

S.C.C.O.R.E Model dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Penyalahgunaan Aset

Marissa Sinaga¹, Abdul Rohman^{2*}

^{1,2}Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

marissasinaga@students.undip.ac.id, abdulrohman@lecturer.undip.ac.id

*Corresponding Author

Diajukan : 5 Juli 2024

Disetujui : 17 Juli 2024

Dipublikasi : 1 Januari 2025

ABSTRACT

This study evaluated how pressure, opportunity, rationalization, capability, ego, collusion, and organizational ethical culture influence asset misuse. The research included 294 employees from non-ministerial government agencies in Indonesia, selected using a simple random sampling technique. Data were collected through a questionnaire distributed via Google Forms. To analyze the data, this study used the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) approach. This study found that the variables of capability and ego have no significant influence on asset misappropriation; the variables of pressure, opportunity, rationalization, collusion, on the other hand, have a positive and significant influence on asset misappropriation. Organizational ethical culture can reduce the influence of pressure on asset misappropriation but cannot reduce the influence of opportunity, rationalization, capability, ego, collusion on asset misappropriation. This research helps the government make policies to reduce fraud, especially asset misappropriation. Furthermore, the findings of this study can serve as an evaluation guide to enhance fraud prevention efforts in the workplace, particularly for Indonesian government institutions outside the ministries included in this study

Keywords: *S.C.C.O.R.E model, hexagon fraud theory; ethical culture; government; asset misappropriation*

PENDAHULUAN

Fraud atau kecurangan masih menjadi masalah besar yang dihadapi oleh banyak organisasi secara global maupun nasional (Yusrianti dkk, 2020). Survei global oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menunjukkan bahwa organisasi mengalami kerugian sebesar 5 persen dari pendapatannya akibat *fraud* (ACFE, 2024). ACFE menunjukkan bahwa penyalahgunaan aset merupakan skema *fraud* yang paling banyak terjadi dibandingkan dengan dua skema lainnya yakni korupsi dan kecurangan laporan keuangan di mana persentase penyalahgunaan aset pada tahun 2024 mencapai 89 persen yang menyebabkan kerugian \$120.000 per kasus (ACFE, 2024). Kerugian langsung akibat penyalahgunaan aset tidak sebesar dalam kasus kecurangan laporan keuangan maupun korupsi, namun penyalahgunaan aset membuat organisasi kehilangan sumber daya yang seharusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan profitabilitas (ACFE, 2024).

Pemerintah sebagai organisasi memiliki aset-aset yang digunakan untuk menjalankan tugas dan fungsinya sehingga risiko terjadinya penyalahgunaan aset dapat terjadi pada organisasi pemerintah (Yusrianti dkk, 2023). Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) nasional yang diselenggarakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tahun 2023 menunjukkan skor sebesar 70,97 yang bermakna bahwa secara umum kementerian/lembaga/pemerintah daerah di Indonesia masih rentan terhadap tindakan korupsi (KPK, 2023). Fenomena ini ternyata konsisten dengan hasil survei ACFE yang menunjukkan bahwa sektor pemerintah merupakan salah satu sektor dimana banyak *fraud* terjadi (ACFE, 2024). Ketika praktik *fraud* menjadi bagian dari budaya sebuah organisasi pemerintah, hal ini menjadi perhatian serius karena dapat merusak reputasi dan pandangan publik terhadap organisasi dalam jangka panjang (Said, Alam dkk., 2018)

Tuanakotta (2012) menggarisbawahi bahwa salah satu upaya penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi kecurangan adalah dengan menganalisis karakteristik dan faktor yang mempengaruhi pelaku melakukan *fraud*. Faktor seseorang melakukan *fraud* dapat diidentifikasi melalui beberapa teori *fraud* salah satunya adalah teori *fraud hexagon* atau sering juga disebut *Vousinas S.C.C.O.R.E model*. Teori ini merupakan pengembangan dari teori *fraud triangle* karena *fraud triangle* dianggap belum cukup lengkap menjelaskan faktor-faktor yang membuat individu melakukan *fraud* (Cooper dkk., 2013). *Fraud hexagon* menyatakan terdapat enam faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *fraud* yaitu tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi.

Faktor tekanan selalu hadir pada individu yang melakukan kecurangan (Vousinas, 2019). Tekanan tersebut dapat berupa tekanan finansial maupun non-finansial (Rustiarini dkk., 2019). Dinata & Amalia (2024); Maulidha & Rohman (2024) menunjukkan bahwa peningkatan tekanan pada individu dapat mengakibatkan peningkatan kasus penyalahgunaan aset. Temuan ini akan tetapi bertentangan dengan temuan penelitian lainnya yang menyatakan bahwa tekanan tidak berpengaruh pada penyalahgunaan aset yang dilakukan oleh pegawai (Ariffin dkk, 2023; Sahla & Ardianto, 2023)

Faktor peluang merujuk pada situasi di mana seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan kecurangan tanpa terdeteksi oleh orang lain (Murphy & Dacin, 2011). Dinata & Amalia (2024); Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) menyatakan bahwa peluang memiliki peran penting dalam menjelaskan motivasi pegawai dalam melakukan kecurangan di lingkungan kerja dan telah terbukti secara empiris. Berbeda dengan penelitian lainnya seperti Mardiah & Jasman (2021); dan Sham dkk., (2023) membuktikan bahwa peluang tidak berpengaruh terhadap tindakan penyalahgunaan aset.

Faktor Rasionalisasi merupakan strategi untuk meredakan perasaan moral yang tidak nyaman terhadap tindakan kecurangan (Dion, 2019). Pelaku *fraud* sadar bahwa *fraud* merupakan perilaku tidak etis atau ilegal saat dilakukan namun pelaku merasa bisa membenarkannya (Zuberi & Mzenzi, 2019). Maulidha & Rohman (2024); dan Da Rato dkk, (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset, akan tetapi studi oleh Ratmono & Frendy (2022) dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) menunjukkan bahwa rasionalisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan penyalahgunaan aset

Faktor kapabilitas individu ditentukan oleh berbagai aspek seperti jabatan, kecerdasan, sifat egois, kemampuan persuasif, kecenderungan berbohong, dan kemampuan mengatasi stres Wolfe & Hermanson (2004). Dinata & Amalia (2024); Dani dkk., (2022); Koomson dkk., (2020); Sahla & Ardianto (2023) menunjukkan bahwa kemungkinan penyalahgunaan aset meningkat seiring dengan meningkatnya kapabilitas pelaku. Penelitian Ramadlan & Yuliana (2020) dan Ratmono & Frendy (2022) memberikan hasil yang berbeda karena secara empiris menunjukkan bahwa kapabilitas tidak berpengaruh terhadap penyalahgunaan aset.

Faktor ego merujuk pada sifat individu yang merasa lebih superior atau unggul, lebih mampu dan merasa bahwa peraturan tidak berlaku baginya (Sarikhani & Ebrahimi, 2022). Dani dkk., (2022) juga mencatat bahwa individu yang sombong memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan *fraud* dibandingkan dengan individu yang taat pada aturan. Penelitian oleh Dani dkk., (2022); Nurani & Fuad (2023); dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) berhasil membuktikan bahwa ego berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset, sementara Dinata & Amalia (2024) dan Maulidha & Rohman (2024) membuktikan bahwa ego tidak mempengaruhi pegawai untuk melakukan penyalahgunaan aset.

Faktor keenam sebagai elemen terakhir yang dapat memengaruhi seseorang melakukan *fraud* menurut teori *fraud hexagon* adalah kolusi. Masuknya elemen kolusi ke dalam teori kecurangan bertujuan untuk mengidentifikasi kejahatan tambahan yang dilakukan oleh dua, tiga, atau lebih orang karena kerja sama merupakan komponen penting dalam kegiatan kecurangan yang mengakibatkan kerugian yang signifikan akibat melibatkan beberapa orang (Vousinas, 2019). Temuan dari penelitian oleh Desviana dkk (2020); Sahla & Ardianto (2023); dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) menunjukkan bahwa kolusi dapat meningkatkan kemungkinan penyalahgunaan aset, sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Dinata & Amalia (2024) menyimpulkan bahwa kolusi dapat mengurangi terjadinya penyalahgunaan aset.

Di samping faktor tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi yang berkontribusi pada banyaknya kasus penyalahgunaan aset, terdapat faktor lain yang juga dianggap signifikan dalam menyebabkan meningkatnya kasus kecurangan. Perilaku individu, termaksud kecenderungan untuk

melakukan kecurangan dipengaruhi oleh konteks organisasi tempatnya bekerja (Asmah dkk., 2019; Avortri & Agbanyo, 2021; Maulidi, 2023). Ocansey & Ganu, (2017) dan Sahla & Ardianto (2023) menyatakan bahwa budaya etis yang kuat dalam organisasi dapat mengurangi kemungkinan kecurangan oleh pegawai. Karena penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan tidak konsisten antara tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi terhadap penyalahgunaan aset, penting untuk meneliti penyebab ketidakkonsistenan tersebut. Hair dkk., (2019) menyatakan bahwa hubungan tersebut mungkin dapat dijelaskan oleh variabel moderasi, yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen, seperti budaya etis organisasi.

Mengingat ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melanjutkan riset tentang perilaku *fraud*, terutama dalam konteks penyalahgunaan aset sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi terhadap penyalahgunaan aset dengan menambahkan budaya etis organisasi sebagai variabel pemoderasi.

STUDI LITERATUR

Vousinas S.C.C.O.R.E Model

Vousinas *S.C.C.O.R.E Model* atau yang sering juga disebut dengan teori *fraud hexagon*. Vousinas (2019) memandang perlu adanya kebutuhan untuk memperbarui model teori kecurangan agar sesuai dengan perubahan konteks dan insiden kecurangan yang terjadi saat ini setelah mempertimbangkan dasar teoretis di balik dorongan-dorongan yang mendorong individu untuk terlibat dalam kecurangan. Teori *fraud hexagon* merupakan perkembangan baru dalam pemahaman fenomena kecurangan yang merupakan pengembangan dari teori *fraud pentagon*. Penambahan elemen kolusi merupakan perbaikan yang diterapkan dalam model tersebut.

Teori *fraud hexagon* menguraikan enam elemen yang diyakini dapat mengidentifikasi pendorong individu untuk terlibat dalam kecurangan yaitu tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi. Teori *hexagon* diharapkan dapat mencakup semua faktor yang menentukan penyebab seorang karyawan atau pegawai melakukan kecurangan

Penyalahgunaan Aset

ACFE (2022) mendefinisikan penyalahgunaan aset sebagai praktik di mana seorang pegawai memanfaatkan atau menyalahgunakan sumber daya dari tempat kerja tanpa izin yang sah. Singleton & Singleton (2010) menggambarkan penyalahgunaan aset sebagai proses mengalihkan penggunaan atau kepemilikan aset yang sah untuk kepentingan pribadi secara ilegal.

Tekanan dan Penyalahgunaan Aset

Teori yang diperkenalkan oleh Donald Ray Cressey pada tahun 1953 menyatakan bahwa setiap orang yang melakukan *fraud* biasanya mengalami tekanan tertentu yang mendorong pelaku untuk terlibat dalam tindakan yang tidak jujur (Vousinas, 2019). Individu yang menghadapi tekanan cenderung melakukan kecurangan sebagai cara untuk mengatasi tekanan yang dialami. Hal ini sesuai dengan penelitian Koomson dkk., (2020); Owusu dkk., (2022); Sahla & Ardianto (2023); Suryandari & Pratama (2021); dan Yusrianti dkk., (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tekanan yang dialami seseorang dapat meningkatkan terjadinya kecurangan. Maka hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian adalah:

H1: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh tekanan

Peluang dan Penyalahgunaan Aset

Peluang memberikan celah bagi pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang tidak jujur (Vousinas, 2019). Kemungkinan seseorang untuk melakukan kecurangan meningkat seiring dengan banyaknya kesempatan dalam organisasi (Owusu dkk., 2022; Yusrianti dkk., 2020). Hipotesis kedua yang diajukan didasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya.

H2: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh peluang

Rasionalisasi dan Penyalahgunaan Aset

Rasionalisasi berkaitan dengan usaha untuk membenarkan tindakan kecurangan (Vousinas, 2019). Penelitian oleh Owusu dkk (2022) menunjukkan bahwa rasionalisasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan di tempat kerja. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Koomson dkk. (2020); Mardiah & Jasman (2021); serta Yusrianti dkk. (2020). Hipotesis ketiga yang diajukan didasarkan pada teori *fraud hexagon* dan hasil penelitian sebelumnya

H3: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh rasionalisasi

Kapabilitas dan Penyalahgunaan Aset

Suatu peristiwa kecurangan tidak akan terjadi tanpa individu yang memiliki keterampilan yang sesuai (Vousinas, 2019). Koomson dkk. (2020); Mardiah & Jasman (2021); Sahla & Ardianto (2023); dan Suryandari & Pratama (2021) membuktikan kapabilitas memiliki pengaruh yang positif terhadap penyalahgunaan aset. Hipotesis keempat yang diajukan didasarkan pada teori *fraud hexagon* dan hasil penelitian sebelumnya

H4: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh kapabilitas

Ego dan Penyalahgunaan Aset

Vousinas (2019) menyebutkan dalam teori *Fraud Hexagon*, ego merupakan elemen kunci dalam menentukan motivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Beberapa studi yang menunjukkan bahwa ego dalam diri individu berpengaruh terhadap penyalahgunaan aset meliputi penelitian oleh Dani dkk, (2022); Sahla & Ardianto (2023); dan Suryandari & Pratama, (2021). Beberapa alasan di atas menjadikan peneliti menurunkan hipotesis penelitian terkait variabel ego adalah:

H5: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh ego

Kolusi dan Penyalahgunaan Aset

Teori *fraud Hexagon* menyatakan bahwa kolusi dapat merusak sistem anti-*fraud* yang telah diterapkan oleh sebuah organisasi ketika beberapa pelaku kecurangan sudah bersekongkol (Vousinas, 2019). Kolusi mengakibatkan karyawan yang sebelumnya jujur bisa terpengaruh untuk tidak jujur karena pelaku kecurangan sering kali memaksa karyawan lain untuk ikut serta dalam kecurangan atau menyembunyikan tindakan-tindakan tidak jujur (Vousinas, 2019). Hipotesis keenam yang diajukan didasarkan pada teori *fraud hexagon* dan temuan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

H6: Penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh kolusi

Budaya Etis Organisasi dan Penyalahgunaan Aset

Budaya etis diajukan sebagai salah satu pendekatan yang disarankan untuk mengurangi dampak faktor risiko *fraud* (Suh & Shim, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Suh & Shim, (2020) menunjukkan bahwa usaha manajerial yang lebih proaktif dan intensif dalam menciptakan budaya etis dianggap sebagai program anti-*fraud* yang lebih efektif. Kuatnya nilai-nilai etika di dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci dalam mengurangi risiko kecurangan dalam lingkungan kerja. Suh & Shim, (2020) menyatakan bahwa terdapat kemungkinan nilai etika memoderasi hubungan antara faktor risiko *fraud*. Penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa budaya etis organisasi dapat memperlemah dampak faktor risiko terhadap kejadian *fraud* (Ratmono & Frendy, 2022; Suh & Shim, 2020). Ratmono & Frendy (2022) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi dapat melemahkan hubungan positif antara tekanan dan peluang terhadap kecurangan pegawai. Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: Pengaruh positif tekanan terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

H8: Pengaruh positif peluang terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

H9: Pengaruh positif rasionalisasi terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

H10: Pengaruh positif kapabilitas terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

H11: Pengaruh positif ego terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

H12: Pengaruh positif kolusi terhadap penyalahgunaan aset dimoderasi oleh budaya etis organisasi (memperlemah)

METODE

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif dengan fokus pada individu sebagai unit analisis. Penelitian melibatkan populasi sebanyak 890 pegawai dari salah satu lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia. Lembaga ini dipilih sebagai sampel penelitian berdasarkan hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) tahun 2023 yang menunjukkan rentannya lembaga tersebut terhadap risiko korupsi.

Simple random sampling (SRS), sebuah sampel probabilitas, digunakan untuk memilih sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena memiliki tingkat bias yang rendah dan kemampuan generalisasi populasi yang baik (Sekaran & Bougie, 2016). Rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2019) digunakan untuk menghitung jumlah sampel, menghasilkan jumlah sampel minimum sebesar 269 sampel. Dengan menggunakan *platform Google Formulir*, kuesioner dikirim untuk mengumpulkan data hingga 294 sampel dapat diproses pada saat batas pengumpulan tercapai. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu dari “Sangat Tidak Setuju (STS)” ; “Tidak Setuju (TS)” ; “Ragu-Ragu (RR)” ; “Setuju (S)” ; “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Program analisis yang digunakan adalah SmartPLS versi 4.1.0. Karena SEM-PLS tidak mewajibkan data memenuhi asumsi berdistribusi normal multivariat dan masalah multikolinearitas antara variabel eksogen, pendekatan ini menjadi populer (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hal ini memungkinkan pengguna untuk menganalisis data dengan hubungan linier yang kuat antara faktor eksogen atau data yang menyimpang dari distribusi normal dengan lebih banyak fleksibilitas. Efisiensi dalam menangani volume sampel yang kecil dan model penelitian yang rumit adalah salah satu manfaat SEM-PLS.

Objek dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi pengaruh adanya tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, kolusi, dan budaya etis organisasi terhadap penyalahgunaan atas aset serta melihat apakah budaya etis organisasi mampu memperlemah tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego dan kolusi pada penyalahgunaan atas aset. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada sebuah lembaga pemerintahan non kementerian di Indonesia. Terdapat 294 data responden dalam data yang diolah. Metode SEM-PLS dan perangkat lunak SmartPLS 4.0 digunakan untuk mengevaluasi data. Model pengukuran/*outer model* dan model struktural/*inner model* adalah dua bagian utama dari SEM-PLS. Memeriksa nilai validitas dan reliabilitas model pengukuran adalah langkah pertama dalam mengevaluasi model SEM-PLS. Validitas konvergen dan validitas diskriminan adalah dua uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini, sementara indikator reflektif digunakan untuk mengukur variabel laten atau konstruk.

Pengujian validitas konvergen pada penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* pada setiap indikator variabel laten dan nilai *average variance extracted (AVE)* pada setiap variabel laten tersebut. Suatu variabel laten dikatakan memenuhi kualifikasi validitas konvergen ketika memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. *Outer loading* digunakan untuk menguji validitas konvergen dari setiap indikator selain menggunakan AVE. Suatu indikator memenuhi kualifikasi validitas konvergen jika memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,708 atau lebih tinggi (Hair et al., 2022). Hair et al. (2022) juga menambahkan untuk agar membuat pertimbangan pada indikator reflektif dengan nilai *outer loading* yang berada di antara 0,40 s.d. 0,70. Hair et al. (2022) menyatakan apabila dihapusnya indikator dengan nilai *outer loading* diantara 0,40 s.d. 0,70 dapat meningkatkan nilai AVE dan *composite reliability*, maka indikator tersebut lebih baik dihapus. Namun, apabila penghapusan indikator tersebut membuat nilai AVE dan nilai *composite reliability* meningkat, maka indikator tersebut lebih baik dipertahankan. Terakhir, Hair et al. (2022) menyatakan untuk indikator reflektif dengan nilai *outer loading* < 0,40 sebaiknya dihapus.

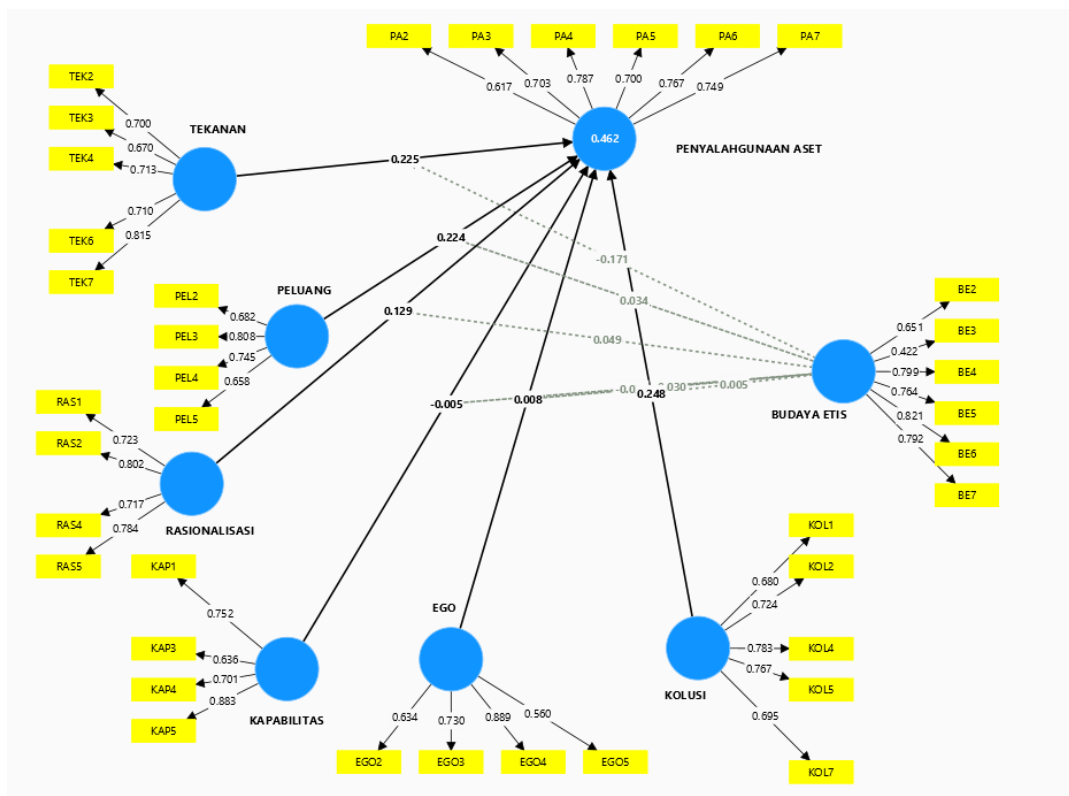
HASIL

Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji menggunakan nilai *cross loading* di mana syaratnya yang harus terpenuhi adalah korelasi antara konstruk dan indikatornya harus lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang baik menurut Ghozali & Kusumadewi (2023) adalah yang dapat memprediksi pengukuran konstruk pada kolom variabelnya dengan lebih akurat dibandingkan dengan blok lainnya. Berdasarkan nilai *cross loading* yang telah ditentukan, Tabel 1 menampilkan hasil uji validitas diskriminan sebelum indikator dihapus.

Tabel 1. *Cross Loading* Sebelum Indikator Dihapus

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Ket.	Tindakan Selanjutnya	Konstruk	Indikator	Outer Loading	Ket.	Tindakan Selanjutnya
Tekanan (X1)	TEK1	0,569	Valid	Dipertahankan	Ego (X5)	EGO1	0,060	Tidak Valid	Dihapus
	TEK2	0,727	Valid	Dipertahankan		EGO2	0,631	Valid	Dipertahankan
	TEK3	0,698	Valid	Dipertahankan		EGO3	0,722	Valid	Dipertahankan
	TEK4	0,749	Valid	Dipertahankan		EGO4	0,864	Valid	Dipertahankan
	TEK5	0,616	Valid	Dipertahankan		EGO5	0,558	Valid	Dipertahankan
	TEK6	0,679	Valid	Dipertahankan	Kolusi (X6)	KOL1	0,666	Valid	Dipertahankan
	TEK7	0,763	Valid	Dipertahankan		KOL2	0,668	Valid	Dipertahankan
	TEK8	0,146	Tidak Valid	Dihapus		KOL3	0,375	Tidak Valid	Dihapus
Peluang (X2)	PEL1	0,283	Tidak Valid	Dihapus	KOL4	KOL4	0,759	Valid	Dipertahankan
	PEL2	0,690	Valid	Dipertahankan		KOL5	0,756	Valid	Dipertahankan
	PEL3	0,802	Valid	Dipertahankan		KOL6	0,594	Valid	Dipertahankan
	PEL4	0,751	Valid	Dipertahankan		KOL7	0,726	Valid	Dipertahankan
	PEL5	0,652	Valid	Dipertahankan	Budaya Etis Organisasi	BE1	0,293	Tidak Valid	Dihapus
Rasionalisasi (X3)	RAS1	0,688	Valid	Dipertahankan		BE2	0,658	Valid	Dipertahankan
	RAS2	0,776	Valid	Dipertahankan		BE3	0,433	Valid	Dipertahankan
	RAS3	0,383	Tidak Valid	Dihapus		BE4	0,799	Valid	Dipertahankan
	RAS4	0,707	Valid	Dipertahankan		BE5	0,758	Valid	Dipertahankan
	RAS5	0,771	Valid	Dipertahankan		BE6	0,813	Valid	Dipertahankan
Kapabilitas (X4)	KAP1	0,754	Valid	Dipertahankan		BE7	0,785	Valid	Dipertahankan
	KAP2	0,007	Tidak Valid	Dihapus	Penyalahgunaan Aset (Y)	PA1	0,356	Tidak Valid	Dihapus
	KAP3	0,628	Valid	Dipertahankan		PA2	0,657	Valid	Dipertahankan
	KAP4	0,704	Valid	Dipertahankan		PA3	0,724	Valid	Dipertahankan
	KAP5	0,885	Valid	Dipertahankan		PA4	0,761	Valid	Dipertahankan
PA5						0,697	Valid	Dipertahankan	
PA6						0,737	Valid	Dipertahankan	
						PA7	0,728	Valid	Dipertahankan

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0, diolah 2024*



Gambar 1. Diagram *Path Outer Loading* Hasil Respesifikasi
 Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0*, diolah 2024

Delapan indikator dari total 49 indikator gagal dalam uji validitas konvergen, berdasarkan temuan tahap I dari pengujian tersebut. Menentukan ulang (respesifikasi) indikator yang tidak memenuhi validitas konvergen dan mengeluarkannya dari model akan membantu menyempurnakan model. Dampak dari peningkatan pada ketergantungan model juga diperhitungkan ketika menghilangkan indikator. Sebagai konsekuensi dari respesifikasi, 37 indikator dapat dipertahankan dalam model. Diagram *path outer loading* temuan respesifikasi yang memiliki nilai outer loading lebih dari 0,40, ditampilkan pada Gambar 1 dan menggambarkan bahwa semua indikator yang dihasilkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model adalah langkah selanjutnya dalam menilai validitas diskriminan. Model ini dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang kuat jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Fornell-Larcker Criterion*. Diagonal pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi antara konstruk-konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminannya baik.

Tabel 2. Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	TEK	PEL	RAS	KAP	EGO	KOL	PA	BE
TEK	0,723							
PEL	0,296	0,726						
RAS	0,257	0,378	0,757					
KAP	0,088	0,275	0,333	0,749				
EGO	0,227	0,202	0,184	0,284	0,714			
KOL	0,198	0,441	0,54	0,588	0,334	0,731		
PA	0,398	0,509	0,447	0,300	0,232	0,511	0,723	

	TEK	PEL	RAS	KAP	EGO	KOL	PA	BE
BE	-0,184	-0,327	-0,171	-0,216	-0,067	-0,281	-0,336	0,722

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0, diolah 2024*

Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) juga dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan model. Menurut Hair dkk., (2022), HTMT adalah nilai rata-rata korelasi antar konstruk yang dibagi dengan rata-rata geometrik korelasi indikator yang mengukur konstruk yang sama. Model dianggap memiliki validitas diskriminan yang kuat jika nilai HTMT kurang dari 0,90 (Hair et al., 2022). Tabel 3 menunjukkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik, dengan nilai HTMT di bawah 0,90.

Tabel 3. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	TEK	PEL	RAS	KAP	EGO	KOL	PA	BE
TEK								
PEL	0,348							
RAS	0,334	0,495						
KAP	0,128	0,384	0,443					
EGO	0,241	0,275	0,221	0,335				
KOL	0,246	0,571	0,690	0,765	0,390			
PA	0,414	0,643	0,566	0,379	0,253	0,632		
BE	0,201	0,432	0,226	0,266	0,131	0,350	0,407	

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0, diolah 2024*

Pengujian reliabilitas adalah pengujian berikut dengan membandingkan nilai AVE, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Menurut Hair et al. (2022), *internal consistency reliability* dapat diukur dengan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* minimum 0,70. Semakin tinggi nilainya maka menunjukkan tingkat keandalan atau reliabilitas yang lebih tinggi (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Tekanan	0,796	0,855	0,523
Peluang	0,705	0,733	0,526
Rasionalisasi	0,752	0,760	0,573
Kapabilitas	0,735	0,778	0,561
Ego	0,714	0,875	0,509
Kolusi	0,782	0,786	0,534
Penyalahgunaan Aset	0,815	0,818	0,522
Budaya Etis Organisasi	0,806	0,839	0,521

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0, diolah 2024*

Menguji model struktural adalah langkah berikutnya. Memeriksa temuan estimasi dari uji multikolinearitas antar komponen endogen adalah pengujian pertama. Kriteria penilaiannya adalah nilai $VIF \geq 5$ (kemungkinan terjadi masalah kolinearitas kritis di antara *predictor construct*); VIF di antara 3 dan 5 (kemungkinan terjadi masalah kolinearitas yang tidak kritis); dan $VIF < 3$ (kolinearitas bukan suatu masalah) (Hair et al., 2022).

Tabel 5. Nilai *Inner VIF*

	TEK	PEL	RAS	KAP	EGO	KOL	BE
Penyalahgunaan Aset (Y)	1,218	1,445	1,581	1,618	1,212	2,288	1,235

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0*, diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua *set predictor construct* memiliki nilai di bawah 3. Oleh karena itu, kolinearitas di antara *predictor construct* bukanlah masalah dalam *structural model*, dan penilaian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi dan *Q-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	<i>Q-Square</i>
Penyalahgunaan Aset (Y)	0,462	0,437	0,376

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0*, diolah, 2024

Berdasarkan nilai R^2 model penelitian pada Tabel 6 sebesar 0,437, dapat disimpulkan bahwa faktor tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kapasitas, ego, kolusi, dan budaya etis perusahaan menjelaskan 43,7% variasi penyalahgunaan aset. Namun, 53,8% variasi penyalahgunaan aset yang tersisa dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Penelitian ini juga melihat nilai dari Q^2 yaitu indikator relevansi prediktif yang mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol maka model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila lebih kecil dari nol maka model tidak mempunyai *predictive relevance*. Tabel 4.26. menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,376 yang artinya model penelitian ini memiliki *predictive relevance*.

Untuk memeriksa perubahan nilai R^2 ketika sebuah konstruk eksogen dikeluarkan dari model penelitian dan dampaknya terhadap konstruk endogen, diperlukan suatu uji yang disebut evaluasi ukuran efek (effect size) (f^2). Ghazali (2021) mengategorikan nilai f^2 yaitu lemah ($f^2 < 0,02$); moderat ($0,02 < f^2 < 0,15$); dan tinggi ($f^2 > 0,35$). Tabel 4.27 menjelaskan konstruk endogen yaitu variabel Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kapabilitas, Ego, Kolusi, dan Budaya Etis Organisasi memiliki pengaruh akurasi prediksi yang bervariasi, yakni dari lemah ke moderat. Berikut merupakan besar f^2 dari hasil pengujian aplikasi SmartPLS 4.1.0:

Tabel 7. Nilai *Effect Size (f²)*

	TEK	PEL	RAS	KAP	EGO	KOL	BE
Penyalahgunaan Aset (Y)	0,078	0,065	0,020	0,001	0,001	0,051	0,021
Kategori	moderat	moderat	lemah	lemah	lemah	moderat	moderat

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0*, diolah, 2024

Hasil pengujian nilai *fit* model dilakukan dengan melihat nilai dari *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*. Ghazali (2021) menyebutkan jika nilai SRMR lebih kecil dari 0,08 maka model *fit* (cocok). Tabel 4.28 menunjukkan nilai SRMR dari model penelitian sebesar 0,074 artinya model mempunyai kecocokan yang diterima. *Normed Fit Index (NFI)* sebesar 0,625 berarti model *fit* secara marginal. Berikut merupakan hasil dari pengujian model *fit* dari aplikasi SmartPLS 4.1.0:

Tabel 8. Hasil Pengujian *Fit Model*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,073	0,074
NFI	0,625	0,625

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0*, diolah, 2024

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan pengujian one-tailed dan *t-table* (0,05;294) sebesar 1,96. Hipotesis diterima jika nilai *t*-statistik > *t-table* atau nilai *p-value* < 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis berdasarkan output aplikasi SmartPLS 4.1.0:

Tabel 9. Pengujian Hasil Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values
Tekanan → Penyalahgunaan aset	0,225	0,225	0,053	4,246	0,000
Peluang → Penyalahgunaan aset	0,224	0,222	0,067	3,366	0,000
Rasionalisasi → Penyalahgunaan aset	0,129	0,140	0,063	2,047	0,020
Kapabilitas → Penyalahgunaan aset	-0,005	0,000	0,064	0,080	0,468
Ego → Penyalahgunaan aset	0,008	0,015	0,044	0,192	0,424
Kolusi → Penyalahgunaan aset	0,248	0,243	0,074	3,345	0,000
Budaya Etis*Tekanan → Penyalahgunaan Aset	-0,171	-0,171	0,068	2,502	0,006
Budaya Etis*Peluang → Penyalahgunaan Aset	0,034	0,037	0,062	0,553	0,290
Budaya Etis*Rasionalisasi → Penyalahgunaan Aset	0,049	0,035	0,075	0,661	0,254
Budaya Etis*Kapabilitas → Penyalahgunaan Aset	-0,037	-0,046	0,086	0,429	0,334
Budaya Etis*Ego → Penyalahgunaan Aset	0,030	0,030	0,046	0,654	0,256
Budaya Etis*Kolusi → Penyalahgunaan Aset	0,005	0,012	0,067	0,071	0,472
Budaya Etis → Penyalahgunaan Aset	-0,116	-0,113	0,050	2,324	0,010

Sumber: Output SmartPLS 4.1.0, diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa tekanan, peluang, rasionalisasi, kolusi, merupakan elemen-elemen yang secara signifikan mempengaruhi penyalahgunaan aset. Variabel ego dan kapasitas terhadap penyalahgunaan aset tidak signifikan. Dampak tekanan terhadap penyalahgunaan aset dapat dikurangi dengan efek moderasi dari budaya etis di tempat kerja. Namun, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, ego, dan kolusi tidak dapat diperlemah pengaruhnya terhadap penyalahgunaan aset oleh budaya etis organisasi.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh tekanan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tekanan memiliki pengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset karena nilai *p-value* juga signifikan di bawah 0,05, yaitu 0,000. Maka, penyalahgunaan aset akan meningkat seiring dengan meningkatnya tekanan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Dinata & Amalia (2024); Maulidha & Rohman (2024); Ratmono & Frendy (2022); Wahyulistyo & Cahyonowati (2023); Yusrianti dkk, (2023); dan Nurani & Fuad (2023).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh peluang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peluang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyalahgunaan aset karena nilai *p-value* juga signifikan di bawah 0,05, yaitu 0,000. Maka, kemungkinan penyalahgunaan aset akan meningkat seiring dengan meningkatnya peluang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinata & Amalia (2024); Ratmono & Frendy (2022); Wahyulistyo & Cahyonowati (2023); Nurani & Fuad (2023).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh rasionalisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* signifikan sebesar 0,020, yang berada di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset. Kemungkinan terjadinya kecurangan penyalahgunaan aset akan meningkat ketika pegawai membenarkan perilaku mereka. Pengaruh positif dari rasionalisasi terhadap penyalahgunaan aset oleh karyawan konsisten dengan penelitian Maulidha & Rohman (2024); Da Rato dkk., (2023); Nurani & Fuad (2023); Dani dkk., (2022); Yusrianti dkk, (2023); Owusu dkk., (2022); dan Sham dkk, (2023)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh kapabilitas. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa kapabilitas tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap penyalahgunaan aset karena nilai p -value sebesar 0,468 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, faktor kapabilitas seperti keahlian dalam pekerjaan sehingga dapat mengakses fasilitas kantor, kemampuan untuk merahasiakan dan meyakinkan rekan kerja untuk melanggar aturan, kemampuan untuk menguasai fasilitas kantor sendiri, dan kemampuan untuk menyembunyikan kesalahan yang dilakukan tidak cukup untuk menentukan terjadinya penyalahgunaan aset. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinata & Amalia (2024); Sahla & Ardianto (2023); Nurani & Fuad (2023); dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadlan & Yuliana (2020) dan Ratmono & Frendy (2022) yang menyatakan kapabilitas tidak berpengaruh terhadap penyalahgunaan aset.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh ego. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa ego tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyalahgunaan aset karena nilai p -value sebesar 0,424 juga lebih besar dari 0,05. Maka, faktor ego seperti menganggap diri memiliki pengetahuan atau kemampuan yang lebih baik dari orang lain, tidak kehilangan harga diri atas kesalahan yang diperbuat, mempertahankan harga diri dengan cara mengutamakan status sosial dan menghindari situasi yang berbahaya tidak cukup untuk menentukan penyalahgunaan aset. Berdasarkan penjelasan di atas, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dani dkk, (2022); Sahla & Ardianto (2023); Sari dkk, (2022); Nurani & Fuad (2023); dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023) yang berhasil membuktikan bahwa ego berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset. Namun, hasil temuan ini konsisten dengan Dinata & Amalia (2024) dan Maulidha & Rohman (2024).

Hipotesis keenam menyatakan bahwa penyalahgunaan aset secara positif dipengaruhi oleh kolusi. Nilai p -value signifikan karena di bawah 0,05 yaitu 0,000 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif antara kolusi dengan penyalahgunaan aset. Kemungkinan terjadinya kecurangan penyalahgunaan aset akan meningkat seiring dengan meningkatnya kolusi karyawan. Pengaruh positif kolusi terhadap penyalahgunaan aset oleh pegawai ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desviana dkk (2020); Sahla & Ardianto (2023); dan Wahyulistyo & Cahyonowati (2023).

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Budaya Etis Organisasi mengurangi pengaruh positif tekanan terhadap penyalahgunaan aset. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel tekanan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap penyalahgunaan aset. Uji dengan menggunakan variabel interaksi moderasi antara tekanan dan budaya etis organisasi menunjukkan nilai original sample sebesar -0,171 dengan nilai t -statistik 2,502, yang melebihi nilai t -tabel sebesar 1,96, serta nilai p -value 0,006, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, moderasi yang terbentuk dalam konteks ini adalah moderasi murni (*pure moderator*), maka variabel budaya etis organisasi bisa memoderasi (melemahkan) pengaruh positif tekanan terhadap penyalahgunaan aset. Maka, budaya etis organisasi yang tinggi akan memberi efek melemahkan pengaruh tekanan terhadap penyalahgunaan aset. Kemampuan variabel budaya etis organisasi memperlemah pengaruh tekanan terhadap kecurangan yang dilakukan oleh pegawai juga ditemukan oleh Ratmono & Frendy (2022). Ratmono & Frendy (2022) menyatakan bahwa memperkuat budaya etis pada organisasi dapat menjadi tindakan pencegahan terhadap kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa Budaya Etis Organisasi tidak memperlemah pengaruh positif peluang terhadap penyalahgunaan aset. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ratmono & Frendy (2022) yang menyatakan bahwa budaya etis yang kuat dapat memperlemah pengaruh positif peluang terhadap penyalahgunaan aset.

Hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa Budaya Etis Organisasi tidak memperlemah pengaruh positif rasionalisasi terhadap penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan budaya etis melalui peningkatan integritas pegawai, karena pegawai yang berintegritas tinggi tidak akan melakukan penyalahgunaan aset meskipun ada rasionalisasi. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian (Ratmono & Frendy, 2022) yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak memoderasi (memperlemah) pengaruh positif rasionalisasi terhadap tindakan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa Budaya Etis Organisasi tidak memperlemah pengaruh positif kapabilitas terhadap penyalahgunaan aset. Kapabilitas adalah kapasitas

untuk melakukan kecurangan, termasuk penggunaan keterampilan dan keahlian untuk memahami kelemahan organisasi dan memengaruhi orang lain (Vousinas, 2019). Penelitian ini menemukan bahwa kapabilitas responden cenderung rendah, menunjukkan pegawai tidak memiliki kapabilitas untuk penyalahgunaan aset, sehingga budaya etis organisasi tidak memengaruhi kapabilitas untuk melakukan penyalahgunaan aset. Dengan kata lain, budaya etis organisasi tidak memoderasi pengaruh kapabilitas terhadap penyalahgunaan aset. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian (Ratmono & Frendy, 2022) yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak memoderasi (memperlemah) pengaruh positif kapabilitas terhadap tindakan kecurangan.

Hasil pengujian hipotesis kesebelas menunjukkan bahwa Budaya Etis Organisasi tidak memperlemah pengaruh positif ego terhadap penyalahgunaan aset. Ego adalah karakteristik kepribadian yang umum pada pelaku *fraud*, seperti superioritas, narsisme, dan kepercayaan diri tinggi (Vousinas, 2019). Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik tersebut cenderung tidak ada pada responden, menunjukkan pegawai tidak memiliki sifat-sifat tersebut, sehingga budaya etis organisasi tidak memengaruhi ego dalam penyalahgunaan aset. Dengan kata lain, budaya etis organisasi tidak memoderasi pengaruh ego terhadap penyalahgunaan aset.

Hasil pengujian hipotesis kedua belas menunjukkan bahwa Budaya Etis Organisasi tidak memperlemah pengaruh positif kolusi terhadap penyalahgunaan aset. Kolusi adalah perilaku merugikan seperti kebohongan, persekongkolan, dan penyalahgunaan sumber daya (Wahyulistyo & Cahyonowati, 2023). Penelitian ini menemukan bahwa perilaku kolusi cenderung tidak ada pada responden, menunjukkan bahwa tingkat kolusi antarpegawai rendah, sehingga budaya etis organisasi tidak memengaruhi kolusi dalam penyalahgunaan aset. Dengan kata lain, budaya etis organisasi tidak memoderasi pengaruh kolusi terhadap penyalahgunaan aset.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa faktor risiko *fraud* berupa tekanan, peluang, rasionalisasi, dan kolusi memiliki pengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset pada salah satu lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia. Sedangkan hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa kapabilitas dan ego tidak berpengaruh signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya etis organisasi merupakan variabel moderasi penting yang dapat memperlemah pengaruh positif tekanan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan temuan ini, peneliti merekomendasikan lembaga pemerintah untuk memperkuat budaya etis organisasi sebagai tindakan pencegahan. Pemimpin lembaga pemerintah menciptakan budaya kejujuran dan integritas di lingkungan kantor, menciptakan hubungan yang sehat di antara karyawan, mendorong gaya hidup sederhana (Yusrianti et al., 2023) sehingga budaya etis organisasi membangkitkan kesadaran para karyawan sehingga karyawan cenderung menunjukkan perilaku etis di dalam lingkungan organisasi yang dianggap peduli terhadap karyawan (Trevino & Nelson, 2017).

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat pada metode survei kuesioner, yaitu bahwa data terjadinya penyalahgunaan aset didasarkan pada persepsi pegawai, bukan kejadian kecurangan yang sebenarnya yang diidentifikasi oleh proses audit. Namun, penggunaan data persepsi dalam studi empiris cukup memadai karena *occupational fraud* dianggap sebagai isu sensitif yang menyulitkan pengumpulan data *fraud* yang sebenarnya (Suh et al., 2018). Interpretasi dari metode survei juga dibatasi oleh bias pribadi dan kesalahan penilaian. Penelitian ini telah berusaha untuk meminimalkan bias-bias tersebut dengan menjamin anonimitas dan kerahasiaan serta menggunakan teknik pertanyaan terbalik.

REFERENSI

- ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*. Association of Certified Fraud Examiners.
- ACFE. (2024). *Occupational Fraud 2024: Report to the Nations*. Association of Certified Fraud Examiners.
- Ariffin, N. A. M., Hasnan, S., Ali, M. M., & Harymawan, I. (2023). The effect of pressure, opportunity, and rationalisation on asset misappropriation in public organisations: evidence from emerging markets. *Journal of Asian Scientific Research*, 13(4), 178–194. <https://doi.org/10.55493/5003.v13i4.4943>

- Asmah, A. E., Atuilik, W. A., & Ofori, D. (2019). Antecedents and consequences of staff-related fraud in the Ghanaian banking industry. *Journal of Financial Crime*, 26(3), 669–682. <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2018-0083>
- Avortri, C., & Agbanyo, R. (2021). Determinants of management fraud in the banking sector of Ghana: the perspective of the diamond fraud theory. *Journal of Financial Crime*, 28(1), 142–155. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0102>
- Cooper, D. J., Dacin, T., & Palmer, D. (2013). Fraud in accounting, organizations and society: extending the boundaries of research. *Accounting, Organizations and Society*, 38(6), 440–457. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2013.11.001>
- Da Rato, E. Y., Ardini, L., & Kurnia, K. (2023). Pengaruh fraud triangle terhadap kecenderungan fraud anggaran dana desa dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3433–3446. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1688>
- Dani, R. M., Mansor, N., Awang, Z., & Afthanorhan, A. (2022). A confirmatory factor analysis of the fraud pentagon instruments for measurement of fraud in the ontex of asset misappropriation in Malaysia. *Journal of Social Economics Research*, 9(2), 70–79. <https://doi.org/10.18488/35.v9i2.3063>
- Desviana, Basri, Y. M., & Nasrizal. (2020). Analisis kecurangan pada pengelolaan dana desa dalam perspektif fraud hexagon. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(1), 50–73.
- Dinata, R. O., & Amalia, Y. R. (2024). Determinan penyalahgunaan aset dalam perspektif fraud hexagon di RSUD Jawa Barat. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(1), 686–696.
- Dion, M. (2019). Fraud and guilt: rationalization strategies and the relevance of Kierkegaardian life-views. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 607–622. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0009>
- Fitri, F., & Nadirsyah. (2020). Pengaruh tekanan, kesempatan, rasionalisasi, dan kapabilitas terhadap pengadaan barang/jasa di pemerintahan Aceh dengan pemoderasi budaya etis organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 5(1), 69–84.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis, eight edition*. United Kingdom: Cengage Learning, EMEA.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Third Edition*. United States of America: SAGE Publication, Inc.
- Kazemian, S., Said, J., Hady Nia, E., & Vakilifard, H. (2019). Examining fraud risk factors on asset misappropriation: evidence from the Iranian banking industry. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 447–463. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0008>
- Koomson, T. A. A., Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., & Oquaye, M. (2020). Determinants of asset misappropriation at the workplace: the moderating role of perceived strength of internal controls. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1191–1211. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2020-0067>
- KPK. (2023). *Survei Penilaian Integritas Seluruh K/L/PD Peserta SPI 2023*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Mardiah, S., & Jasman. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penyalahgunaan aset. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 14–24. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.14-24>
- Maulidha, A. S., & Rohman, A. (2024). Penyalahgunaan aset: perspektif Crowe Horwath's fraud pentagon dan religiusitas. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(2), 1299–1313.
- Maulidi, A. (2023). Philosophical understanding of the dynamics and control of occupational fraud in the public sector: contingency analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 432–463. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0078>
- Murphy, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological pathways to fraud: understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 601–618. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0>
- Murphy, P. R., & Free, C. (2016). Broadening the fraud triangle: instrumental climate and fraud.

- Behavioral Research in Accounting*, 28(1), 41–56. <https://doi.org/10.2308/bria-51083>
- Nurani, B. K., & Fuad, F. (2023). Penyalahgunaan aset: perspektif model fraud pentagon di lembaga keuangan mikro. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(1), 379–390. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1278>
- Ocansey, E. O. N. ., & Ganu, J. (2017). The role of corporate culture in managing occupational fraud. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(24), 102–107. <https://doi.org/10.5296/ire.v3i1.7009>
- Owusu, G. M. Y., Koomson, T. A. A., Alipoe, S. A., & Kani, Y. A. (2022). Examining the predictors of fraud in state-owned enterprises: an application of the fraud triangle theory. *Journal of Money Laundering Control*, 25(2), 427–444. <https://doi.org/10.1108/JMLC-05-2021-0053>
- Ramadhan, F., & Yuliana, R. (2020). Analysis of fraud star and organizational commitment to asset misappropriation detection with internal control system. *International Colloquium on Forensics Accounting and Governance (ICFAG)*, 1(1), 189–201.
- Ratmono, D., & Frendy. (2022). Examining the fraud diamond theory through ethical culture variables: a study of regional development banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2117161>
- Rustiarini, N. W., T. S., Nurkholis, N., & Andayani, W. (2019). Why people commit public procurement fraud? the fraud diamond view. *Journal of Public Procurement*, 19(4), 345–362. <https://doi.org/10.1108/JOPP-02-2019-0012>
- Sahla, W. A., & Ardianto, A. (2023). Ethical values and auditors fraud tendency perception: testing of fraud pentagon theory. *Journal of Financial Crime*, 30(4), 966–982. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2022-0086>
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating Religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123.
- Said, J., Asry, S., Rafidi, M., Obaid, R. R., & Alam, M. M. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: empirical findings from enforcement officers. *Global Journal Al-Thaqafah*, 131–144. <https://doi.org/10.7187/gjatsi2018-09>
- Sari, M. P., Mahardika, E., Suryandari, D., & Raharja, S. (2022). The audit committee as moderating the effect of hexagon's fraud on fraudulent financial statements in mining companies listed on the Indonesia stock exchange. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2150118>
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2022). Whistleblowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*, 30(6), 1740–1763. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1047>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach seventh edition*. United Kingdom: John Wilaye & Sons Ltd.
- Sham, A. M., Muhammad, K., Ghani, E. K., & Sukmadilaga, C. (2023). Determinants of employee fraud in workplace: a fraud triangle perspective. *Economic Affairs (New Delhi)*, 68(2), 1015–1025. <https://doi.org/10.46852/0424-2513.2.2023.5>
- Siahaan, M., Umar, H., & Purba, R. B. (2019). Fraud star drives to asset misappropriation moderated by internal controls. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 54(4), 1–10. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.54.4.24>
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud auditing and forensic accounting, fourth Edition*. USA: Jhon Wiley \$ Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118269183>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60(November), 100361. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2019.100361>
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2018.02.003>

- Suryandari, E., & Pratama, L. V. (2021). Determinan fraud dana desa: pengujian elemen fraud hexagon, machiavellian, dan love of money. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 55–78. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i1.11688>
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: straight talk about how to do it right seventh edition*. USA: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Tuanakotta, T. M. (2012). *Akuntansi forensik dan audit investigatif edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Wahyulistyo, F., & Cahyonowati, N. (2023). Determining factors of asset misappropriation tendency by employees in perspective of fraud hexagon theory. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 15(1), 52–67. <https://doi.org/10.15294/jda.v15i1.42090>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond : considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Yusrianti, H., Ghozali, I., Kurniawan, S., & Hakiki, A. (2023). Examining social influence on asset misappropriation tendency. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 44(3), 843–854. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2023.44.3.22>
- Yusrianti, H., Ghozali, I., & N. Yuyetta, E. (2020). Asset misappropriation tendency: rationalization, financial pressure, and the role of opportunity (study in Indonesian government sector). *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 373–382. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8148>
- Zuberi, O., & Mzenzi, S. I. (2019). Analysis of employee and management fraud in Tanzania. *Journal of Financial Crime*, 34(1), 1–5. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0012>