namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Febriani & Anik, 2020), menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan dalam penelitian (Abidin et al., 2023) menyatakan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pranata et al., 2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suhardi, 2022) dijelaskan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin memperkecil kesempatan pegawai melakukan kecurangan karena pegawai akan merasa malu melakukan kecurangan. Namun dalam penelitian (Hendrayanti et al., 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan penelitian Takalamingan (Takalamingan et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).

Penelitian (Tyagita & Riffani, 2021), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa secara umum menunjukan bahwa KUD Tani Makmur pengendalian internal sudah berjalan dengan baik dan rasio tingkat kepatuhannya tinggi jadi menurunkan resiko *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan (Ngigi Nyakarimi et al., 2020). Namun dalam penelitian (Wahyuni & Hayati, 2022) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka terjadi kontradiksi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali tema tersebut dengan tujuan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Resiko Kecurangan dengan menggunakan empat variabel independen yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Moralitas Kepribadian, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal pada BPR Arto Moro Semarang.

1. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Resiko *Fraud*

Sikap karyawan dibuat oleh bagaimana manajer meraih serta memotivasi tujuan organisasi (Rae & Subramaniam, 2008). Kepemimpinan yang efektif memotivasi bawahan untuk bekerja. Menurut teori atribusi gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menginterpretasi penyebab dari tindakan curang. Semakin baik pola kepemimpinan seseorang maka semakin kecil resiko kecurangan yang terjadi begitu pula sebaliknya. Hal ini terjadi karena rasa puas dan nyaman yang dirasakan oleh bawahan kepada pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noviani et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada resiko *fraud*. Hal ini dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan yang dilaksanakan maka resiko kecurangan semakin kecil. Hal serupa dinyatakan dalam penelitian Kassem (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap resiko *fraud*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka menurunkan presentasi tingkat kecurangan yang dilakukan karyawannya. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*

2) Pengaruh Moralitas Kepribadian Terhadap Resiko *Fraud*

Chairi et al., (2022) menyebutkan bahwa moralitas memberikan bagaimana seseorang menciptakan, mempraktikkan serta mengutarakan keyakinan tentang sesuatu yang diyakininya benar dan salah. Moralitas didasarkan pada nilai-nilai tertentu yang diakui baik buruk oleh individu atau kelompok, sehingga mereka dapat merasakan perbedaan dalam menerapkan nilai-nilai yang baik atau tidak.

Dalam konteks teori atribusi, moralitas individu dapat memengaruhi bagaimana seseorang menilai dan memahami penyebab perilaku mereka, termasuk perilaku yang berkaitan dengan kecurangan. Pribadi yang memiliki moralitas tinggi cenderung akan mengaitkan perilaku mereka dengan nilai-nilai pribadi dan prinsip moral. Dalam konteks kecurangan seseorang dengan level moralitas tinggi akan menganggap tindakan kecurangan tidak berintegritas dan tidak bernilai moral.

Penelitian Noviani et al., (2022) menyatakan bahwa moralitas kepribadian berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Misran (2023) menyatakan bahwa moralitas kepribadian berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Hal ini mengartikan kepribadian dengan kapasitas moralitas tinggi, risiko melakukan kecurangan akan lebih rendah dibandingkan pribadi yang memiliki moralitas rendah. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Risiko *Fraud*

Budaya organisasi adalah sebutan yang mengacu pada standar, kepercayaan, pendapat, nilai dan budaya yang dibuat dan diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai referensi untuk karyawan dan untuk kepentingan organisasi lainnya.

Etika yang tinggi dan budaya yang jujur adalah dua elemen yang dapat mencegah risiko kecurangan atau *fraud*. (Fahrurrazi, 2020)

Dalam konteks teori atribusi, budaya organisasi mempengaruhi cara karyawan mempraktikkan penyebab kecurangan, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Budaya organisasi yang penuh etika akan menekan resiko kecurangan karena karyawan akan lebih mengatribusi perilaku curang pada kekurangan moral pribadi. Sebaliknya, budaya organisasi yang terlalu fokus pada hasil dan lemah pengawasan akan mendorong atribusi situasional, dimana karyawan merasa bahwa kecurangan hasil tekanan faktor eksternal, sehingga meningkatkan resiko kecurangan. (Salsabila, 2024)

Penelitian yang dilakukan Pranata et al., (2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap resiko kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhardi et al., (2022, artinya semakin sehat budaya organisasi maka resiko kecurangan semakin rendah. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*

4) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Risiko *Fraud*

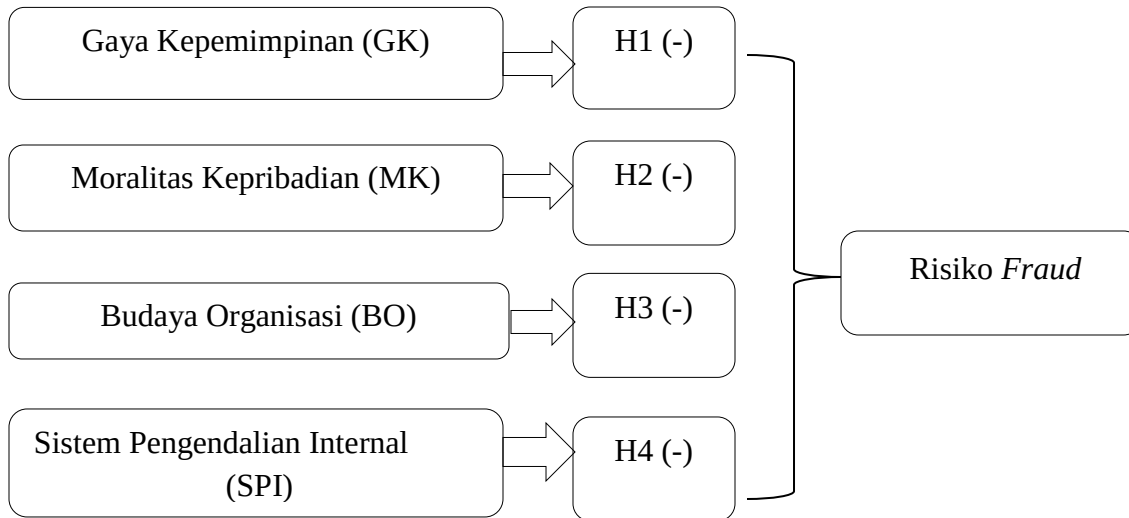
Sistem pengendalian internal adalah sistem atau mekanisme yang ada di dalam organisasi untuk mendukung proses berlakunya operasi sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan guna mencukupi kebutuhan tujuan organisasi itu sendiri. Kontrol internal terdiri dari aturan dan praktik organisasi untuk menegakkan atau melindungi aset serta untuk menghasilkan informasi yang aktual. (Salsabila, 2024)

Teori atribusi membantu menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal berfungsi sebagai faktor eksternal yang mendorong perilaku karyawan terkait risiko kecurangan. Sistem yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mengatribusi kepatuhan dan perilaku etis mereka kepada tanggung jawab moral pribadi, sehingga mengurangi risiko kecurangan. Sebaliknya, jika sistem pengendalian internal lemah atau tidak maksimal, karyawan lebih mudah mengatribusi perilaku curang mereka kepada kondisi eksternal, seperti kelemahan pengawasan, yang dapat meningkatkan risiko kecurangan. (Salsabila, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Tyagita & Riffani (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap risiko kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan Gesare et al.,(2020). Hal ini berarti semakin kuat dan efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan dalam organisasi, semakin rendah risiko terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap risiko *fraud*

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. kerangka pemikiran

6. Metode Penelitian

1) Populasi dan sampel

Populasi merupakan perkumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih untuk menjadi subjek penelitian dan menjadi penentu darimana penelitian akan dibuat, sedangkan sampel bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono,2019).

a. Populasi

Populasi pada peneliti ini yaitu karyawan PT.BPR ARTO MORO SEMARANG yang memiliki 253 sumber daya manusia. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel jumlah karyawan PT. BPR ARTO MORO SEMARANG

No	Divisi	Jumlah
1.	Keuangan/Operasional	19
2.	Bisnis	162
3.	HR/GA	19
4.	SPI/QA	13
5.	Umum	40
	TOTAL	253

b. Sampel

Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT.BPR ARTO MORO SEMARANG dengan bagian keuangan/operasional, Bisnis, HR/GA, SPI/QA, Umum yang memiliki lama bekerja lebih dari 1 tahun dan sudah menerima pelatihan anti *fraud*. Dengan demikian, populasi yang digunakan penelitian ini adalah 70. Maka jumlah sampel yang ditargetkan peneliti adalah 70 orang.

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1.	Keuangan/Operasional	13
2.	Bisnis	20
3.	HR/GA	8
4.	SPI/QA	16
5.	Umum	13
	TOTAL	70

2) Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang diambil dari penyaluran kuesioner kepada karyawan PT PT.BPR ARTO MORO SEMARANG. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada teori maupun hipotesis melalui pengukuran variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sunnyoto, 2016). Penelitian kuantitatif juga bertujuan memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum realitas (Syafina, 2019). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS.

3) Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Syafina, (2019) data primer adalah data yang didapat dari sumber yang asli. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk karyawan PT PT.BPR ARTO MORO SEMARANG bagian keuangan/operasional, Bisnis, HR/GA, SPI/QA, Umum. Penulis menggunakan skala LIKERT untuk pengukuran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013) skala LIKERT bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, anggapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala LIKERT, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dalam skala LIKERT menggunakan tingkatan-tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3. Indikator Pernyataan

Jawaban	Skor Pernyataan positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4) Definisi Operasional Variabel

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Berikut adalah variabel yang diajukan dalam penelitian ini :

Tabel 4. Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (GK)	Perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan berpengaruh dalam sistem pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Saputro (2020).	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Komunikasi . 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Saputro (2020).
Moralitas Kepribadian (MK)	Sikap atau perilaku baik atau buruk yang berasal dari jati diri seseorang dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan atau tempat kerja mereka (Nadeem, 2018).	1. Penalaran moral 2. Bersikap baik 3. Menyadari kewajiban dan tanggung jawab 4. Tidak merugikan pihak lain. Putri & Gerry Putra (2023).
Budaya Organisasi (B0)	Model dasar yang memungkinkan suatu organisasi untuk mengatasi dan memecahkan masalah (Hanafi, 2017).	1. Model peran yang visibel. 2. Komunikasi harapan harapan budaya. 3. Pelatihan budaya organisasi. Chandrayatna & Ratna Sari (2019).
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	Proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan entitas lain yang bertujuan untuk memberikan keyakinan pada laporan keuangan, efisiensi, efektivitas, operasi dan kepatuhan (IAPI, 2011)	1. Lingkungan pengendalian. 2. Penilaian risiko. 3. Kegiatan pengendalian. 4. Informasi komunikasi. 5. Kegiatan pengawasan. Kivaayatul Akhyaar et al., (2022).

Risiko <i>Fraud</i> (RF)	Merupakan ketentuan kerentanan organisasi terhadap kemungkinan terjadinya penipuan (Tuanakotta, 2019).	1.Tekanan keuangan. 2.Personal financial need. 3.Financial target. 4. Kurangnya pengendalian untuk mencegah kegagalan dalam mendisiplinkan pelaku <i>fraud</i> . 5.Membenarkan tindakan dengan alasan tertentu(Tuanakotta, 2019).
--------------------------	--	---

5) Analisis Data

1) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendefinisikan data yang telah terkumpul dengan tujuan membuat kesimpulan yang berguna untuk generalisasi. (Sugiyono, 2013)

2) Uji Kualitas Data

Menurut Syafina, (2019) uji kualitas data ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji kualitas data terdiri dari dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Syafina, (2019) uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian validitas yaitu sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, disimpulkan bahwa kuisisioner tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, disimpulkan bahwa kuisisioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Syafina, (2019) digunakan untuk memberikan ketepatan,keandalan, ketelitian, dan kestabilan dari indikator yang ada dalam kuesioner. Berikut kriteria dalam uji reabilitas :

- Bila nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka pertanyaan/pernyataan tersebut adalah reliabel.
- Bila nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka pertanyaan/pernyataan yang diajukan tidak reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Cara menguji normalitas dengan uji statistik adalah dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria bila nilai $sig > 0,05$, maka data terdistribusi normal, namun bila nilai $sig < 0,05$, maka data terdistribusi tidak normal. Sebuah data disebut terdistribusi normal jika pada histogram membentuk sebuah kurva yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Sedangkan pada P-

Plot dilihat pada titik-titik yang menyebar mengikuti garis normal dan menyebar tidak terlalu jauh dari garis normal. (Savitri, 2024)

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitu juga sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. (Savitri, 2024)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi yang digunakan ditemukan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Mendeteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan uji Glejser dengan kriteria bila nilai sig $> 0,05$ maka tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya apabila nilai sig $< 0,05$ maka ditemukan gejala heteroskedastisitas (Syafina, 2019)

4) Pengujian Hipotesis

Menurut Syafina, (2019) Uji hipotesis digunakan untuk menguji keabsahan sebuah pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu :

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen dalam penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji F

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a) Jika signifikansinya $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen.
- b) Jika signifikansinya $> 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen.

c. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Syafina, (2019) uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat menunjukkan variasi variabel terkait secara parsial. Hasil nilai t terhitung positif :

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t_{table}$.
- 2) H_1 diterima dan H_0 ditolak bila nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t_{table}$.

