

**ANALISIS DETERMINAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PENYALAHGUNAAN ASET PADA PERGURUAN TINGGI
DI KALIMANTAN BARAT**

Tesis S-2

Program Magister Akuntansi



Diajukan Oleh

Pahmi Ardi 21919020

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan

baik oleh :Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dekar Urumsah', is written over a horizontal line.

Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., CFrA.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 23 Oktober 2023 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh

PAHMI ARDI

No. Mhs. : 21919020

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**ANALISIS DETERMINAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
PENYALAHGUNAAN ASET PADA PERGURUAN TINGGI DI KALIMANTAN BARAT**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., C.FrA.

Penguji II



Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang saya juga tidak terdapat karya/ pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 30 September 2023

Peneliti

A handwritten signature in black ink is written over a pink and white electronic stamp. The stamp features a QR code on the left and the text 'METERAI ELEKTRONIK 10000 SERA UN BISA DIPUN' in the center.

Pahmi Ardi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil`alamiin, Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, ridho dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah ke atas nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya yang semoga selalu dijalan kebenaran yakni jalan yang diridhoi Allah SWT hingga akhir zaman. Tesis ini berjudul “Analisis Determinan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Penyalahgunaan Aset Pada Perguruan Tinggi di Kalimantan Barat” disusun sebagai syarat pada Program Studi Magister Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Proses penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Almarhum Bapak Saya Asmawi dan Almarhumah Ibu Saya Sare'ah. Terimakasih banyak telah menjadi orang tua peneliti , terimakasih atas semua dukungan (baik secara materi maupun non materi) dan nasehat serta dukungannya yang selalu diberikan kepada penulis selama ini. Semoga peneliti bisa menjadi anak yang kalian banggakan. Harapan Bapak dan Ibu selalu berada dalam rahmat dan ridho Allah Subhanahu Wa Ta'ala, serta mendapatkan tempat terbaik disisi Nya.
2. Istri Saya Selfi. Terimakasih peneliti ucapakan teruntuk istri tercinta yang membantu dan memberi semangat, di saat penulis kuliah sampai pulang kuliah hingga terselesainya tesis ini.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., P.hD, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dekan Arifin, S.E., M.Si., P.hD., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com (IS)., Ph.D., CFrA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia sekaligus dosen pembimbing tesis peneliti. Terimakasih banyak Bapak atas semua bimbingan, dukungan dan nasehat yang selama ini Bapak

berikan kepada peneliti. Tidak berhenti rasa syukur peneliti ucapkan atas semua kebaikan, kesabaran, kesempatan dan bimbingan yang bapak berikan selama ini. Peneliti sangat bersyukur dan bangga bisa menjadi orang yang sangat beruntung bisa bertemu dan dibimbing oleh Bapak.

6. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., P.hD selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
7. Abang dan Kakak Kandung saya. Terimakasih Banyak Abang Sumar'in, Kakak Namida, Kakak Yardipah, dan Kakak Waspita yang selalu membimbing dan mengingatkan penulis untuk dapat segera menyelesaikan pendidikan meskipun dalam keadaan suka dan duka. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu senantiasa menjaga persaudaraan diantara kita semua.
8. Para rersponden yang telah banyak membantu peneliti dalam mengumpulkan data. Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan saudara yang telah membantu peneliti dalam segala hal.
9. Teman-teman kelas di Prodi Magister Akuntansi UII angkatan 23. Terimakasih atas segala kerjasamanya selama ini. Sangat beruntung bisa bertemu dengan orang-orang hebat seperti kalian. Semoga harapan dan cita-cita kita semua dapat segera terwujud. Sukses untuk kita semua.
10. Seluruh dosen dan admisi yang telah membantu kelancaran proses administrasi dan akademik selama menempuh pendidikan di Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Terimakasih atas segala bantuannya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang ditulis oleh peneliti masih jauh dari kata sempurna. Sehingga peneliti dari pihak penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari penelitian yang ditulis ini.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PLAGIARISME	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Teori <i>Fraud</i>	10
2.1.1 Teori <i>Fraud Triangle</i>	10
2.1.2 Teori <i>Fraud Diamond</i>	11
2.1.3 Teori <i>Fraud Pentagon</i>	12
2.1.4 Teori <i>Fraud Star</i>	14
2.2 Pengertian <i>Fraud</i>	15
2.3 Perguruan Tinggi	17
2.4 Penyalahgunaan Aset	19
2.5 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Penyalahgunaan Aset	23
2.5.1 Tekanan Keuangan	23
2.5.2 SPI.....	24
2.5.3 Kualitas Sumber Daya Manusia	25
2.5.4 Budaya Organisasi	25

2.5.5	Integritas	26
2.6	Penelitian Terdahulu	27
2.7	Pengembangan Hipotesis	31
2.7.1	Pengaruh Tekanan Keuangan Terhadap Penyalahgunaan Aset.....	31
2.7.2	Pengaruh SPI Terhadap Penyalahgunaan Aset.....	31
2.7.3	Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Penyalahgunaan Aset.....	32
2.7.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penyalahgunaan Aset.....	33
2.7.5	Pengaruh Integritas Terhadap Penyalahgunaan Aset	33
2.8	Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Metodelogi Penelitian	36
3.2	Populasi dan Sampel.....	36
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1	Sumber Data	37
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	38
3.4.1	Definisi Operasional	38
3.4.2	Pengukuran Variabel.....	41
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	42
3.5.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	43
3.5.2.1	Uji Validitas.....	43
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	44
3.5.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	44
3.5.3.1	Uji Koefisien Determinasi	45
3.5.3.2	Uji <i>F-Square</i>	45
3.5.3.3	Uji Inner VIF (<i>Variance Inflation Factors</i>)	45
3.5.3.4	Uji <i>Goodnes of Fit</i> (GoF).....	46
3.5.4	Pengujian Hipotesis	46
3.6.1	Uji T-Statistik.....	46

3.6.2 Uji Koefisien Parameter (<i>Path coefficient</i>)	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Pengumpulan Data	48
4.2 Hasil Data Responden.....	48
4.2.1 Hasil Data Responden Menurut Jenis Kelamin	49
4.2.2 Hasil Data Responden Menurut Kelompok Usia.....	49
4.2.3 Hasil Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
4.3 Analisis Model Pengukuran.....	50
4.3.1 Hasil Uji Validitas	50
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.4 Analisis Model Struktural	56
4.4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.4.2 Hasil Uji <i>Efeks Size</i> (<i>F Square</i>)	57
4.4.3 Hasil Uji <i>Inner VIF</i> (<i>Variance Inflation Factors</i>).....	58
4.4.4 Hasil Uji <i>Goodnes of Fit</i> (GoF)	59
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.6 Pembahasan Hipotesis	63
4.6.1 Tekanan Keuangan Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset	63
4.6.2 Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset	65
4.6.3 Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset	66
4.6.4 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset	68
4.6.5 Integritas Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset ...	69
BAB V KESIMPULAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Kontribusi dan Implikasi	71
5.2.1 Kontribusi	71
5.2.2 Implikasi	71
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	73

5.3.1 Keterbatasan.....	73
5.3.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Teori <i>Fraud Star</i> dengan Teori <i>Fraud</i> Lainnya.....	15
Tabel 2.2 Jenis <i>Fraud</i> Paling Sering Terjadi	16
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Indikator Variabel Tekanan Keuangan.....	38
Tabel 3.2 Indikator Variabel SPI.....	38
Tabel 3.3 Indikator Variabel Kualitas SDM	39
Tabel 3.4 Indikator Variabel Budaya Organisasi	40
Tabel 3.5 Indikator Variabel Integritas	40
Tabel 3.6 Indikator Variabel Penyalahgunaan Aset	41
Tabel 3.7 Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisioner	48
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Kelompok Usia.....	49
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5 <i>Loading Factor</i> dan <i>AVE</i>	51
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 4.7 Validitas Diskriminan Pendekatan Fornell-Larcker.....	54
Tabel 4.8 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.10 <i>Efeks Size (F-Square)</i>	57
Tabel 4.11 Uji <i>Inner VIF</i>	58
Tabel 4.12 <i>Adjust R-Square</i> dan <i>AVE (Communality)</i>	60
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal dan Tekanan Keuangan terhadap Penyalahgunaan Aset.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema <i>Fraud Triangle</i>	10
Gambar 2.2 Model <i>Fraud Diamond</i>	12
Gambar 2.3 Model <i>Fraud Pentagon</i>	13
Gambar 2.4 Model <i>Fraud Star</i>	15
Gambar 2.5 Model Penelitian	35
Gambar 4.1 Model Penelitian Hasil Uji Hipotesis.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Tabel Induk Kuisoner	87
Lampiran 3 Hasil Olahan Data.....	92

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyalahgunaan aset dengan menggunakan *fraud star theory*. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan penyebaran kuisioner secara *online*. Sebanyak 146 responden yang terkait dengan pengelolaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat menjadi responden penelitian, yang selanjutnya diuji dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan smart PLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan keuangan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Penyalahgunaan Aset. Sedangkan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap penyalahgunaan aset, dan integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset.

Kata Kunci: Penyalahgunaan Aset, Teori *Fraud Star*, Perguruan Tinggi

ABSTRACT

This research aims to analyze the factors that influence asset misuse using fraud star theory. The factors tested in this research are financial pressure, internal control system, quality of human resources, organizational culture and integrity. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires online. A total of 146 respondent in the use of assets at universities in West Kalimantan Province became research respondents, who were then tested and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of smart PLS 3.3.3. The research results show that financial pressure and the quality of human resources have a positive and significant effect on asset misuse. Organizational culture has a positive but not significant effect on Asset Misuse. Meanwhile, the internal control system has a negative but not significant effect on asset misuse, and integrity has a negative and significant effect on asset misuse.

Keywords: *Misuse of Assets, Fraud Star Theory, University*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut data yang disajikan oleh ACFE pada tahun 2022 dapat dilihat bahwa kasus *fraud* yang mendominasi terjadi adalah kasus penyalahgunaan aset sebesar 86% dengan kerugian \$100.000, kemudian kasus *fraud* pada laporan keuangan sebesar 9% dengan kerugian \$593.000, dan dilanjutkan dengan kasus korupsi sebesar 5% dengan kerugian \$150.000 (ACFE, 2022). Selama ini, organisasi sektor publik, tidak pernah lepas dari isu kecurangan (*fraud*), padahal organisasi sektor publik memiliki tanggung jawab langsung kepada masyarakat, karena sejatinya tujuan organisasi sektor publik adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat. Pada praktiknya, organisasi sektor publik dapat berupa institusi pemerintahan, partai politik, rumah sakit, dan berbagai institusi pendidikan, termasuk perguruan tinggi (Vries *et al.*, 2016). Perguruan Tinggi sebagai lembaga sektor publik tidak terlepas dari tindak kecurangan akuntansi. Berdasarkan data yang disampaikan oleh KPK menyebutkan bahwa 86% koruptor yang ditangkap berasal dari alumni perguruan tinggi (Detik, 2019).

Adanya sebuah kasus korupsi yang terjadi di lingkungan Perguruan Tinggi menjadi sebuah pukulan telak terhadap lembaga pendidikan di Indonesia. Seharusnya lembaga pendidikan sebagai wadah orang-orang bekerja sama baik secara terorganisir, sistematis serta terkendali, namun pada kenyataannya dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai harapan. Indonesia *Corruption Watch* (ICW, 2016) menemukan bahwa dari tahun 2006 hingga Agustus 2016, tercatat sedikitnya 37 kasus korupsi yang terkait dengan perguruan tinggi dengan 12 pola korupsi di perguruan tinggi, diantaranya: korupsi dalam pengadaan barang dan jasa menjadi modus yang paling banyak digunakan, korupsi dana penelitian dan dana beasiswa mahasiswa, praktik korupsi dengan menggunakan pola suap juga umum ditemukan korupsi dana hibah atau CSR, korupsi anggaran internal perguruan tinggi, korupsi penjualan aset milik

perguruan tinggi, dan korupsi dana Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP) mahasiswa (ICW, 2016)

Salah satu diantara fenomena *fraud* yang sering terjadi adalah penyalahgunaan aset. Penyalahgunaan aset, mudah dideteksi karena bersifat *tangible* dan juga bisa diukur (*defined value*). Kecurangan jenis ini juga memiliki banyak model, dan dapat dilakukan oleh siapapun, termasuk pegawai paling bawahnya. Berdasarkan *AU Section 316*, penyalahgunaan aset merupakan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai seperti pencurian aset ataupun menjadikan organisasi mengeluarkan uang untuk pembayaran barang atau jasa yang tidak seharusnya dibayarkan (AICPA, 2017).

Adapun kasus penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi terdiri dari penyalahgunaan aset Lab MIPA Universitas Negeri Malang yang diduga kerugian keuangannya ditaksir sekitar Rp 14,9 miliar (Kumparan, 2018), kasus penyalahgunaan aset pembangunan tower IAIN Pontianak diperkirakan kerugian sebesar Rp 2,5 milyar (Sambas Times, 2022), penyelewengan dana penelitian sebesar Rp 1,8 milyar di Universitas Islam Riau (UIR) (Liputan 6, 2021), serta penjualan aset yayasan oleh Rektor Universitas Dr. Soetomo (Unitomo) Surabaya tahun 2021 ditaksir kerugian sebesar Rp 900 juta (Suara Indonesia, 2021).

Penelitian terkait penyalahgunaan aset telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan berbagai macam teori yang ada seperti teori *Fraud Triangle Theory*, COSO, *Fraud Diamond Theory*, *Fraud Hexagon Theory*, Teori Atribusi, dan Teori Agensi. *Fraud Triangle Theory* digunakan oleh Wulandari dan Marwata (2020); Tarmizi dan Shieto (2021); Ramadlan dan Yuliana (2020); dan Yusrianti *et al.* (2020). *Fraud Star Theory* digunakan oleh Mardiah dan Jasman (2021); dan Utami *et al.* (2021). COSO *Theory* digunakan oleh Khairunnisa *et al.* (2020). *Fraud Diamond Theory* digunakan oleh Savitri dan Herliansyah (2022); dan Ambarwati dan Handayani (2019). *Fraud Hexagon Theory* digunakan oleh Koomson *et al.* (2020). Teori Atribusi digunakan oleh Listyo dan Cahyonowati (2022); dan Suyono (2020). Teori Agensi digunakan oleh Noviani *et al.* (2022); dan Muniroh *et al.* (2021).

Tekanan keuangan dapat membuat seseorang meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan agar hasil keuangan yang dicapai dapat maksimal. Dengan kata lain, tekanan keuangan dapat meningkatkan kinerja. Namun di sisi lain, tekanan keuangan juga bisa menjadi penyebab seseorang melakukan *fraud*. Hal ini menjadi salah satu elemen *fraud star*. Albrecht *et al.* (2012) membagi tekanan menjadi 4 kategori yaitu tekanan keuangan, tekanan karena perilaku, tekanan terkait pegawaiian, dan tekanan lainnya. Kebanyakan *fraud* melibatkan tekanan keuangan dan tekanan karena perilaku. Menurut Utami *et al.* (2021) tekanan keuangan adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki dorongan untuk melakukan tindakan menyimpang ketika mengalami kesulitan keuangan yang disebabkan oleh kondisi yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan psikologis.

Albrecht *et al.* (2012) menyatakan bahwa tekanan terbesar seseorang untuk berbuat curang adalah masalah keuangan. Permana *et al.* (2017) menegaskan bahwa tekanan keuangan menjadi penyebab penipuan. Beberapa penelitian lain mendukung bahwa tekanan keuangan memiliki pengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset (Tarmizi & Shieto, 2021). Ramadlan dan Yuliana (2020) juga membuktikan pengaruh positif antara tekanan dan penyalagunaan aset. Yusrianti *et al.* (2020) juga menegaskan adanya pengaruh positif tekanan keuangan terhadap tindakan penyalahgunaan aset. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Ambarwati dan Handayani (2019) membuktikan bahwa tekanan keuangan berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset. Haqq dan Budiwitjaksono (2020) mengatakan bahwa tekanan keuangan berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses berkaitan dengan prosedur yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencegah terjadinya *fraud* (Srimulyani, 2020). Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan mengenai risiko diambil untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai efektivitas, efisiensi, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan.

Ramadlan dan Yuliana (2020) membuktikan perlunya pengendalian internal yang kuat dari perusahaan sebagai pencegahan penyalahgunaan aset. Koomson *et al.* (2020) menunjukkan bahwa sejauh mana individu akan penyalahgunaan aset tergantung, untuk sebagian besar, pada persepsi orang tentang kekuatan pengendalian internal mekanisme di tempat kerja. Samantha dan Malik (2019) menyatakan semakin kuat sistem pengendalian internal pada pemerintah desa maka dapat mencegah atau mengurangi terjadinya *fraud*, begitupun sebaliknya jika pengendalian internal lemah maka kecenderungan terjadinya *fraud* semakin meningkat. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat meminimalisir risiko penyalahgunaan aset (Listyo & Cahyonowati, 2022). Asmawanti dan Alsyah (2017) mengungkapkan bahwa Sistem Pengendalian Internal mempunyai pengaruh yang positif untuk tercapainya *Good University Governance* secara efisien dan efektif. Saputra (2017) juga menyampaikan bahwa secara parsial sistem internal kontrol berpengaruh negatif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) yang berarti bahwa semakin baik sistem internal kontrol maka tingkat kecurangan akan menurun. Sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, yang berarti semakin tinggi sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin tinggi juga tindakan pencegahan kecurangan yang terjadi (Mersa *et al.* 2021). Analisis menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* (Sinen, 2022). Putra dan Latrini (2018) membuktikan adanya pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap *fraud*.

Sumber daya manusia termasuk salah satu subjek dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi dikenal sebagai salah satu lembaga yang aktif dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap sebuah keputusan yang akan diambil terutama dalam sistem penggunaan aset di Perguruan Tinggi. Kualitas sumber daya manusia menentukan bagaimana kegiatan penggunaan aset di Perguruan Tinggi apakah berjalan sesuai dengan aturan atau tidak. Sehingga dengan adanya Kualitas SDM yang baik akan sangat berpengaruh dalam pencegahan terjadinya *fraud* di Perguruan Tinggi. Hidayati *et al.* (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan

terhadap terjadinya *fraud*. Pangestu *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia seseorang tidak ditemukan bukti pengaruhnya terhadap risiko terjadinya kecurangan. Penelitian (Novita, 2019) menyebutkan bahwa kapabilitas seseorang berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Budaya organisasi mencerminkan karakter suatu organisasi, pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya yang kuat adalah alat untuk bersaing dalam suatu organisasi, jika budaya di suatu organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, maka akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri, sehingga sulit bagi organisasi tersebut meraih tujuan yang ingin dicapai (Jufri & Marimin, 2022). Menurut Eka dan Wirahadi (2022) budaya organisasi yakni sistem nilai bersamaan pada sebuah organisasinya yang menetapkan taraf bagaimana para pegawai melaksanakan aktivitas guna meraih tujuan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian (Sumendap *et al.* 2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Pendapat yang sama menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan *fraud* (Anantawikrama *et al.* 2019). Gagasan lain menunjukkan adanya pengaruh negatif budaya organisasi terhadap *fraud* (Putra & Latrini, 2018)

Integritas adalah kualitas, ciri atau kondisi dimana seseorang menunjukkan kualitas, kerja keras dan kompetensi yang memadai dalam segala hal yang dilakukannya (Siahaan & Simanjuntak, 2019). Seseorang yang berintegritas tidak pernah mengkhawatirkan konsekuensi dari tindakan atau sikapnya meskipun hal itu tidak disukai oleh orang-orang di sekitarnya. Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari niat kriminal karena semua yang mereka lakukan berdasarkan kebenaran dan etika (Siahaan *et al.* 2019). Menurut Febriansyah dan Indirwan (2022) menyatakan bahwa, integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, gerakan hati nurani manusia yang dapat diwujudkan dengan perkataan, tindakan, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Adapun sikap yang tercermin dalam pengembangan integritas adalah jujur, konsisten, komitmen, objektif, berani mengambil risiko, disiplin, bertanggung jawab di lingkungan masyarakat. Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan

melalui perilakunya (Lestari & Supadmi, 2017). Mereka akan terus memegang teguh prinsip kebaikan dalam kondisi apapun dan dimanapun (Mardiah & Jasman, 2021). Hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset (Ramadhan & Yuliana, 2020). Mardiah dan Jasman (2021); dan Suyono (2020) membuktikan hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut penelitian yang dilakukan tersebut, peneliti menggunakan kerangka *fraud star theory* yang dikembangkan oleh Umar (2016) dengan konstruksi: tekanan, peluang, kapabilitas, dan integritas untuk mempeleajari niat seseorang dalam melakukan tindakan *fraud* penyalahgunaan aset. Peneliti mengembangkan model variabel tekanan dikonstruksi menjadi tekanan keuangan, peluang dikonstruksi menjadi sistem pengendalian internal, kapabilitas dikonstruksi menjadi kualitas sumber daya manusia, rasionalisasi dikonstruksi menjadi budaya organisasi yang secara langsung mempengaruhi tindakan penyalahgunaan aset.

Tinjauan literatur sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian yang dilakukan tentang penyalahgunaan aset dilakukan menggunakan *fraud triangle teori*, teori agensi, teori atribusi, dan *fraud diamond*. Masih sangat jarang dilakukan penelitian penyalahgunaan aset yang menggunakan teori *fraud star* yang dikembangkan oleh Umar (2016) yang digunakan oleh Mardiah dan Jasman (2021); dan Utami *et al.* (2021) pada penelitian sebelumnya. Mardiah dan Jasman (2021); dan Utami *et al.* (2021) menunjukkan banyak diantara penelitian tersebut menggunakan kerangka tekanan, peluang, kapabilitas/ kemampuan, rasionalisasi dan integritas untuk melihat kaitannya dengan penyalahgunaan aset. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena dalam penelitian ini peneliti mencoba menggunakan kerangka model *fraud star* oleh Umar (2016) dengan mengembangkan model variabel tekanan dikonstruksi menjadi tekanan keuangan, peluang dikonstruksi menjadi sistem pengendalian internal, kapabilitas dikonstruksi menjadi kualitas sumber daya manusia, rasionalisasi dikonstruksi menjadi budaya organisasi yang secara langsung mempengaruhi tindakan penyalahgunaan aset.

Kalimantan Barat kemudian dijadikan tempat dalam penelitian ini dengan melihat bahwa Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu Provinsi yang

berbatasan langsung dengan Negara Malaysia. Provinsi Kalimantan Barat sebagai salah satu Provinsi yang berbatasan dengan Negara Malaysia tentunya berusaha membangun kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing sebagai cermin dari wajah Indonesia di perbatasan dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Oleh karena itu Provinsi Kalimantan Barat sebagai salah satu Provinsi dalam usaha peningkatan dan pengembangan kualitas pendidikan tinggi menarik untuk diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sebelumnya terdapat kelemahan yaitu belum menggunakan variabel operasional yang dianggap masih bersifat umum dan tidak diperluas dengan variabel operasional yang dapat mempengaruhi tindakan penyalahgunaan aset. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah penggunaan *fraud star theory* dan konstruksi variabel operasional. Teori *fraud star* merupakan salah satu teori baru yang dikembangkan oleh Umar (2016) untuk mendeteksi kecurangan. Penelitian penyalahgunaan aset yang menggunakan teori *fraud star* masing sangat jarang digunakan sehingga membuat peneliti mencoba menggunakan teori *fraud star* dengan mengembangkan variabel operasional dari penelitian sebelumnya. Adapun pada penelitian ini variabel operasional dikonstruksi dengan model variabel tekanan dikonstruksi menjadi tekanan keuangan, peluang dikonstruksi menjadi sistem pengendalian internal, kapabilitas dikonstruksi menjadi kualitas sumber daya manusia, rasionalisasi dikonstruksi menjadi budaya organisasi yang secara langsung mempengaruhi tindakan penyalahgunaan aset. Konstruksi variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang juga menjadi kelebihan dari penelitian ini. Konstruksi variabel dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mengetahui pengaruh tindakan penyalahgunaan aset yang terjadi pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan juga menguji pengaruh variabel yang dikembangkan terhadap penyalahgunaan aset. Hal tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Determinan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Penyalahgunaan Aset Pada Perguruan Tinggi di Kalimantan Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tekanan keuangan terhadap penyalahgunaan aset?
2. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset?
5. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap penyalahgunaan aset?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Untuk mendukung agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai pengertian dan penafsiran maka diperlukan adanya batasan dalam penelitian ini. Fokus dari penelitian ini membahas tentang berbagai faktor yang berpengaruh terhadap niata penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat menggunakan variabel tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan integritas.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan keuangan terhadap penyalahgunaan aset.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset.
5. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap penyalahgunaan aset.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi baru/tambahan bagi para peneliti kedepannya mengenai faktor-faktor tindakan penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.
2. Manfaat Praktis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam penyusunan kebijakan agar Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset.

1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan, penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis. Isi dari bab pendahuluan ini menjelaskan tentang arah penelitian yang akan dilakukan.

Bab II: Kajian Pustaka

Pada bab kajian pustaka akan memaparkan beberapa teori yang dipakai dalam penelitian ini, tentang faktor-faktor penyalahgunaan aset) pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bagian ini menguraikan tentang metode atau langkah-langkah penelitian secara operasional yang meliputi waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel, instrumen penelitian dan teknik analisis data yang berisi pembuktian validitas dan estimasi reliabilitas.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Berisi uraian tentang hasil penelitian dan hasil paparan data yang disajikan dengan diagram dan tabel sesuai pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data seperti hasil pembuktian validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dan pembahasan hipotesis

Bab V: Penutup

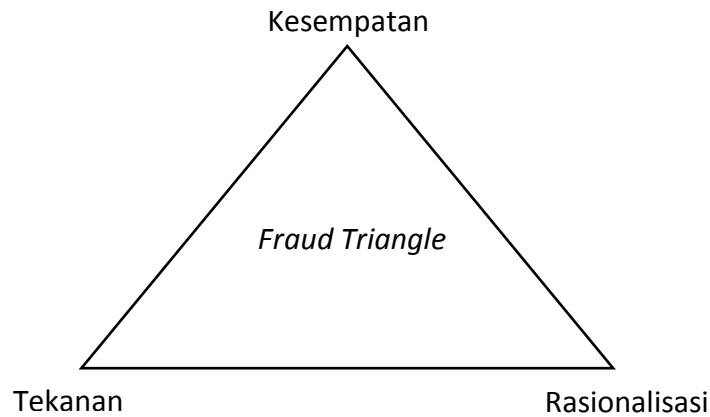
Pada bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian, implikasi, keterbatasan serta saran-saran.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori *Fraud*

2.1.1 Teori *Fraud Triangle*

Konsep pendeteksian *fraud* pertama kali yaitu *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) yang menjelaskan tentang alasan mengapa orang-orang berpotensi melakukan tindakan *fraud*. Zimbeleman (2014) menyatakan bahwa ada tiga komponen dalam *fraud triangle* yang muncul secara bersamaan yang dapat mendorong seseorang melakukan tindak kecurangan yaitu *rationalization*, *pressure*, dan *opportunity*. Untuk melihat skema *fraud triangle theory* dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Skema *Fraud Triangle Theory*

Elemen – elemen *fraud triangle*:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan merupakan langkah awal seseorang melakukan kecurangan yang didukung adanya tekanan yang terjadi baik dalam organisasi maupun kehidupan individu. Alasan seseorang untuk melakukan kecurangan disini karena tekanan yang menghimpit kebutuhan finansial dalam mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini menganggap bahwa kebutuhan individu secara personal lebih penting dari kebutuhan organisasi. Namun menurut Cressey (1953) bahwa ada masalah non

keuangan yang dapat terselesaikan dengan menghalalkan segala cara, Seperti halnya memintakan nominal pada kuitansi *supplier* yang diserahkan sebagian keuangan dengan harga sebelum harga net (harga bersih) sehingga ada nilai sisa yang masuk kantong pribadi dari uang dari yang seharusnya dibayarkan ke *supplier*.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

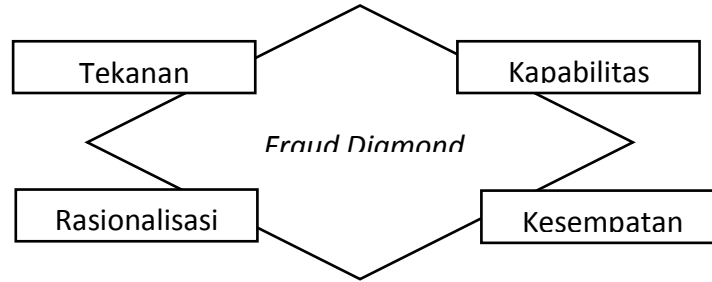
Kesempatan akan dikerjakan jika adanya suatu peluang di mana seseorang harus mempunyai akses terhadap aset/ mempunyai kewenangan dalam mengatur akan tahapan pengendalian yang memperbolehkan dilakukannya skema kecurangan. Sebagai contoh bahwa jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk terlaksananya kecurangan. Faktor penyebab kecurangan yang bisa dikontrol yaitu kesempatan. Seseorang yang terdesak karena tekanan mungkin akan melakukan kecurangan jika ada kesempatan.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi adalah suatu kecurangan yang bisa terjadi karena adanya rasionalisasi yang dilakukan seseorang ketika mengambil keputusan secara sadar, di mana kepentingan orang lain dikesampingkan oleh pelaku kecurangan. Rasionalisasi sudut ketiga dalam segi tiga kecurangan, pelaku kecurangan biasanya mencari sebuah pembenaran sebelum melakukan kecurangan. Rasionalisasi dibutuhkan supaya si pelaku bisa memahami perilakunya demi melawan hukum agar tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang bisa diberi kepercayaan. Rasionalisasi adalah bagian dari *fraud triangle* yang paling susah untuk diukur. Sikap atau karakter menjadi salah satu sebab individu secara rasional untuk melakukan kecurangan.

2.1.2 Teori *Fraud Diamond*

Wolfe dan Hermanson (2004) merupakan penemu *fraud diamond* yang menyatakan sebuah pandangan baru tentang adanya *fraud*. *Fraud diamond* menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud* yakni kemampuan (*capability*). Untuk melihat skema *fraud diamond theory* dapat dilihat pada Gambar 2.2.



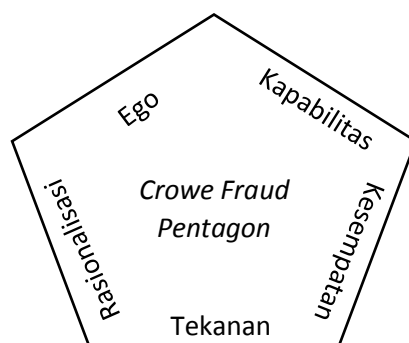
Gambar 2.2 Fraud Diamond (Wolfe & Hermanson, 2004)

Adapun elemen-elemen dari *fraud diamond theory* menurut Wolfe dan Hermanson (2004) antara lain:

1. *Incentive/ Pressure* yaitu adanya tekanan untuk melakukan *fraud*.
2. *Opportunity* yaitu adanya kelemahan dalam sistem, di mana seseorang yang tepat dapat mengeksploitasi sebuah *fraud*.
3. *Rationalization* yaitu adanya keyakinan pada diri seseorang bahwa perilaku penipuan ini bernilai risiko.
4. *Capability* yaitu adanya kemampuan yang diperlukan untuk menjadi orang yang tepat dalam melakukan *fraud*.

2.1.3 Teori Fraud Pentagon

Seiring dengan perkembangan zaman teori *fraud* juga mengikuti perubahan sesuai dengan perkembangan yang ada. Cressey mencetuskan teori *fraud triangle* dengan tiga hal yang mendukung terjadinya *fraud*, dan menjadi *fraud diamond* menambah satu elemen yaitu *capability*. Sekarang yang teori yang terbaru adalah *fraud crowe pentagon*. Teori *fraud pentagon* berkembang sesuai dengan tingkat pelaku *fraud* yang kini lebih pandai dan cerdas, sehingga mampu mengetahui dalam mengakses informasi dari perusahaan. Konsep skema *fraud pentagon* ke dalam bentuk visualisasi Crowe (2012), dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Fraud Pentagon (Crowe, 2012)

Fraud pentagon merupakan penyempurna dari teori *fraud triangle* Cressey (1953) dan *fraud diamond* oleh Wolfe dan Hermanson (2004) yang dicetuskan oleh Crowe (2012). Ada satu elemen di mana keadaan tersebut menggambarkan sifat pelaku kecurangan berupa *arrogance* atau dengan kata lain keserakahan. Lima elemen yang terdapat dalam *teori pentagon* antara lain:

1. Tekanan (*Pressure*)

Pressure merupakan dorongan akibat dari seseorang melakukan tindakan *fraud*, misalnya saja hutang/tagihan yang menumpuk, gaya hidup yang bermewah-mewahan, dan ketergantungan narkoba, dan lainnya. Secara umum *fraud* terjadi karena kebutuhan akan masalah finansial sehingga melakukan *fraud*. Tidak bisa dipungkiri *fraud* terjadi juga bisa diakibatkan dorongan keserakahan dari para pelaku.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan adalah adanya peluang/kesempatan dalam situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Kondisi itu memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*. Lemahnya kontrol internal, pengawasan dari suatu organisasi juga bisa menyebabkan hal itu terjadi.

3. Rasionalisasi

Rasionalisasi merupakan tindakan yang mencari-cari alasan sebagai pembenaran bagi orang yang merasa dirinya ada di dalam kondisi yang tidak baik/buruk. Hal ini akan mengindikasikan bahwa pelaku akan mencari alasan pembenaran pada dirinya padahal sudah melakukan tindak kejahatan. Rasionalisasi dilakukan agar

tindakan pelaku dapat diterima oleh masyarakat. Rasionalisasi merupakan gaya hidup di dalam masyarakat yang kurang sesuai dengan prinsip atau kaidah yang menyatukan, secara tidak langsung rasionalisasi menyediakan tahapan untuk membenarkan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Kemampuan (*Capability*)

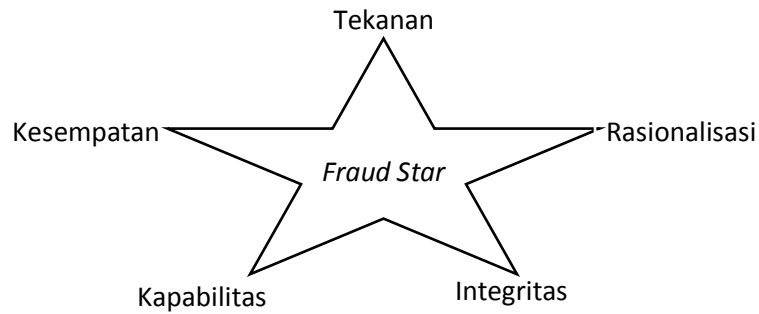
Kemampuan merupakan sifat dan *skill* pribadi seseorang yang memiliki suatu peranan besar yang memungkinkan bisa melakukan suatu kecurangan (*fraud*). Kemampuan adalah bagian perkembangan dari elemen kesempatan di mana memperlihatkan kemampuan individu yang mengesampingkan kontrol internal dan mengatur sesuai kedudukan sosialnya demi kepentingan diri sendiri.

5. Ego (*Arrogance*)

Ego yang merupakan sikap superioritas serta keserakahan dalam diri seseorang yang menganggap menganggap bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan sederhananya tidak berlaku secara pribadi. Jika seseorang memiliki sifat ini bisa dipastikan seseorang akan dengan mudah melakukan tindak kecurangan karena menganggap dirinya lebih tinggi dari lainnya sehingga adanya kebijakan tersebut tidak berlaku untuknya.

2.1.4 *Fraud Star Theory*

Tuanakotta (2013) menjelaskan model yang dibentuk oleh Crassey yaitu *fraud triangle* bahwa 3 faktor penyebab terjadinya *fraud* adalah tekanan, kesempatan, rasionalisasi. Wolfe dan Hermanson (2004) merumuskan kembali *fraud triangle* dengan penambahan kemampuan sebagai pendorong dalam tindakan *fraud*. Kemudian Umar (2016) mengusulkan faktor pemicu korupsi terbaru, dikenal sebagai *fraud star*. Ada lima faktor pendorong kecurangan yaitu tekanan, peluang, rasionalisasi, kapabilitas, dan kurangnya integritas. Pembaharuan yang disebut *fraud star* adalah dengan menambah variabel integritas sebagai hal baru.



Gambar 2.4 Model *Fraud Star Theory* (Umar, 2016)

Tabel 2.1 Perbandingan Teori *Fraud Star* dengan Teori *Fraud Triangle*, Teori *Fraud Diamond*, dan Teori *Fraud Pentagon*

Teori Fraud	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Fraud	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Teori <i>Fraud Star</i>	Perbedaan
Teori <i>Fraud Triangle</i>	Tekanan, Peluang, Rasionalisasi	Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kapabilitas dan Integritas	Belum terdapat faktor kapabilitas dan integritas pada Teori <i>Fraud Triangle</i>
Teori <i>Fraud Diamond</i>	Tekanan, Peluang, Rasionalisasi dan Kapabilitas		Belum terdapat faktor integritas pada Teori <i>Fraud Diamond</i>
Teori <i>Fraud Pentagon</i>	Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kapabilitas dan Ego		Teori <i>fraud pentagon</i> menggunakan faktor ego untuk faktor kelima sedangkan teori <i>fraud star</i> menggunakan integritas untuk faktor kelima

2.2 Pengertian Fraud

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), (2022) mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindakan secara sengaja dan melanggar hukum untuk tujuan tertentu. Dengan kata lain *fraud* merupakan suatu kecurangan dengan unsur tidak

terduga, tipu daya, licik, tidak jujur dan menghadirkan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang merugikan pihak lain demi keuntungan pribadi (Sudarmanto, 2020). Hasil survei yang dirilis ACFE (2022) yang menunjukkan bahwa *fraud* yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian besar adalah (1) tindak pidana korupsi, (2) penyalahgunaan aset dan (3) *fraud* laporan keuangan.

Tabel 2.2 Jenis *Fraud* Paling Sering Terjadi

No	Jenis Fraud	Jumlah Kerugian	Persentase Kasus
1	<i>Fraud</i> Laporan Keuangan	\$593.000	9%
2	Korupsi	\$150.000	5%
3	Penyalahgunaan Aset/ Kekayaan Negara	\$100.000	86%

Sumber Data: (ACFE, 2022)

Menurut Tuannakotta (2010) mendefinisikan mengenai *fraud* adalah suatu kebohongan yang memang disengaja, ketidakbenaran di dalam memberikan laporan aktiva perusahaan serta memanipulasi data keuangan guna memperoleh keuntungan dari pihak yang melakukan manipulasi tersebut. *Fraud* menurut *Institute of Internal Auditors* (IIA) (2017) adalah suatu tindakan penipuan yang mencakup berbagai penyimpangan dan tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan disengaja. *Fraud* juga dapat diartikan sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dilakukan oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan kerugian kepada individu atau entitas pihak lain (Surjandari & Martaningtyas, 2015). *Fraud* menciptakan kesalahan penilaian atau mempertahankan penilaian salah yang ada untuk membujuk seseorang membuat suatu kontrak. Hal tersebut dilakukan karena menyangkut memperkaya diri sendiri secara sengaja dengan cara menmgurangi *value*/nilai aset secara rahasia (Enofe *et al.*, 2013). *Fraud* meliputi ketidakjujuran yang disengaja, kesalahan penyajian, manipulasi dan menampilkan fakta yang dapat merugikan orang lain dan organisasi. *Fraud* juga meliputi pencurian, apropriasi, upaya untuk memperoleh sesuatu secara ilegal, dan kesalahan dalam membuat laporan keuangan termasuk aset dan kewajiban organisasi (Gilbert &

Wakefield, 2018). ACFE (2022) membagi *fraud* (kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau *tipologi* berdasarkan perbuatan antara lain:

1. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset adalah pencurian aset dan penyalahgunaan aset perusahaan/pihak lainnya. Hal ini merupakan sebuah bentuk *fraud* yang mudah untuk dideteksi dikarenakan sifatnya terlihat atau bisa diukur (*defined value*).

2. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudulent Statement*)

Pernyataan palsu bisa meliputi tindakan yang dikerjakan oleh pejabat atau eksekutif dari suatu perusahaan/instansi pemerintah demi menutupi keadaan keuangan yang sesungguhnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) yang disajikan di dalam laporan keuangannya untuk tujuan sebagai memperoleh keuntungan.

3. Korupsi (*Corruption*).

Korupsi merupakan jenis *fraud* ini yang sulit untuk dideteksi, hal ini dikarenakan berhubungan dengan kerja sama dengan pihak lain contohnya suap, gratifikasi dan korupsi. Korupsi biasanya banyak terjadi di negara berkembang akibat penegakan hukum yang lemah dan integritas masih belum begitu baik. Tindakan *fraud* jenis ini kadang susah untuk terdeteksi karena banyak pihak yang saling bekerja sama dalam menikmati keuntungan dengan kelompoknya. Contoh lain tindakan korupsi yaitu adanya penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), dan penyuapan (*bribery*).

2.3 Perguruan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (Habe & Ahruddin, 2017). Perguruan Tinggi merupakan suatu pendidikan yang menjadi terminal akhir bagi seseorang yang berpeluang belajar setingginya melalui jalur pendidikan sekolah.

Istilah perguruan tinggi yang digunakan untuk lapisan ke-2, identik dengan istilah perguruan tinggi yang disebut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990 yaitu organisasi satuan pendidikan, yang menyelenggarakan pendidikan di jenjang pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidikan tinggi terdiri dari (1) pendidikan akademik yang memiliki fokus dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan (2) pendidikan vokasi yang menitikberatkan pada persiapan lulusan untuk mengaplikasikan keahliannya. Institusi pendidikan tinggi yang menawarkan pendidikan akademik dan vokasi dapat dibedakan berdasarkan jenjang dan program studi yang ditawarkan seperti akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Perguruan tinggi yang ada di Indonesia terdiri dari tiga kategori, yaitu: Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Swasta (PTS), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Lembaga pendidikan tersebut berbentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi. Terdiri dari Strata satu (SI) bergelar Sarjana, Diploma I dan II bergelar A.Ma, Diploma III bergelar A.Md, Starata dua atau pasca sarjana (S2) bergelar Magister, dan Strata tiga (S3) bergelar Doktor (DR). Di Indonesia, perguruan tinggi dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah, institut atau universitas. Program pendidikan dapat berupa diploma (D-1, D-2, D-3, D-4), sarjana (S-1), magister (S-2), spesialis (SP 12), dan doktor (S-3) yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi dan/atau vokasi.

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990, menjelaskan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian.
- b. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Perguruan tinggi memiliki tiga fungsi utama, yaitu:

- a. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*),
- b. Pengembangan sains dan teknologi,
- c. Sebagai agen perubahan sosial.

2.4 Penyalahgunaan Aset

Menurut ACFE (2022), penyelewengan aset mencakup semua sistem apa pun yang melibatkan pencurian aset dan penggunaan aset yang tidak seharusnya dalam organisasi. ACFE (2022) mengklasifikasikan kecurangan menjadi tiga bentuk salah satunya adalah penyelewengan aset yang kemudian penyelewengan aset dikelompokkan menjadi bentuk yaitu kecurangan kas, kecurangan atas persediaan serta aset lain, dan kecurangan dalam pengeluaran biaya.

Menurut Tuanakotta (2010) penyalahgunaan aset adalah suatu bentuk penipuan yang dilakukan dengan mengambil uang tunai secara tidak sah, memiliki barang atau aset suatu organisasi secara tidak sah dan menggelapkan barang untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain.

Penyalahgunaan aset biasanya dilakukan oleh para karyawan, pemasok, dan pelanggan. Mereka dapat menggunakan tiga cara untuk mencuri aset yaitu jika memasuki organisasi, mereka dapat mencuri uang tunai, inventaris, dan aset ditangan, dan karyawan tersebut juga dapat melakukan kecurangan biaya dengan meminta organisasi membayar tagihan biaya yang belum dibayar (biaya fiktif) (Zimbelman *et al.* 2014). Dalam tindakan kecurangan tersebut pelaku dapat melakukannya sendiri atau dengan melakukan kolusi bersama pihak lain (Zimbelman *et al.*, 2014). Teknik untuk mendeteksi adanya penyalahgunaan aset yaitu dapat digunakan dengan berbagai macam metode seperti tinjauan analitik, sampling statistik, keluhan vendor atau pihak luar, dan observasi di tempat (Amrizal, 2015).

Penyalahgunaan aset adalah salah satu bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara memiliki secara tidak sah dan penggelapan terhadap aset pemerintah untuk memperkaya diri sendiri dan memakai aset tersebut untuk kepentingan pribadi, yang biasanya dilakukan oleh karyawan yang bekerja di dalam instansi tersebut (Tuanakotta, 2010). Penyalahgunaan aset dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti:

menggelapkan penerimaan, mencuri aset berwujud dan aset tidak berwujud atau menyebabkan organisasi membayar untuk barang/jasa yang tidak diterima. Tindakan penyalahgunaan aset biasanya disertai dengan pencatatan palsu dalam menyembunyikan fakta bahwa aset yang hilang, tidak langsung menyebabkan penyimpangan akuntansi dalam laporan keuangan. Terdapat dua faktor risiko yang berkaitan dengan penyalahgunaan aset, yaitu kerentanan penyalahgunaan aset dan pengendalian (Hall & Singleton, 2007). Kerentanan penyalahgunaan aset, kerentanan untuk melakukan penyalahgunaan aset berkaitan dengan sifat dan tingkatan sejauh mana aset terkait dapat dicuri. Aktiva lancar seperti kas lebih mudah untuk disalahgunakan dari pada aktiva tidak lancar, seperti perlengkapan fisik pabrik.

Pengendalian, faktor risiko ini melibatkan pengendalian yang didesain untuk mencegah atau mendeteksi penyalahgunaan aset. Contoh, suatu sistem manajemen basis data yang tidak cukup membatasi akses ke catatan akuntansi, akan meningkatkan risiko penyalahgunaan aset. Menurut Hall dan Singleton (2007) contoh kecurangan umum yang berkaitan dengan penyalahgunaan aset oleh karyawan meliputi hal-hal seperti pembelian pribadi, karyawan fiktif, beban fiktif, pembayaran yang diubah, pemasok yang tidak benar, pencurian kas atau persediaan, dan juga gali lubang tutup lubang. Taktik umum yang digunakan oleh mereka yang mencuri adalah membuat dokumen telepon untuk menutupi fakta bahwa uang dicuri. Dua jenis penyalahgunaan aset yang paling umum adalah (1) pencurian uang tunai dan (2) pencurian aset lainnya. Nia dan Said (2015), sebagai berikut penjelasannya:

1. Kecurangan Kas

Pencurian kas terdiri dari 3 jenis pencurian yakni: pencurian kas (*cash larceny*), *skimming*, dan *fraud* penyalahgunaan kas.

a. Penyalahgunaan Kas (*Cash Larceny*)

Penyalahgunaan kas adalah pencurian terhadap kas yang sudah dicatat dalam pembukuan perusahaan atau organisasi. Pencurian dapat terjadi terhadap kas yang diterima atau kas yang disimpan di kantor maupun bank, Pencurian kas biasanya dilakukan dalam jumlah kecil secara berulang-ulang agar tidak mencolok. Metode lain yang digunakan pelaku adalah memalsukan perhitungan kas dengan cara menjumlah total *register* namun mencatatnya dalam jumlah yang salah agar tidak ada selisih dengan uang fisik kas yang ada.

b. *Skimming*

Skimming adalah pencurian kas yang belum tercatat dalam sistem akuntansi perusahaan atau organisasi. Kejahatan ini sering juga dinamai *off book fraud* karena uang yang dicuri sebelum dicatat dalam pembukuan sehingga tidak ada jejak yang ditinggalkannya, *fraud* ini merupakan *fraud* yang paling sulit dibuktikan oleh auditor karena tidak meninggalkan jejak audit, Hal ini disebabkan pelaku pencurian atau menggelapkan kas belum sempat dicatat dalam pembukuan atau akuntansi organisasi. Ada beberapa modus yang sering digunakan dalam melakukan *skimming*, diantaranya ialah:

- 1) Pendapatan perusahaan tidak dilaporkan/dicatat (*Unrecorded*) atau dilaporkan lebih kecil (*Understates*).
- 2) Piutang dihapus padahal piutang tersebut sebetulnya tidak dihapus tetapi ditagih dan tidak dilaporkan (*Write Off Schemes*).
- 3) Pengambilan uang hasil penagihan untuk sementara waktu dengan menunda pencatatan penerimaannya (*Lapping Schemes*).
- 4) Pengambilan penerimaan cek dari pelanggan. Pencurian yang sudah dicatat di pembukuan (*Cash Larceny*) antara lain:
 - Pencurian kas tunai (*Cash On Hand*)
 - Pencurian kas di bank (*Cash In Bank*)
 - Pencurian kas dengan membuat kesalahan perhitungan atau kesalahan pembukun dengan sengaja.

c. *Fraud* Pengeluaran Kas

Kecurangan penagihan (*Billing Schemes*), dengan memasukan dokumen tagihan atau invoice pengandaan barang, sehingga tagihan lebih tinggi (*Mark Up*) atau tagihan fiktif dengan cara:

- 1) Menciptakan rekanan fiktif melalui perusahaan papan nama (*Shell Company*).
- 2) Melakukan pembayaran ganda atas pembayaran yang lebih tinggi kemudian diminta kembali secara pribadi kelebihan pembayaran tersebut (*Pay And Return*).
- 3) Meningkatkan tagihan dari rekanan (*Overbilling*).
- 4) Kecurangan penggantian biaya (*Expense Reimbursement Schemes*) adalah kecurangan pengeluaran kas dengan memanipulasi penggantian biaya

antara lain dengan cara:

- Meninggalkan biaya (*Overslated Expense*) dari yang sebenarnya dikeluarkan sehingga pengganti biaya yang diterima lebih tinggi, dari yang benar-benar dikeluarkan.
- Pengganti biaya atas biaya-biaya fiktif antara lain dengan cara membuat kwintansi palsu.
- Kecurangan pembayaran gaji atau upah dengan cara memalsukan dokumen pendukung pembayaran gaji atau upah berupa catatan waktu kerja atau memalsukan informasi yang ada dalam catatan gaji atau upah serta menciptakan pegawai fiktif.

2. Penyalahgunaan Persediaan dan Aset Lainnya (*Inventory Atau Other Assets Misappropriation*)

Kecurangan persediaan barang dan aset lainnya terdiri dari pencurian dan penyalahgunaan. Bentuk kecurangan dapat berupa pemakaian asset tanpa ijin dan pencurian dimaksudkan sebagai pengembalian persediaan atau barang di gudang karna penjualan atau pemakaian, untuk perusahaan, tanpa ada upaya untuk menutupi pengembalian tersebut dalam akuntansi atau catatan gudang. Aset yang biasanya disalahgunakan antara lain kendaraan perusahaan, peralatan kantor, komputer, dan perlengkapan kantor lainnya. Bentuk-bentuk *fraud* persediaan dan aset lainnya meliputi:

a. Pencurian Persediaan

Secara sederhana *fraud* jenis ini dapat diartikan sebagai pengambilan fisik persediaan perusahaan tanpa ada upaya untuk menutupi pencurian tersebut dalam buku catatan.

b. Skema Permintaan dan Pemindahan Aset (*Asset Requisition And Transfer Scheme*)

Fraud ini dilakukan dengan menggunakan dokumen yang meminta pemindahan barang dari satu lokasi ke lokasi lain untuk memudahkan pencurian persediaan atau aset lainnya. Pelaku *fraud* menggunakan dokumen tersebut untuk mendapatkan akses atas persediaan dan aset lain tanpa mengandung kecurigaan.

c. Penjualan Fiktif (*Fictitious Sell*)

Adapun penjualan fiktif terdiri sebagai berikut:

- a) *Asset requisition and transfer scheme.*
- b) Kecuragan pembelian dan penerimaan (*Purchasing and Receiving Scheme*).
- c) Memalsukan penerimaan barang (*False Inventory ReceiveRecent*)
- d) Membuat jurnal palsu, untuk menutupi ketekoran persediaan.
- e) Menghapus persediaan (*Inventory Write Off*).

2.5 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan berbagai bahan bacaan dan hasil dari penelitian terkait, terdapat beberapa aspek yang dipandang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya penyalahgunaan aset.

2.5.1 Tekanan Keuangan

Tekanan Keuangan dapat membuat seseorang meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan agar hasil keuangan yang dicapai dapat maksimal. Dengan kata lain, tekanan keuangan dapat meningkatkan kinerja. Namun di sisi lain, tekanan keuangan juga bisa menjadi penyebab seseorang melakukan *fraud*. Hal ini menjadi salah satu elemen *fraud star*. Albrecht *et al.* (2012) membagi tekanan menjadi 4 kategori yaitu tekanan keuangan, tekanan karena perilaku, tekanan terkait pegawaian, dan tekanan lainnya. Kebanyakan *fraud* melibatkan tekanan keuangan dan tekanan karena perilaku. Menurut Utami *et al.* (2021) tekanan keuangan adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki dorongan untuk melakukan tindakan menyimpang ketika mengalami kesulitan keuangan yang disebabkan oleh kondisi yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan psikologis.

Albrecht *et al.* (2012) menyatakan bahwa tekanan terbesar seseorang untuk berbuat curang adalah masalah keuangan. juga menyatakan bahwa tekanan keuangan pribadi dan keserakahan menjadi penyebab penipuan.

2.5.2 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses berkaitan dengan prosedur yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencegah terjadinya *fraud* (Tuanakotta, 2013). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pengendalian internal adalah suatu proses rancangan agar dapat memberikan suatu keyakinan yang memadai mengenai tercapainya tujuan pemerintah daerah yang tercermin pada keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan juga efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2011 Pasal 1 Ayat 2 menjelaskan bahwa SPI dibentuk untuk membantu terselenggaranya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas unit kerja di lingkungan kementerian pendidikan nasional. Menurut Satuan Pengawasan Internal di Perguruan Tinggi bertanggungjawab kepada Rektor. Satuan pengawasan internal (SPI) mempunyai fungsi membantu rektor di universitas untuk mencapai tujuan baik visi dan misi universitas dengan evaluasi-evaluasi dari pelaksanaan program yang ada, memperbaiki pengendalian risiko, melakukan evaluasi kepatuhan terhadap peraturan universitas dan perundang-undangan, serta dapat memfasilitasi kemudahan pelaksanaan audit oleh auditor eksternal. Menurut Silvertone (2007) sistem pengendalian internal adalah bagian dari sistem sebagai proteksi untuk melindungi terhadap kecurangan yang di desain dan upaya deteksi dini kecurangan. Samantha dan malik (2019) menyatakan semakin kuat sistem pengendalian internal pada pemerintah desa maka dapat mencegah atau mengurangi terjadinya *fraud*, begitupun sebaliknya jika pengendalian internal lemah maka kecenderungan terjadinya *fraud* semakin meningkat. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat meminimalisir risiko penyalahgunaan aset (Listyo & Cahyonowati, 2022). Tujuan pengendalian internal secara garis besarnya menurut Tuanakotta (2013) dapat dibagi menjadi empat kelompok, sebagai berikut:

1. Strategi, sasaran-sasaran utama (*high-level goals*) yang mendukung misi entitas.
2. Pelaporan Keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan).
3. Operasi (pengendalian operasional atau *operational controls*).
4. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan-ketentuan perundang- undangan

2.5.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

Di Institusi perguruan tinggi kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam penentu baik atau buruknya pengelolaan suatu aset. Untuk mencapai tujuan yang baik dalam pengelolaan aset maka sumber daya manusia dalam hal penggunaan aset harus memiliki integritas, kompetensi, independensi, dan objektivitas (Celentani & Ganuza, 2002). Arrowsmith (2010) menyatakan apabila sumber daya manusia suatu organisasi tidak memiliki integritas, independensi, objektivitas maka hal tersebut dapat dimanfaatkan sebagai celah bagi kelompok/ individu untuk berbuat *fraud*. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi belum menjamin dapat mencegah terjadinya kecurangan. Maka dari itu, kompetensi harus diimbangi dengan kesadaran akan peraturan sekaligus sikap yang positif terhadap peraturan. Persepsi yang positif terhadap suatu peraturan dapat menjadikan karyawan lebih mematuhi peraturan tersebut sehingga sistem pengendalian internal akan lebih terjaga. Jika kualitas sumber daya manusia dari aspek keterampilan maupun kepatuhan dalam peraturan baik maka hal tersebut dapat menjadi salah satu hal yang dapat menjadikan karyawan lebih mematuhi peraturan tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia dari aspek keterampilan maupun kepatuhan dalam peraturan baik maka hal tersebut dapat menjadi salah satu hal yang dapat mencegah terjadinya *fraud*. Dalam pengelolaan keuangan yang baik, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, didukung dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan, serta mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga sumber daya manusia tersebut mampu memahami logika akuntansi dengan baik dalam penerapan sistem akuntansi. Ariesta (2013) menyatakan apabila sumber daya manusia pelaku sistem akuntansi tidak memiliki kapasitas dan kualitas yang disyaratkan maka kualitas informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi akan memiliki kualitas yang rendah.

2.5.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan karakter suatu organisasi, pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya yang kuat adalah alat untuk bersaing dalam suatu organisasi, jika budaya di suatu organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, maka akan berdampak negatif bagi organisasi

itu sendiri, sehingga sulit bagi organisasi tersebut meraih tujuan yang ingin dicapai (Jufri & Marimin, 2022). Menurut Eka dan Wirahadi (2022) budaya organisasi yakni sistem nilai bersamaan pada sebuah organisasinya yang menetapkan taraf bagaimana para pegawai melaksanakan aktivitas guna meraih tujuan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan yang mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Winarsih dan Suardana, (2018) mengungkapkan bahwa semakin baiknya budaya organisasi yang diterapkan maka semakin baik pula efektivitas pengendalian internal, hal tersebut akan dapat meningkatkan perkembangan organisasi sehingga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan.

2.5.5 Integritas

Menurut Febriansyah dan Indirwan (2022) menyatakan bahwa, integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, gerakan hati nurani manusia yang dapat diwujudkan dengan perkataan, tindakan, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Integritas adalah kualitas, ciri atau kondisi dimana seseorang menunjukkan kualitas, kerja keras dan kompetensi yang memadai dalam segala hal yang dilakukannya (Siahaan & Simanjuntak, 2019). Seseorang yang berintegritas tidak pernah mengkhawatirkan konsekuensi dari tindakan atau sikapnya meskipun hal itu tidak disukai oleh orang-orang di sekitarnya. Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari niat kriminal karena semua yang mereka lakukan berdasarkan kebenaran dan etika (Umar, 2016). Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari niat kriminal karena semua yang mereka lakukan berdasarkan kebenaran dan etika (Siahaan *et al.* 2019). Orang yang memegang teguh integritas akan terus memegang teguh prinsip kebaikan dalam kondisi apapun dan dimanapun (Mardiah & Jasman, 2021). Adapun sikap yang tercermin dalam pengembangan integritas adalah jujur, konsisten, komitmen, objektif, berani mengambil risiko, disiplin, bertanggung jawab di lingkungan masyarakat. Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (Lestari & Supadmi, 2017).

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu terurai dalam Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel		Metode, Sampel, dan Alat Analisis	Hasil
		Independen	Dependen		
1	Mardiah & Jasman (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan (T) • Peluang (P) • Rasionalisasi (R) • Kapabilitas (K) • Integritas (I) 	Penyalahgunaan Aset (PA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 100 pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik kementerian maupun non kementerian di wilayah Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat c. Alat Analisis: SPSS d. Teori: <i>Teori Fraud Star</i>	<ul style="list-style-type: none"> • T => PA (tidak didukung) • P => PA (tidak didukung) • R => PA (didukung) • K => PA (didukung) • I => PA (tidak didukung)
2	Utami et al., (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Keuangan (TK) • Tekanan Non Keuangan (TNK) • Peluang (P) • Kemampuan (K) • Integritas (I) 	Penyalahgunaan Aset (PA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 88 Kariawan Holding Company di Jawa Tengah c. Alat Analisis: <i>Wrap PLS analysis tool</i> versi 6.0 d. Teori: <i>Teori Fraud Star</i>	<ul style="list-style-type: none"> • TK => PA (didukung) • TNK => (tidak didukung) • P => PA (didukung) • K => PA (didukung) • I => PA (tidak didukung)
3	Tarmizi & Shieto (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan (T) • Kesempatan (K) • Pembeneran (P) 	Penyalahgunaan Aset (PA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 100 pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan dan administrasi publik PD Pasar Jaya Pemerintah Daerah DKI Jakarta c. Alat Analisis: SPSS 22 d. Teori: <i>Teori Fraud Triangle (1953)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • T => PA (didukung) • K => PA (didukung) • P => PA (didukung)

Tabel 2.3 Lanjutan

No	Penelitian	Variabel		Metode, Sampel, dan Alat Analisis	Hasil
		Independen	Dependen		
4	Ramadhan et al.,(2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan (T) • Kesempatan (K) • Rasionalisasi (R) • Kemampuan (K) • Integritas (I) • Komitmen Organisasi (KO) • Sistem Pengendalian Internal (SPI) 	Penyalahgunaan Aset (PA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: Karyawan di PT X cabang Surabaya yang berjumlah sekitar 98 orang c. Alat Analisis: <i>Partial Least Square (PLS)</i> d. Teori: <i>Teori Fraud Triangle</i> (1953)	<ul style="list-style-type: none"> • T => PA (didukung) • K => PA (didukung) • R => PA (tidak didukung) • K => PA (didukung) • I => PA (tidak didukung) • KO => PA (tidak didukung) • SPI => PA (tidak didukung)
5	Savitri & Herliansyah (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Audit Internal (KAI) • Good Corporate Governance (GCG) • Sistem Pengendalian Internal (SPI) 	Penyalahgunaan Aset	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 105 pegawai Bank yang terdiri dari Manajer Cabang, Manajer Penjualan Cabang, Manajer Perbankan Mikro, <i>Customer Service</i> , Analis Kredit, Teller, dan Pemverifikasi. c. Alat Analisis: <i>Smart PLS</i> d. Teori: <i>Fraud Diamond Theory</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • KAI => PA (didukung) • GCG => PA (didukung) • SPI => PA (didukung)
6	Yusrianti et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Keuangan (TK) • Kesempatan (K) • Rasionalisasi (R) 	Risiko Penyalahgunaan Aset (RPA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 363 Responden pegawai pemerintah (pejabat) yang bekerja pada pemerintah daerah di kota dan kabupaten di Indonesia c. Alat Analisis: AMOS d. Teori: <i>Teori Fraud Triangle</i> (1953)	<ul style="list-style-type: none"> • TK => RPA (didukung) • K => RPA (didukung) • R => RPA (didukung)

Tabel 2.3 Lanjutan

No	Penelitian	Variabel		Metode, Sampel, dan Alat Analisis	Hasil
		Independen	Dependen		
7	Noviani et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan (GK) • Moralitas Individu (MI) • Audit Internal (AI) 	Risiko Penyalahgunaan Aset (RPA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 110 orang kariawan c. Alat Analisis: SPSS 22 d. Teori: Teori Agensi	<ul style="list-style-type: none"> • GK => RPA (tidak didukung) • MI => RPA (tidak didukung) • AI => RPA (tidak didukung)
8	Koomson et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan (T) • Rasionalisasi (R) • Kapabilitas (K) • Ego (E) • Nilai Etis (NE) • Kontrol Internal (KI) 	Penyalahgunaan Aset (PA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 883 sampel individu yang bekerja di berbagai organisasi di Ghana c. Alat Analisis: <i>Partial Least Square (PLS)</i> d. Teori: Teori <i>Fraud Hexagon</i> (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • T => PA (didukung) • R => PA (didukung) • K => PA (didukung) • E => PA (didukung) • NE => PA (tidak didukung) • KI => PA (tidak didukung)
9	Listyo & Cahyonowati (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Machiavellianisme</i> (M) • Cinta Uang (CU) • Kontrol Internal (KI) 	Risiko Penyalahgunaan Aset (RPA)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 161 karyawan perusahaan milik negara di Kota Semarang c. Alat Analisis: <i>Partial Least Square (PLS) 7.0</i> d. Teori: Teori Atribusi	<ul style="list-style-type: none"> • M => RPA (didukung) • CU => RPA (didukung) • KI => RPA (didukung)

Tabel 2.3 Lanjutan

No	Penelitian	Variabel		Metode, Sampel, dan Alat Analisis	Hasil
		Independen	Dependen		
10	Ambarwati & Handayani (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Keuangan (TK) • Tekanan Kebiasaan (TKn) • Tekanan Lainnya (TL) • Presepsi Peluang (PP) • Rasionalisasi Umum (RU) • Otorisasi Fungsi (OF) • Kecerdasan (K) • Ego & Keyakinan (EK) • Paksaan dan Penipuan (PP) • Kemampuan Mengelola Stres (KMS) 	Salah Kelola Aset Tetap (SKAT)	<p>a. Metode: Kuantitatif</p> <p>b. Sampel: 256 aparatur sipil daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang</p> <p>c. Alat Analisis: <i>Partial Least Square (PLS) 7.0</i></p> <p>d. Teori : <i>Teori Fraud Diamond (2004)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • TK => SKAT (didukung) • TKn => SKAT (didukung) • TL => SKAT (didukung) • PP => SKAT (tidak didukung) • RU => SKAT (didukung) • OF => SKAT (tidak didukung) • PP => SKAT (didukung) • KMS => SKAT (tidak didukung)

2.7 Pengembangan Hipotesis

Di bawah ini disajikan pengembangan hipotesis atas faktor-faktor yang mempengaruhi penyalahgunaan aset terdiri dari tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan integritas.

2.7.1 Pengaruh Tekanan keuangan Terhadap Penyalahgunaan Aset

Tekanan Keuangan dapat membuat seseorang meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan agar hasil keuangan yang dicapai dapat maksimal. Dengan kata lain, tekanan keuangan dapat meningkatkan kinerja. Namun di sisi lain, tekanan keuangan juga bisa menjadi penyebab seseorang melakukan *fraud*. Hal ini menjadi salah satu elemen *fraud star*. Albrecht *et al.* (2012) membagi tekanan menjadi 4 kategori yaitu tekanan keuangan, tekanan karena perilaku, tekanan terkait pegawaian, dan tekanan lainnya. Kebanyakan *fraud* melibatkan tekanan keuangan dan tekanan karena perilaku. Menurut Utami *et al.* (2021) tekanan keuangan adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki dorongan untuk melakukan tindakan menyimpang ketika mengalami kesulitan keuangan yang disebabkan oleh kondisi yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan psikologis. Albrecht *et al.* (2012) menyatakan bahwa tekanan terbesar seseorang untuk berbuat curang adalah masalah keuangan.

Berdasarkan *fraud star theory* tekanan dapat memicu terjadinya tindakan kecurangan. Pada penelitian ini tekanan dikonstruksi menjadi tekanan keuangan yang dianggap menjadi salah satu faktor memicu terjadinya tindakan penyalahgunaan aset. Beberapa penelitian lain mendukung bahwa tekanan keuangan memiliki pengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset Utami *et al.* (2021); dan Tarmizi dan Shieto (2021). Ramadlan dan Yuliana (2020) juga menunjukkan bukti positif pengaruh antara tekanan dan penyalahgunaan aset. Yusrianti *et al.* (2020) juga mengungkapkan pengaruh positif tekanan keuangan terhadap tindakan penyalahgunaan aset. Haqq dan Budiwitjaksono (2020) mengatakan bahwa tekanan keuangan berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan. Berdasarkan teori, pemikiran dan telaah atas penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H1: Tekanan Keuangan Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

2.7.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penyalahgunaan Aset

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai efektivitas, efisiensi, kepatuhan terhadap

peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses berkaitan dengan prosedur yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencegah terjadinya *fraud* (Tuanakotta, 2013). Berdasarkan teori *fraud star*, salah satu faktor pemicu terjadinya kecurangan yaitu adanya kesempatan *opportunity*. Pada penelitian ini kesempatan dikonstruksi menjadi sistem pengendalian internal. Berdasarkan teori *fraud star* sistem pengendalian internal yang lemah akan memberikan peluang atau kesempatan bagi pelaku untuk melakukan tindakan kecurangan. Adanya sistem pengendalian internal yang diterapkan di institusi diharapkan pengelolaan aset dapat berjalan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Ramadhan dan Yuliana (2020) menyebutkan perlunya pengendalian internal yang kuat dari perusahaan sebagai pencegahan penyalahgunaan aset. Didukung oleh Savitri dan Herliansyah (2022) bahwa perlu dilakukan penguatan pengendalian internal sistem berupa penerapan strategi anti fraud terhadap tindakan penyalahgunaan aset. Koomson *et al.* (2020) mendukung mekanisme kontrol internal dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan aset. Berdasarkan teori, pemikiran dan telaah atas penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H2: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

2.7.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penyalahgunaan Aset

Di Institusi perguruan tinggi kualitas sumber daya manusia ikut berperan dalam penentuan baik atau buruknya dalam pengelolaan suatu aset. Untuk mencapai tujuan pengelolaan aset yang baik maka sumber daya manusia harus memiliki integritas, kompetensi, independensi, dan objektivitas (Celentani & Ganuza, 2002). Arrowsmith (2010) menyatakan apabila sumber daya manusia tidak memiliki integritas, independensi, objektivitas maka hal tersebut dapat dimanfaatkan sebagai celah bagi kelompok/ individu untuk berbuat *fraud*. Jika kualitas sumber daya manusia dari aspek keterampilan maupun kepatuhan dalam peraturan baik maka hal tersebut dapat menjadi salah satu hal yang dapat menjadikan karyawan lebih mematuhi peraturan tersebut sehingga sistem pengendalian internal akan lebih terjaga sehingga dapat meminimalisir terjadinya *fraud*. Namun apabila kualitas sumber daya manusia hanya mementingkan aspek keterampilan daripada aspek kepatuhan maka akan mengindikasikan keterampilan dari manusia itu dapat berbuat *fraud*.

Berdasarkan teori *fraud star* bahwa kabapilitas yang dikonstruksi dengan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penyebab *fraud*. Hidayati *et al.* (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap

terjadinya *fraud*. Utami *et.al* (2020) juga berpendapat bahwa kemampuan/ kapabilitas seseorang mempengaruhi kegiatan penyalahgunaan aset.. Pangestu *et al.*, (2020) mengungkapkan kualitas sumber daya manusia seseorang tidak ditemukan bukti pengaruhnya terhadap risiko terjadinya *fraud*. Berdasarkan teori, pemikiran dan telaah atas penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H3: Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

2.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penyalahgunaan Aset

Budaya organisasi mencerminkan karakter suatu organisasi, pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya yang kuat adalah alat untuk bersaing dalam suatu organisasi, jika budaya di suatu organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, maka akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri, sehingga sulit bagi organisasi tersebut meraih tujuan yang ingin dicapai (Jufri & Marimin, 2022). Budaya organisasi juga merupakan variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya kecenderungan berbuat kecurangan. Budaya organisasi ini berkaitan dengan komponen ketiga dari teori *fraud star* yaitu rasionalisasi, tindakan *fraud* biasanya terjadi akibat budaya organisasi yang tidak baik, karena budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan tindakan kecurangan. Apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik ini akan membentuk karakter orang-orang di dalam organisasi seperti memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of indentity* (rasa bangga sebagai bagian dari organisasi).

Berdasarkan teori *fraud star* bahwa rasionalisasi yang dikonstruksi dalam penelitian ini menjadi budaya organisasi menjadi salah satu faktor penyebab *fraud*. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Sumendap *et al.* (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Pendapat yang lain menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan *fraud* (Anantawikrama *et al.* 2019). Gagasan lain menunjukkan adanya pengaruh negatif budaya organisasi terhadap *fraud* (Putra & Latrini, 2018). Berdasarkan teori, pemikiran dan telaah atas penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H 4: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

2.7.5 Pengaruh Integritas Terhadap Penyalahgunaan Aset

Febriansyah dan Indirwan (2022) menyatakan bahwa, integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, gerakan hati nurani manusia yang dapat diwujudkan dengan perkataan, tindakan, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Integritas adalah kualitas, ciri atau

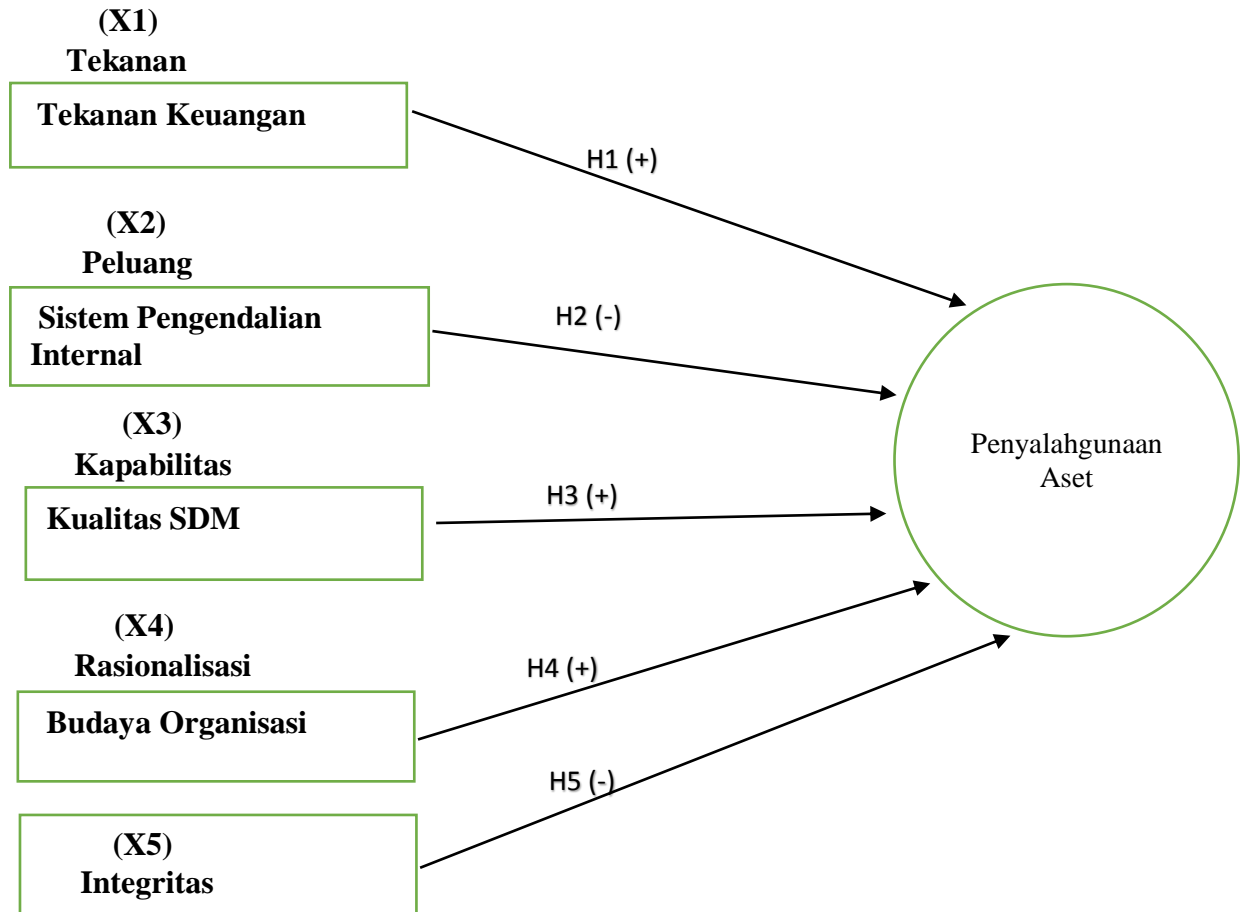
kondisi dimana seseorang menunjukkan kualitas, kerja keras dan kompetensi yang memadai dalam segala hal yang dilakukannya (Siahaan & Simanjuntak, 2019). Adapun sikap yang tercermin dalam pengembangan integritas adalah jujur, konsisten, komitmen, objektif, berani mengambil risiko, disiplin, bertanggung jawab di lingkungan masyarakat. Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (Lestari & Supadmi, 2017). Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Seseorang yang berintegritas tidak pernah mengkhawatirkan konsekuensi dari tindakan atau sikapnya meskipun hal itu tidak disukai oleh orang-orang di sekitarnya. Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari niat kriminal karena semua yang mereka lakukan berdasarkan kebenaran dan etika (Umar, 2016). Mereka akan terus memegang teguh prinsip kebaikan dalam kondisi apapun dan dimanapun (Mardiah & Jasman, 2021).

Berdasarkan teori *fraud star* bahwa kurangnya integritas adalah salah satu faktor tindakan seseorang dalam melakukan kecurangan. Penelitian oleh Utami *et al.* (2021) membuktikan bahwa integritas dapat mencegah tindakan penyalahgunaan aset. Perdana *et al.* (2018) mendukung integritas berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Didukung oleh Febriansyah dan Indirwan (2022) tingginya tingkat integritas dapat mencegah terjadinya kecurangan. Hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset (Ramadhan & Yuliana, 2020). Mardiah dan Jasman (2021); dan Suyono (2020) membuktikan hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset. Berdasarkan teori, pemikiran dan telaah atas penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H5: Integritas Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

2.8 Model Penelitian

Adapun model penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.5 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *survey research* dengan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Menurut Djali (2021) penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok elemen yang terdiri dari orang, objek, transaksi, dan lainnya di mana menjadi ketertarikan dalam penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data penelitian. Sampel dari populasi berlandaskan kriteria tertentu baik dari sisi jumlah ataupun yang lainnya menyesuaikan dengan kriteria unit kerja perguruan tinggi di Kalimantan Barat. Sampel berasal dari beberapa perguruan tinggi di Kalimantan Barat. Pada pengambilan sampel ini ada beberapa kriteria seperti pegawai yang mempunyai jabatan struktural sebagai contoh pihak yang terlibat dalam pengelola aset di universitas, Rektor dan Wakil Rektor, dekan dan wakil dekan, Kajur dan Sekjur, Kaprodi, Dosen Tetap dan Tendik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dengan jumlah variabel sebanyak 5 variabel, yakni tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas.

Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *sampling acak bertingkat (stratified random sampling)*. Menurut Schaeffer *et al.* (2011), *stratified random sampling* merupakan metode di mana populasi dibagi menjadi beberapa lapisan atau strata yang homogen berdasarkan karakteristik tertentu, dan kemudian sampel diambil secara acak dari masing-masing strata tersebut. Untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut (Schaeffer *et al.* 2011):

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{(E^2 + Z^2 \cdot P(1 - P))/N}$$

di mana:

n = jumlah sampel yang diambil

Z = Nilai z -score dari tingkat kepercayaan (misalnya, untuk tingkat kepercayaan 95%, $Z = 1,96$)

P = Proporsi populasi yang memiliki karakteristik yang diinginkan (dalam kasus ini, 0,5 atau 50% jika tidak ada informasi yang lebih baik)

E = *Margin of error* yang diizinkan (misalnya, 0,05 atau 5%)

N = Jumlah populasi keseluruhan

Kriteria inklusi dalam penarikan sampel penelitian ini meliputi pegawai yang mempunyai jabatan struktural atau *stakeholder* yaitu pengguna dan pengelola aset universitas. Berikut ini adalah kriteria inklusi yang lebih spesifik: Rektor dan Wakil Rektor, Dekan dan Wakil Dekan, Ketua Jurusan (Kajur) dan Sekretaris Jurusan (Sekjur), Ketua Program Studi (Kaprodi), Dosen Tetap, dan Tendik.

Berdasarkan rumus *stratified random sampling* di atas, peneliti dapat menghitung jumlah sampel minimal sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5))}{0,05^2 + (1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5))/1.101} = 113,73 \approx 114$$

Karena jumlah sampel minimal harus bilangan bulat, kita bulatkan ke atas menjadi 114. Jadi, sampel minimal dalam penelitian ini adalah 114 responden

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang terkait dalam pengelolaan aset (Pihak Internal) pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh berasal dari referensi buku, jurnal, artikel maupun media lain yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuisoner secara *online* menggunakan *google form* kepada setiap sampel.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional

1. Tekanan Keuangan

Tekanan dikaitkan dengan adanya kebutuhan *financial* dan tekanan *non financial*, seperti tekanan dalam membuat laporan keuangan yang lebih baik dari yang sebenarnya, terdapat ketidakpuasan dalam bekerja atau munculnya tantangan dalam diri untuk melanggar sistem hal ini disampaikan oleh (Albrecht *et al.* 2012). Menurut Utami *et al.* (2021) tekanan keuangan adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki dorongan untuk melakukan tindakan menyimpang ketika mengalami kesulitan keuangan yang disebabkan oleh kondisi yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan psikologis. Wirakusuma dan Setiawan (2019) menjelaskan tekanan merupakan intensif yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan karena tuntutan gaya hidup, ketidakberdayaan dalam hal keuangan, perilaku *gambling*, mencoba untuk mengalahkan sistem dan ketidakpuasan kerja. Tabel 3.1 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur tekanan keuangan.

Tabel 3.1 Indikator Variabel Tekanan Keuangan

Variabel	Indikator	Sumber
Tekanan Keuangan	a. Tuntuan gaya hidup b. Ketidakberdayaan keuangan c. Perilaku <i>gambling</i> d. Mencoba mengalahkan sistem e. Ketidakpuasan bekerja	Wirakusuma dan Setiawan (2019)

2. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses berkaitan dengan prosedur yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencegah terjadinya *fraud* (Tuanakotta, 2013). Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan mengenai risiko diambil untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai efektivitas, efisiensi, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Sistem pengendalian internal yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan COSO (2013) sistem pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, Informasi dan komunikasi serta pemantauan. Apabila lingkungan pengendalian Internal baik maka dengan sendirinya akan membatasi ruang gerak pelaku yang mencoba tindakan

kecurangan. Maka di institusi perguruan tinggi diharapkan SPI mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Tabel 3.2 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur sistem pengendalian internal (SPI).

Tabel 3.2 Indikator Variabel SPI

Variabel	Indikator	Sumber
SPI (Sistem Pengendalian Internal)	a. Lingkungan Pengendalian b. Penilaian risiko c. Aktivitas Pengendalian d. Informasi dan Komunikasi e. Pemantauan	COSO(2013)

3. Kualitas SDM

Sumber daya manusia merupakan termasuk salah satu subjek dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi dikenal sebagai salah satu lembaga yang aktif dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap sebuah keputusan yang akan diambil terutama dalam sistem penggunaan aset di perguruan tinggi. Kualitas sumber daya manusia menentukan bagaimana kegiatan pengelolaan aset di perguruan tinggi apakah berjalan sesuai dengan aturan atau tidak. Nurharjanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya integritas, kompetensi, objektivitas dan independensi yang baik dalam suatu organisasi. tabel 3.3 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia (SDM).

Tabel 3.3 Indikator Variabel Kualitas SDM

Variabel	Indikator	Sumber
Kualitas Sumber Daya Manusia	a. Integritas b. Komptensi c. Objektivitas dan Indenpendensi	Nurhanjanti(2017)

4. Budaya Organisasi

Menurut Eka dan Wirahadi (2022) budaya organisaasi yakni sistem nilai bersamaan pada sebuah organisasinya yang menetapkan taraf bagaimana para pegawai melaksanakan aktivitas guna meraih tujuan. Budaya organisasi mencerminkan karakter suatu organisasi, pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya yang kuat adalah alat untuk bersaing dalam suatu organisasi, jika budaya di suatu organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, maka akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri, sehingga sulit bagi organisasi tersebut meraih tujuan yang ingin

dicapai (Jufri & Marimin, 2022). Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi meliputi model peran yang dapat terlihat jelas, komunikasi harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis serta mekanisme perlindungan etika. Tabel 3.4 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi.

Tabel 3.4 Indikator Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	a. Model peran yang dapat terlihat jelas b. Komunikasi harapan etis c. Pelatihan etis d. Hukuman bagi tindakan etis e. Mekanisme perlindungan etika	Robbins (2013)

5. Integritas

Integritas adalah kualitas, ciri atau kondisi dimana seseorang menunjukkan kualitas, kerja keras dan kompetensi yang memadai dalam segala hal yang dilakukannya (Siahaan & Simanjuntak, 2019). Seseorang yang berintegritas tidak pernah mengkhawatirkan konsekuensi dari tindakan atau sikapnya meskipun hal itu tidak disukai oleh orang-orang di sekitarnya. Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari niat kriminal karena semua yang mereka lakukan berdasarkan kebenaran dan etika (Siahaan *et al.* 2019). Menurut Gaol, (2017) Integritas dapat diukur dalam diri seseorang berdasarkan sikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab. Tabel 3.5 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur integritas.

Tabel 3.5 Indikator Variabel Integritas

Variabel	Indikator	Sumber
Integritas	a. Kejujuran b. Kebijaksanaan c. Keberanian d. Tanggung Jawab	Gaol (2017)

6. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset adalah penyalahgunaan aset milik perusahaan yang dilakukan secara sengaja untuk kepentingan pribadi karyawan seperti penggelapankas, penggunaan fasilitas untuk kepentingan pribadi, dan sebagainya. Penyalahgunaan aset dilihat dari indikator-indikator berupa pernyataan yang merupakan jenis-jenis dari penyalahgunaan aset

yang dikembangkan oleh Suryandari dan Valentin (2021); dan Tuanakotta (2010). Tabel 3.6 menyajikan item-item yang digunakan untuk mengukur item penyalahgunaan aset.

Tabel 3.6 Indikator Variabel Penyalahgunaan Aset

Variabel	Indikator	Sumber
Penyalahgunaan Aset	<ul style="list-style-type: none"> a. Pencurian kas dengan membuat kesalahan perhitungan atau kesalahan pembukun dengan sengaja b. Pencatatan laporan keuangan tanpa otorisasi c. Meninggikan tagihan dari rekanan (<i>Overbilling</i>) d. Pengadaan aset yang tidak sesuai dengan pembiayaan e. Penggantian biaya atas biaya-biaya fiktif antara lain dengan cara membuat kwintansi palsu. f. Pendapatan perusahaan tidak dilaporkan/dicatat (<i>Unrecorded</i>) atau dilaporkan lebih kecil (<i>Understates</i>) g. Kecurangan pembelian dan penerimaan (<i>Purchasing AndReceiving Scheme</i>) h. Membuat jurnal palsu, untuk menutupi ketekoran persediaan i. Penggunaan aset untuk kepentingan pribadi 	Suryandari dan Valentin (2021); dan Tuanakotta (2010)

3.4.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala menggunakan skala *likert*. Menurut Priyatno (2010), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau pendapat dari fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala *likert* dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-6. Nilai dari Skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7 Tabel Skala Likert

Jawaban Angket Penelitian	Simbol
Sangat Setuju	6
Setuju	5
Agak Setuju	4
Agak Tidak Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ciri khas dari skala *likert* adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Variabel penelitian ini merupakan objek atau sifat, atribut, objek/ kegiatan yang mempunyai berbagai macam variasi satu sama lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditentukan kesimpulannya.

3.5 Metode Analisis Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten atau *unobserved* (sering disebut konstruk), yaitu variabel yang tidak diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi (indikator- indikator). Sebelum pengolahan data terlebih dahulu perlu dilakukan uji kualitas data.

3.5.1 Metode *Structural Equation Modeling* (SEM)

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS-SEM) menggunakan *software Smart PLS*. Penggunaan *PLS-SEM* dipilih karena memiliki beberapa keunggulan, seperti memiliki tingkat kepekaan yang tinggi pada variabel dependen dan memiliki kemampuan untuk memproses data yang tidak terdistribusi normal.

Menurut Hair *et al.* (2017), *PLS-SEM* sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian yang memiliki jumlah variabel independen yang banyak dan hubungan antar variabel yang kompleks. *PLS-SEM* juga dapat memperhitungkan adanya korelasi antar variabel independen, sehingga memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode analisis regresi biasa (Hair *et al.*, 2017).

Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berguna untuk pemodelan persamaan struktural dalam proyek penelitian terapan, terutama ketika jumlah responden terbatas dan distribusi data tidak merata (Wong, 2019). *PLS-SEM* telah diterapkan di banyak bidang, seperti ilmu perilaku, pemasaran, organisasi, informasi manajemen sistem, dan strategi bisnis (Wong, 2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* merupakan generasi kedua metode analisis data multivariat yang sering digunakan dalam pemasaran penelitian karena dapat menguji kausal linier dan aditif yang didukung secara teoritis (Wong, 2019). Metode *PLS-SEM* memiliki kelebihan yaitu lebih fleksibel dan memiliki kekuatan analisis yang tinggi, serta tidak terlalu bergantung pada asumsi tertentu (seperti distribusi normalitas data) seperti metode *SEM*

lainnya. Hal ini dapat membuat analisis *PLS* lebih mudah untuk dilakukan, terutama jika data tidak memenuhi asumsi-asumsi tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS-SEM)*. Analisis *SEM PLS* menggunakan *Software Smart PLS 3.3.3*. Prosedur analisis *PLS-SEM* meliputi evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi model struktural (*structural model*) sebagai berikut:

3.5.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana data dalam kuesioner akurat dan dapat diandalkan sebagai representasi dari fenomena yang ingin diukur. Data yang memiliki validitas tinggi dapat dianggap akurat, sedangkan data yang memiliki validitas rendah dapat dianggap tidak akurat. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel yang diukur sudah sesuai dengan konsep teoritis yang diterima (Hair *et al.* 2017). Validitas kuesioner dinyatakan sebagai kemampuan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur konsep yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas terdapat dua jenis validitas yang perlu diukur yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki hubungan yang konsisten dan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel independen (Hair *et al.* 2017). Pada penelitian ini validitas konvergen diukur dengan melihat *outer loadings* dan *average variance extracted (AVE)* untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk hanya memiliki satu dimensi. Validitas konvergen untuk mengevaluasi konsistensi antar item dalam satu konstruk dan hubungannya dengan variabel independen. *Threshold* sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair *et al.* 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria tersebut. Selain itu, untuk mengukur korelasi antara pertanyaan pada kuesioner dan skor pertanyaan, dilakukan pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki kemampuan untuk membedakan antar konstruk yang berbeda (Hair *et al.* 2017). Validitas diskriminan diukur dengan melihat akar pangkat dua dari *AVE* dan *cross loadings* antara konstruk dalam kuesioner. Instrumen dianggap valid jika akar pangkat dua dari *AVE* lebih besar dari korelasi antar konstruk dan *cross loadings* menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten yang sesuai

lebih tinggi daripada korelasi antara indikator dengan variabel laten dari konstruk lain. Dengan demikian, pengujian validitas diskriminan adalah suatu cara untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dalam kuesioner benar-benar memiliki dimensi yang berbeda dan tidak saling berkaitan terlalu erat. Validitas diskriminan untuk mengevaluasi kemampuan satu item dalam membedakan antara konstruk yang berbeda. *Threshold*: sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2017). Sedangkan *Outer loading* untuk mengevaluasi tingkat konsistensi antar item dalam satu konstruk. Validitas diskriminan untuk mengukur sejauh mana variabel laten berbeda satu sama lain. Salah satu cara selanjutnya untuk mengujinya adalah menggunakan Fornell-Larcker Criterion, yang membandingkan akar kuadrat dari *AVE (diagonal)* dengan korelasi antar variabel laten (*off-diagonal*) dengan *threshold* sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair et al. 2017).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki tingkat konsistensi yang tinggi (Hair et al. 2017). Uji reliabilitas dapat dibuktikan melalui reliabilitas komposit (*Composit Reliability*) dan konsistensi internal (*Cronbach's Alpha*). Reliabilitas komposit bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh item dalam satu konstruk memiliki tingkat konsistensi yang tinggi (Hair et al. 2017). Konsistensi internal (*Cronbach's Alpha*) bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki tingkat konsistensi yang tinggi (Hair et al. 2014). Reliabilitas komposit (*Composit Reliability*) untuk mengevaluasi tingkat konsistensi dari seluruh item dalam satu konstruk. *Threshold*: sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair et al. 2017). Konsistensi internal (*Cornbach's Alpha*): untuk mengevaluasi tingkat konsistensi antar item dalam satu konstruk. *Threshold*: sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair et al. 2017). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab semua pernyataan dalam kuesioner.

3.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) adalah model yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antara variabel yang tidak teramati. Untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*), dapat digunakan ukuran (R^2) untuk variabel dependen sebagai indikator presentase variasi yang dapat dijelaskan oleh model. Selain itu, dapat juga dilihat besar koefisien jalur struktural sebagai indikator kekuatan hubungan antara variabel. Selain itu untuk mengevaluasi model struktural dapat juga digunakan uji *f-square* yang akan menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap penjelasan R

Square dari variabel dependen, dan perhitungan *inner VIF* untuk menjaga kualitas dan integritas model PLS-SEM, memastikan bahwa interpretasi dan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis bersifat valid dan dapat dipercaya.

3.5.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan seberapa besar kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Menurut Ghozali (2011) Uji *R-square* digunakan untuk mengukur persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, di mana nilai koefisien determinasi *R-square* berkisar antara nol hingga satu, dimana mendekati satu, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *R-square* sama dengan satu, maka model tersebut memberikan pendekatan yang sempurna, sedangkan jika nilainya nol, maka model tersebut tidak sesuai.

3.5.3.2 Uji *F-Square*

F-Square adalah ukuran *efek size* dalam PLS-SEM. Ini menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap penjelasan *R Square* dari variabel dependen.

3.5.3.3 Uji *Inner VIF (Variance Inflation Factors)*

Pemeriksaan multikolinieritas pada variabel laten eksogen menggunakan pendekatan *Inner VIF (Variance Inflation Factors)*. Prosedur pemeriksaan *Inner VIF* ini penting dalam menjaga kualitas dan integritas model *PLS-SEM*, memastikan bahwa interpretasi dan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis bersifat valid dan dapat dipercaya. Walaupun *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* tidak mengharuskan pemenuhan asumsi yang ketat seperti pada *SEM* berbasis kovarians, penting untuk memastikan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinieritas, terutama dalam hubungan antara variabel laten. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan memeriksa *Inner Variance Inflation Factor (VIF)*.

Inner VIF memberikan indikasi tentang kolinieritas antara variabel laten dalam model, yang jika tinggi dapat menyebabkan estimasi yang tidak stabil dan tidak dapat diandalkan. Menurut Hair *et al.* (2017), ambang batas yang umum digunakan untuk *Inner VIF* adalah 5. Nilai di bawah ambang batas dianggap menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel laten, sedangkan nilai di atas ambang batas mengindikasikan adanya masalah yang perlu ditangani.

3.5.3.4 Uji *Goodnes of Fit* (*GoF*)

Uji *Goodnes of Fit* (*GoF*) merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk menilai kecocokan model dalam analisis *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (*PLS-SEM*). *GoF* digunakan untuk mengukur sejauh mana model teoritis yang diusulkan sesuai dengan data yang diamati. Metrik ini memberikan informasi tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam data. Tenenhaus *et al.* (2005) mengusulkan indeks *GoF* sebagai metode global untuk mengukur kualitas model *PLS-SEM*. *GoF* digunakan untuk mengukur sejauh mana model teoritis yang diusulkan sesuai dengan data yang diamati. Metrik ini memberikan informasi tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam data. Tenenhaus *et al.* (2005) mengusulkan indeks *GoF* sebagai metode global untuk mengukur kualitas model *PLS-SEM*.

Adapun sebagai berikut kriteria nilai *GoF* :

- $0 \leq - < 0.250$ *GoF* dianggap kecil
- $0.25 \leq - < 0.36$ *GoF* dianggap moderat
- ≥ 0.36 *GoF* dianggap besar

Diketahui bahwa *communality* pada *Smarts PLS 3.3.3* tidak dihitung, karena nilainya identik dengan *AVE*, sehingga peneliti menghitung *GoF* dengan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times (R^2)}$$

Keterangan : *AVE* = nilai rata-rata *communality index*

$$(R^2) = \text{nilai rata-rata } R\text{-Square}$$

Dalam analisis *PLS-SEM*, penting untuk menilai *GoF* bersama dengan metrik lain seperti koefisien jalur, efek tidak langsung, dan total, serta pengujian signifikansi melalui *bootstrapping*, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kualitas dan kecocokan model secara keseluruhan

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji T-Statistik

Pengujian signifikansi konstanta dan variabel independen dalam persamaan dapat dilakukan menggunakan uji t-statistik. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t-statistik dapat dilihat pada output yang dihasilkan oleh aplikasi *Smart PLS*. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-statistik $> 1,96$ pada taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut diterima dan dianggap signifikan (Ghozali, 2011).

3.5.4.2 Uji Koefisien Parameter (*Path coefficient*)

Koefisien parameter adalah sebuah metode analisis yang sistematis untuk membandingkan berbagai jalur yang dapat mempengaruhi langsung atau tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien parameter menunjukkan korelasi antara konstruk yang dapat bersifat positif atau negatif.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form* dan secara langsung oleh peneliti kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pihak yang terlibat dalam pengelola dan pengguna aset di universitas, Rektor dan Wakil Rektor, dekan dan wakil dekan, Kajur dan Sekjur, Kaprodi, Dosen Tetap, dan Tendik. Adapun waktu yang dibutuhkan penyebaran dan pengumpulan data dalam penelitian ini 60 hari terhitung mulai dari 1 Juni s/d 31 juli 2023. Penyebaran dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan mengirimkan link *google form* kepada responden melalui *whatsapp* dan membagikan kuisoner dengan cara mendatangi responden langsung. Rincian penyebaran kuisoner dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisoner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuisoner yang disebar	200	100 %
Kuisoner yang kembali	146	73 %
Kuisoner yang tidak kembali	54	27 %
Kuisoner yang diuji lebih lanjut	146	73 %

Sumber Data: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, ada 146 kuisoner yang telah disebar dalam penelitian ini. Dari hasil penyebaran, kuisoner yang kembali dan dapat diuji lebih lanjut yaitu sama dengan penyebaran.

4.2 Hasil Data Responden

Data ini menampilkan beberapa karakteristik responden dalam bentuk statistik. Deskripsi data responden memberikan informasi yang ringkas mengenai responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini dipaparkan berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Hasil Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini terdapat data mengenai responden yang dihimpun berdasarkan jenis kelamin, yang dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	79	54,11 %
Perempuan	67	45,90 %
Total	146	100%

Sumber Data: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa terdapat 79 (54,11%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 67 (45,90%) responden berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi dalam responden penelitian ini.

4.2.2 Hasil Data Responden Menurut Kelompok Usia

Berikut ini terdapat data mengenai responden yang dihimpun berdasarkan kelompok usia, yang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Data Responden Menurut Kelompok Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	24	16,4 (%)
31-40 Tahun	66	45,2 (%)
41-50 Tahun	35	23,97 (%)
51-60 Tahun	20	13,7 (%)
> 60 Tahun	1	0,68 (%)
Total	146	100%

Sumber Data: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3, terdapat 24 (16,4%) responden berumur dengan kisaran 21 s/d 30 tahun, 66 (45,2%) berumur dengan kisaran 31 s/d 40 tahun, 35 (23,97%) berumur dengan kisaran 41 s/d 50 tahun, 20 (13,7%) responden yang berumur 51 s/d 60 tahun, dan hanya 1 (0,68%) yang berumur > 60 tahun. Berdasarkan tabel 4.3, disimpulkan kisaran umur responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 31 s/d 40 tahun.

4.2.3 Hasil Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berikut ini terdapat data mengenai responden yang dihimpun berdasarkan pendidikan terakhir, yang dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
D III (Diploma)	2	1,37 %
D IV / S I (Sarjana)	15	10,3 %
S 2 (Masgister)	108	74 %
S3 (Doktor)	21	14,4 %
Total	146	100%

Sumber Data: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, terdapat 2 (1,37%) responden dengan pendidikan terakhir DIII (Diploma) atau yang sederajat, 15 (10,3%) responden dengan pendidikan terakhir DIV/ S I (Sarjana) atau yang sederajat, 108 (74%) responden dengan pendidikan terakhir S2 (Magister) atau yang sederajat, dan hanya 21 (14,4%) responden yang pendidikan terakhirnya S3 (Doktor) atau yang sederajat. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 (Magister) atau yang sederajat mendominasi pada penelitian ini.

4.3 Analisis Model Pengukuran

4.3.1 Hasil Uji Valididitas

Uji validitas data digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana data dalam kuesioner akurat dan dapat diandalkan sebagai representasi dari fenomena yang ingin diukur. Data yang memiliki validitas tinggi dapat dianggap akurat, sedangkan data yang memiliki validitas rendah dapat dianggap tidak akurat. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel yang diukur sudah sesuai dengan konsep teoritis yang diterima (Hair *et al.* 2017). Validitas kuesioner dinyatakan sebagai kemampuan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur konsep yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas terdapat dua jenis validitas yang perlu diukur yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki hubungan yang konsisten dan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel independen (Hair *et al.* 2017). Pada penelitian ini validitas konvergen diukur dengan melihat *outer loadings* dan *average variance extracted (AVE)* untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk hanya memiliki satu dimensi. Validitas konvergen untuk mengevaluasi konsistensi antar item dalam satu konstruk dan

hubungannya dengan variabel independen. *Threshold* untuk *outer loadings* dan *average variance extracted (AVE)* sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair *et al.* 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria tersebut.

Berikutnya, untuk mengukur korelasi antara pertanyaan pada kuisoner dan skor pertanyaan, dilakukan pengujian validitas diskriminan. Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki kemampuan untuk membedakan antar konstruk yang berbeda (Hair *et al.* 2017). Validitas diskriminan diukur dengan melihat akar pangkat dua dari *AVE* dan *cross loadings* antara konstruk dalam kuesioner. Instrumen dianggap valid jika akar pangkat dua dari *AVE* lebih besar dari korelasi antar konstruk dan *cross loadings* menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten yang sesuai lebih tinggi daripada korelasi antara indikator dengan variabel laten dari konstruk lain. Dengan demikian, pengujian validitas diskriminan adalah suatu cara untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dalam kuesioner benar-benar memiliki dimensi yang berbeda dan tidak saling berkaitan terlalu erat.

Tabel 4.5 Loading Factor dan AVE

Variabel	Kode	Model 1	Model 2	Model Final	AVE
		<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i>	
Tekanan Keuangan	TK 1	0.864	0.866	0.866	0.775
	TK 2	0.892	0.891	0.891	
	TK 3	0.913	0.914	0.914	
	TK 4	0.852	0.850	0.850	
Sistem Pengendalian Internal	SPI 1	0.781	0.775	0.775	0.659
	SPI 2	0.891	0.895	0.895	
	SPI 3	0.778	0.776	0.776	
	SPI 4	0.842	0.842	0.842	
	SPI 5	0.764	0.765	0.765	
Kualitas Sumber Daya Manusia	KSM 1	0.880	0.936	0.936	0.888
	KSM 2	0.928	0.967	0.967	
	KSM 3	0.907	0.923	0.923	
	KSM 4	0.393	dihapus	dihapus	
Budaya Organisasi	BO 1	0.613	0.594	dihapus	0.780
	BO 2	0.888	0.895	0.904	
	BO 3	0.893	0.896	0.909	
	BO 4	0.861	0.861	0.865	
	BO 5	0.824	0.828	0.853	

Tabel 4.5 Lanjutan

Varibel	Kode	Model 1	Model 2	Model Final	AVE
		<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i>	
Integritas	INT 1	0.831	0.829	0.829	0.705
	INT 2	0.845	0.849	0.849	
	INT 3	0.880	0.879	0.879	
	INT 4	0.800	0.799	0.799	
Penyalahgunaan Aset	PA 1	0.506	dihapus	dihapus	0.568
	PA 2	0.699	0.691	0.692	
	PA 3	0.712	0.727	0.715	
	PA 4	0.720	0.714	0.728	
	PA 5	0.774	0.784	0.784	
	PA 6	0.852	0.879	0.879	
	PA 7	0.812	0.838	0.837	
	PA 8	0.800	0.826	0.826	
	PA 9	0.615	0.603	0.603	
	PA 10	0.674	0.638	0.638	
	PA 11	0.506	dihapus	dihapus	
	PA 12	0.746	0.763	0.763	
	PA 13	0.756	0.779	0.778	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 4.5 disajikan model 1 perhitungan *loading factor* menunjukkan bahwa variabel tekanan keuangan, yang masing-masing terdiri dari empat indikator, menunjukkan faktor pemuatan yang kuat dengan melebihi ambang batas 0,6, dengan nilai berkisar 0,864 hingga 0,913. Variabel sistem pengendalian internal terdiri dari 5 indikator dan semuanya faktor pemuatan juga kuat melebihi ambang batas 0,6, dengan kisaran antara 0,764 hingga 0,891 untuk Sistem Pengendalian Internal.

Variabel budaya organisasi diwakili oleh lima indikator, semuanya menunjukkan faktor pemuatan di atas ambang batas, dengan nilai berkisar dari 0,613 hingga 0,893, menunjukkan representasi yang kuat terhadap variabel laten. Serupa dengan variabel budaya organisasi, variabel integritas yang terdiri dari empat indikator juga menunjukkan faktor pemuatan di atas ambang batas, dengan nilai antara 0,800 hingga 0,880. Ini menegaskan bahwa indikator-indikator ini merepresentasikan variabel laten integritas dengan efektif. Variabel kualitas sumber daya manusia mengungkapkan potensi kelemahan dalam indikator KSM 4, dengan faktor pemuatan 0,393, jauh di bawah ambang batas. Disisi lain untuk indikator lainnya dalam variabel ini yaitu KSM1, KSM 2, dan KSM 3 memiliki faktor pemuatan antara 0,880 hingga 0,928, yang memadai. Kondisi ini mengindikasikan

bahwa indikator KSM 4 mungkin tidak mengukur variabel laten kualitas sumber daya manusia dengan efektif.

Pada variabel laten penyalahgunaan aset sebagian besar indikator dalam kategori ini memenuhi kriteria ambang batas 0,6, dengan pengecualian PA 1 (0,506) dan PA 11 (0,506). Keadaan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini mungkin perlu ditinjau lebih lanjut dalam analisis. Berdasarkan nilai *loading factor* model 1 yang disajikan pada Tabel 4.5, terdapat 3 indikator yang memiliki nilai kurang dari 0.6, yaitu KSM 4, PA 1, dan PA 11. Sesuai dengan ambang batas yang telah ditetapkan sebelumnya dalam analisis *PLS-SEM*, indikator dengan *loading factor* di bawah 0.6 umumnya dianggap tidak cukup mewakili variabel laten yang bersangkutan, sehingga ketiga indikator tersebut harus dihapus.

Peneliti melakukan pemeriksaan ulang melalui model 2 tanpa menyertakan indikator KSM 4, PA 1, dan PA 11. Hasil pemeriksaan ulang pada model 2 menunjukkan bahwa indikator BO 1 juga memiliki *loading factor* yang kurang dari 0.6. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan pemeriksaan ulang pada model 3 tanpa menyertakan indikator KSM 4, BO 1, PA 1 dan PA 11.

Langkah ini menggambarkan proses iteratif dalam analisis *PLS-SEM*, di mana model terus diperbaiki dan disesuaikan berdasarkan hasil statistik untuk mencapai representasi yang lebih akurat dan valid dari struktur yang sedang diteliti, sehingga diperoleh indikator atau item-item instrumen yang benar-benar mampu menjelaskan konstruk laten yang diukur, yaitu berada di atas ambang batas yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Nilai *loading* yang signifikan menunjukkan bahwa indikator yang terkait memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang mendasarinya, memberikan bukti validitas konvergen yang baik. Akhirnya setelah dilakukan pemeriksaan ulang melalui model 3 berdasarkan Tabel 4.5, semua item pertanyaan memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.6. Disisi lain nilai AVE juga menggambarkan lebih besar dari 0.5. Nilai ambang batas AVE yang disarankan oleh Fornell dan Larcker (1981) adalah 0.5 Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas konvergen dan dapat dianggap valid.

Berikutnya untuk menguji validitas diskriminan, dilakukan analisis dengan melihat nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju dan korelasi variabel laten. Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Cross Loading

	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK 1	0,866	-0,025	0,483	-0,047	0,051	0,404
TK 2	0,891	0,059	0,546	-0,037	0,080	0,310
TK 3	0,914	0,064	0,576	0,004	0,046	0,320
TK 4	0,850	0,064	0,532	-0,091	0,090	0,300
SPI 1	-0,001	0,775	-0,061	0,454	0,448	0,113
SPI 2	0,023	0,895	0,041	0,589	0,567	0,245
SPI 3	-0,021	0,776	-0,121	0,734	0,408	0,153
SPI 4	0,113	0,842	0,129	0,396	0,538	0,244
SPI 5	-0,010	0,765	-0,029	0,649	0,321	0,094
KSM 1	0,562	0,029	0,936	0,052	0,052	0,332
KSM 2	0,587	0,028	0,967	0,052	0,052	0,340
KSM 3	0,556	-0,004	0,923	0,016	0,016	0,317
BO 2	-0,051	0,576	-0,129	0,904	0,368	0,182
BO 3	-0,110	0,629	-0,137	0,909	0,349	0,121
BO 4	-0,053	0,584	-0,095	0,865	0,293	0,073
BO 5	0,009	0,564	-0,031	0,853	0,443	0,202
INT 1	0,045	0,537	-0,021	0,388	0,829	0,343
INT 2	0,096	0,386	0,071	0,304	0,849	0,416
INT 3	0,078	0,558	0,026	0,408	0,879	0,420
INT 4	0,018	0,511	0,064	0,357	0,799	0,331
PA 2	0,312	0,173	0,280	0,125	0,231	0,692
PA 3	0,273	0,168	0,205	0,218	0,338	0,715
PA 4	0,276	0,127	0,240	0,110	0,231	0,728
PA 5	0,293	0,157	0,311	0,117	0,349	0,784
PA 6	0,317	0,154	0,285	0,091	0,312	0,879
PA 7	0,350	0,081	0,270	0,076	0,272	0,837
PA 8	0,367	0,178	0,345	0,112	0,324	0,826
PA 9	0,201	0,268	0,265	0,191	0,407	0,603
PA 10	0,166	0,233	0,112	0,244	0,486	0,638
PA 12	0,320	0,201	0,274	0,118	0,388	0,763
PA 13	0,302	0,174	0,294	0,112	0,353	0,778

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil *cross loadings* menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten yang sesuai lebih tinggi daripada korelasi antara indikator dengan variabel laten dari konstruk lain. Dari Tabel 4.6, terlihat bahwa korelasi dari setiap item lebih besar daripada korelasi item tersebut dengan item lainnya. Dapat disimpulkan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Selanjutnya salah satu cara untuk menilai validitas diskriminan adalah melalui Fornell-Larcker Criterion, yang membandingkan akar kuadrat dari AVE (diagonal) dengan

korelasi antar variabel laten (*off-diagonal*). *Threshold* yang disarankan oleh Fornell dan Larcker (1981) adalah 0.5; seperti yang disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Validitas Diskriminan Pendekatan Fornell-Larcker

Variabel	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK	0.880					
SPI	0.041	0.812				
KSM	0.603	0.019	0.942			
BO	-0.048	0.662	0.104	0.883		
INT	0.074	0.588	0.043	0.432	0.840	
PA	0.385	0.234	0.350	0.184	0.453	0.754

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil Fornell-Larcker Criterion dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria ini. Ini berarti setiap variabel laten mengukur konstruk yang berbeda, dan tidak ada tumpang tindih yang signifikan antara variabel laten yang berbeda.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Analisis PLS-SEM seringkali menggunakan dua pendekatan uji reliabilitas secara bersamaan yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, tujuannya adalah untuk memberikan penilaian yang komprehensif dan tepat tentang reliabilitas konstruk. *Cronbach's Alpha* pada umumnya digunakan untuk mengukur reliabilitas internal dan biasanya diterima sebagai reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.7 (Nunnally, 1978). Walaupun begitu, dalam beberapa situasi penelitian eksploratif, nilai sebesar 0.6 mungkin dianggap cukup (Hair *et al.* 2017). *Composite Reliability* digunakan untuk menilai konsistensi konstruk secara keseluruhan, dan ambang batas yang sering digunakan adalah 0.7 atau lebih tinggi (Fornell & Larcker, 1981). Nilai di atas ambang ini menunjukkan bahwa konstruk diukur dengan cara yang konsisten dan reliabel.

Penggunaan kedua pendekatan ini bersama-sama dalam analisis *PLS-SEM* memberikan penilaian yang komprehensif dan tepat mengenai reliabilitas konstruk. Melakukan penilaian dengan berbagai metode ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil dan memverifikasi reliabilitas dari berbagai perspektif, sesuai dengan standar yang diakui dalam literatur statistik. Tabel 4.8 menyajikan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 4.8 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
TA	0.904	0.932
SPI	0.875	0.906
KSM	0.937	0.960
BO	0.910	0.934
INT	0.861	0.905
PA	0.922	0.935

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji reliabilitas mengukur konsistensi dari alat pengukuran dan merupakan salah satu kriteria penting dalam menilai kualitas instrumen pengukuran dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan dua metrik berbeda yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Interpretasi dari hasil ini adalah sebagai berikut:

- TK (Tekanan Keuangan): TK memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.904, dan *Composite Reliability* sebesar 0.932, menunjukkan reliabilitas yang kuat.
- SPI (Sistem Pengendalian Internal): SPI menunjukkan tingkat reliabilitas yang solid dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.875 dan *Composite Reliability* sebesar 0.906.
- KSM (Kualitas Sumber Daya Manusia): Tingkat reliabilitas untuk KSM juga sangat kuat dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.937 dan *Composite Reliability* sebesar 0.960.
- BO (Budaya Organisasi): *Cronbach's Alpha* sebesar 0.910 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, dan sering kali angka di atas 0.7 dianggap dapat diterima. *Composite Reliability* adalah 0.934, keduanya juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi.
- INT (Integritas): *Cronbach's Alpha* sebesar 0.861 dan *Composite Reliability* sebesar 0.905 menegaskan bahwa variabel INT memiliki reliabilitas yang kuat.
- PA (Penyalahgunaan Aset): PA memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.922 dan *Composite Reliability* sebesar 0.935, yang semuanya menunjukkan reliabilitas yang kuat.

Secara keseluruhan, semua variabel laten dalam model menunjukkan reliabilitas yang sangat kuat. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* semuanya melebihi ambang batas umum 0.7 yang diterima, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model ini secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Hal ini menambah kepercayaan dalam hasil penelitian, sebagai reliabilitas yang tinggi dalam pengukuran

adalah prasyarat untuk validitas dan interpretasi yang benar dari hasil model ini, oleh karena itu, memiliki basis yang kuat dalam hal reliabilitas, yang mendukung keakuratan dan kepercayaan temuan penelitian.

4.4 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian ini, pengujian analisis model struktural (*inner model*) dilakukan melalui dua metode, yaitu menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2), uji *efek size* (*f square*), uji *inner VIF* dan uji *Goodness of Fit* (*GoF*).

4.4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan seberapa besar kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011). Menurut Ghozali (2011) Uji (R^2) digunakan untuk mengukur persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, di mana nilai koefisien determinasi *R-square* berkisar antara nol hingga satu, dimana mendekati satu, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *R-square* sama dengan satu, maka model tersebut memberikan pendekatan yang sempurna, sedangkan jika nilainya nol, maka model tersebut tidak sesuai. Berikut disajikan hasil uji (R^2) pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Penyalahgunaan Aset	0.358	0.335

Sumber: Data primer diolah, 2023

Koefisien determinasi (*R square*) untuk variabel penyalahgunaan aset adalah 0.358, sementara *R square adjusted* adalah 0.335. Ini berarti bahwa 35,8% variasi dalam variabel penyalahgunaan aset dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dan setelah penyesuaian untuk jumlah prediktor, penjelasan ini sedikit berkurang menjadi 33,5%. *R square adjusted* memberikan ukuran yang lebih konservatif dari sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Secara umum, nilai *R square* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memberikan penyesuaian yang lebih baik terhadap data. Namun, dalam *PLS-SEM*, tidak ada ambang batas khusus yang dapat diterapkan, dan interpretasi *R square* bergantung pada konteks penelitian khusus.

4.4.2. Hasil Uji *Efeks Size (F Square)*

Kriteria ketepatan model yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat juga didukung atau diperkuat menggunakan *Effect Size (F Square)*. *F Square* adalah ukuran *efek size* dalam *PLS-SEM*. Ini menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap penjelasan *R Square* dari variabel dependen.

Tabel 4.10 *Efeks Size (F-Square)*

Variabel	PA
TK	0.058
SPI	0.007
KSM	0.038
BO	0.007
INT	0.203

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 yang diberikan, kita dapat melihat beberapa nilai *F Square* antara variabel tekanan keuangan terhadap penyalahgunaan aset: 0.058. sistem pengendalian interhadap terhadap penyalahgunaan aset: 0.007, kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset: 0.038, budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset: 0.007, dan integritas terhadap penyalahgunaan aset: 0,203. *Efek size* dapat diklasifikasikan sebagai kecil (0,02), sedang (0,15), atau besar (0,35), menurut Cohen (1988). Berdasarkan kriteria ini, kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan integritas terhadap penyalahgunaan aset memiliki *efek size* sedang, sementara hubungan lainnya cenderung memiliki *efek size* yang kecil.

4.4.3 Hasil Uji *Inner VIF (Variance Inflation Factors)*

Pengujian analisis model struktural yang lain adalah pemeriksaan multikolinieritas pada variabel laten exogen menggunakan pendekatan *Inner VIF (Variance Inflation Factors)*. Prosedur pemeriksaan *Inner VIF* ini penting dalam menjaga kualitas dan integritas model *PLS-SEM*, memastikan bahwa interpretasi dan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis bersifat valid dan dapat dipercaya. Walaupun *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* tidak mengharuskan pemenuhan asumsi yang ketat seperti pada *SEM* berbasis kovarians, penting untuk memastikan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas, terutama dalam hubungan antara variabel laten. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan memeriksa *Inner Variance Inflation Factor (VIF)*.

Inner VIF memberikan indikasi tentang kolinearitas antara variabel laten dalam model, yang jika tinggi dapat menyebabkan estimasi yang tidak stabil dan tidak dapat

diandalkan. Menurut Hair *et al.* (2017), ambang batas yang umum digunakan untuk *Inner VIF* adalah 5. Nilai di bawah ambang batas ini dianggap menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel laten, sedangkan nilai di atas dapat mengindikasikan adanya masalah yang perlu ditangani.

Tabel 4.11 Uji *Inner VIF*

Variabel Laten Exogen	<i>Inner VIF</i>
TK	1.579
SPI	2.243
KSM	1.596
BO	1.837
INT	1.545

Sumber: Data primer diolah, 2023

Inner VIF berhubungan dengan pengukuran multikolinearitas di antara variabel laten dalam model. Dalam konteks ini, semua nilai berada di bawah ambang batas 5, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel laten. tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas adalah bahwa semua variabel ini menunjukkan nilai *VIF* antara 1.545 dan 2.243, yang jauh di bawah ambang batas yang diterima, menegaskan tidak adanya masalah kolinearitas di antara variabel ini. Pengutipan referensi yang digunakan dalam interpretasi ini adalah dari Hair *et al.* (2017) yang merupakan sumber yang terkenal dalam analisis statistik multivariat.

4.4.4 Hasil Uji *Goodnes of Fit (GoF)*

Uji *Goodnes of Fit (GoF)* merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk menilai kecocokan model dalam analisis *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. *GoF* digunakan untuk mengukur sejauh mana model teoritis yang diusulkan sesuai dengan data yang diamati. Metrik ini memberikan informasi tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam data. Tenenhaus *et al.* (2005) mengusulkan indeks *GoF* sebagai metode global untuk mengukur kualitas model *PLS-SEM*. *GoF* digunakan untuk mengukur sejauh mana model teoritis yang diusulkan sesuai dengan data yang diamati. Metrik ini memberikan informasi tentang seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam data. Tenenhaus *et al.* (2005) mengusulkan indeks *GoF* sebagai metode global untuk mengukur kualitas model *PLS-SEM*

Adapun kriteria nilai *GoF* adalah sebagai berikut:

- $0 \leq - < 0.250$ *GoF* dianggap kecil
- $0.25 \leq - < 0.36$ *GoF* dianggap moderat
- ≥ 0.36 *GoF* dianggap besar

Peneliti menghitung *GoF* dengan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times (R^2)}$$

Keterangan : AVE = nilai rata-rata *communality index*

(R^2) = nilai rata-rata *R-Square*

Tabel 4.12 Adjust R-Square dan AVE (Communality)

	<i>Adjust R-Square</i>	<i>AVE (Communality)</i>
TK		0.775
SPI		0.659
KSM		0.888
BO		0.780
INT		0.705
PA	0.358	0.568
Average	0.729	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Sehingga *GoF* dapat dihitung sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times (R^2)} = 0.729(0.358) = \mathbf{0,511}$$

Nilai *GoF* penelitian ini adalah 0.511, yang masuk ke dalam kategori "besar". Ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural yang baik. Dengan kata lain, model penelitian ini cukup *fit* atau representatif terhadap data yang dimiliki, baik dari sisi pengukuran variabel maupun dari sisi hubungan antar variabel.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

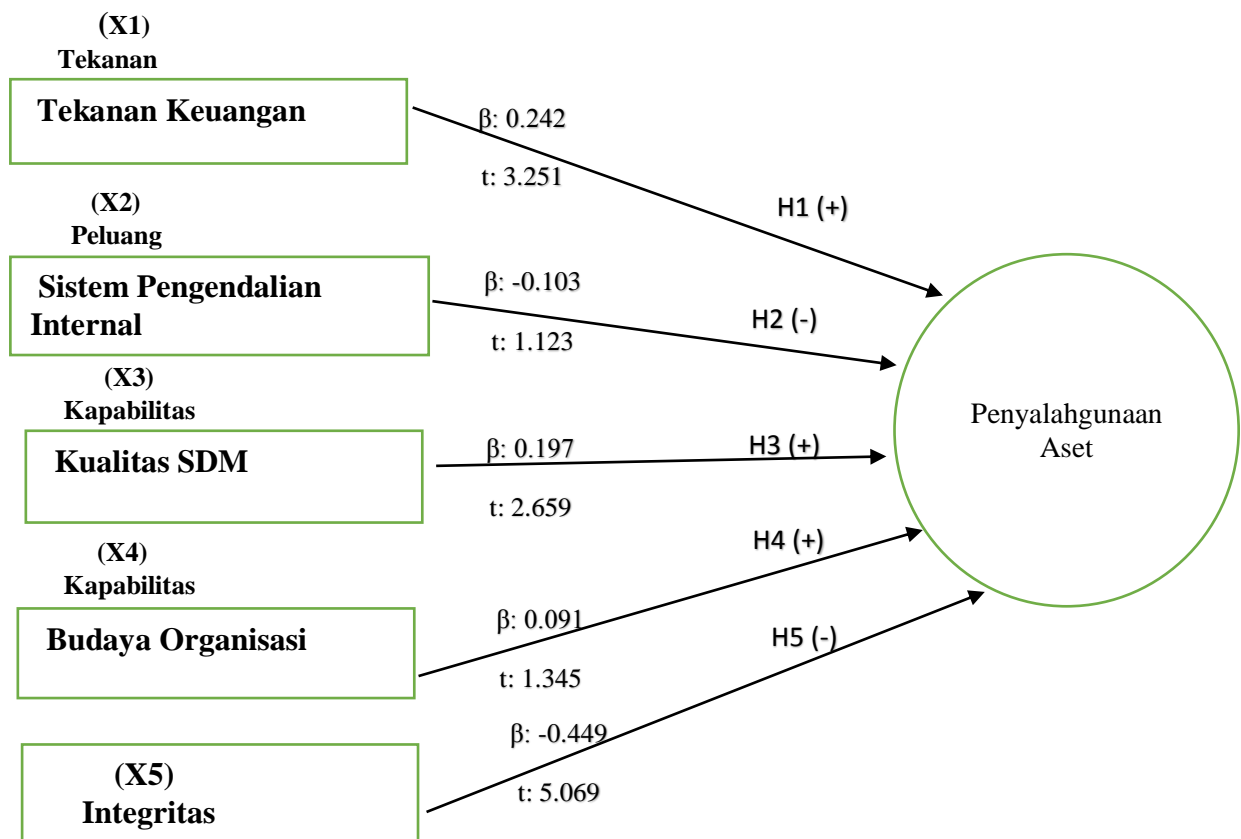
Berikut akan disajikan hasil analisis pengaruh antara variabel laten exogen terhadap variabel laten endogen dalam model yang dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Analisis ini melibatkan lima variabel laten exogen, yaitu tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan integritas, terhadap satu buah variabel laten endogen, yaitu penyalahgunaan aset. Dalam tabel ini, koefisien parameter menunjukkan kekuatan dan arah hubungan, sementara t statistik dan *p-value* digunakan untuk menilai signifikansi statistik hubungan tersebut. Interpretasi detail dari tabel ini dapat membantu dalam memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.13 menyajikan hasil uji hipotesis pengaruh tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas terhadap penyalahgunaan aset.

Tabel 4.13 Uji Hipotesis Pengaruh Tekanan Keuanga, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Integritas Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis	Hubungan	Koef. Paramter	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1(+)	TK -> PA	0.242	3.251	0.001***	Didukung
H2(-)	SPI -> PA	-0.103	1.123	0.262	Tidak Didukung
H3(+)	KSM -> PA	0.197	2.659	0.008***	Didukung
H4(+)	BO -> PA	0.091	1.345	0.180	Tidak Didukung
H5(-)	INT -> PA	-0.449	5.069	0.000***	Didukung

Signifikasi: *p < 0.10, ** p<0,05, *** p<0,01



Gambar 4.1 Model Penelitian Hasil Uji Hipotesis

Bagian ini menyajikan interpretasi rinci dari koefisien parameter yang diperoleh dari analisis *PLS-SEM*, menilai pengaruh langsung dari variabel laten exogen terhadap variabel laten endogen, yaitu penyalahgunaan aset. Dalam konteks ini, lima variabel laten exogen, yaitu tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya

manusia, budaya organisasi dan integritas dievaluasi berdasarkan koefisien parameter mereka, t-statistik, dan *p-value*. Setiap interpretasi didukung dengan referensi statistik yang sesuai untuk menetapkan kriteria ambang batas signifikansi, yang dalam kasus ini mengacu pada Hair *et al.* (2017). Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti dapat menginterpretasikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

H₁: Tekanan Keuangan Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis pertama (H₁) yang menguji pengaruh tekanan keuangan terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa tekanan keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan nilai koefisien parameter (*path coefficient*) antara tekanan keuangan dan penyalahgunaan aset β (beta) sebesar 0.242 (> 0.1), nilai *p-value* sebesar 0.001, dan t statistik sebesar 3.251 (Lihat Tabel 4.12), hasil tersebut menunjukkan signifikansi nilai t-statistik >1.96 dan nilai *p-value* <0.05 . Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini **Didukung** atau **Diterima**.

H₂: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis kedua (H₂) yang menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan nilai koefisien parameter (*path coefficient*) antara sistem pengendalian internal dan penyalahgunaan aset β (beta) sebesar -0.103 (< 0.1), nilai *p-value* sebesar 0.262, dan t statistik sebesar 1.123 (Lihat Tabel 4.12), hasil tersebut menunjukkan signifikansi nilai batas t-statistik dibawah nilai batas 1.96 dan *p-value* melebihi batas maksimum 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini **Tidak Didukung** atau **Ditolak**.

H₃: Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis ketiga (H₃) yang menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan nilai koefisien parameter (*path coefficient*) antara kualitas sumber daya manusia dan penyalahgunaan aset β (beta) sebesar 0.197 (> 0.1), nilai *p-value* sebesar 0.008, dan t statistik sebesar 2.659 (Lihat Tabel 4.12), hasil tersebut menunjukkan signifikansi nilai t-statistik >1.96 dan nilai

$p\text{-value} < 0.05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini **Didukung** atau **Diterima**.

H₄: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis keempat (H_4) yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan nilai koefisien parameter (*path coefficient*) antara budaya organisasi dan penyalahgunaan aset β (beta) sebesar 0.091, nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.180, dan t statistik sebesar 1.345 (Lihat Tabel 4.12), hasil tersebut menunjukkan signifikansi nilai batas t-statistik dibawah nilai batas 1.96 dan $p\text{-value}$ melebihi batas maksimum 0.05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini **Tidak Didukung** atau **Ditolak**.

H₅: Integritas Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Hipotesis kelima (H_5) yang menguji pengaruh integritas terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Berdasarkan nilai koefisien parameter (*path coefficient*) antara sistem pengendalian internal dan penyalahgunaan aset β (beta) sebesar -0.449 (< 0.1), nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.000, dan t-statistik sebesar 5.069 (Lihat Tabel 4.12), hasil tersebut menunjukkan signifikansi nilai t-statistik > 1.96 dan nilai $p\text{-value} < 0.05$. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini **Didukung** atau **Diterima**.

4.6 Pembahasan Hipotesis

4.6.1 Tekanan Keuangan Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa tekanan keuangan berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi Provinsi Kalimantan Barat hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,242 dengan t-statistik 3,251 dan $p\text{-value}$ 0,001 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari tekanan keuangan terhadap penyalahgunaan aset. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat tekanan keuangan pada diri seseorang akan memicu dan menimbulkan kemungkinan besar akan terjadinya tindakan penyalahgunaan aset. Semakin tinggi tingkat tekanan keuangan maka semakin tinggi juga potensi terjadinya penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dinyatakan didukung atau diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *fraud star* bahwa dengan tekanan dapat memicu terjadinya tindakan *fraud*. Penelitian ini juga didukung oleh Utami *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa bahwa semakin tingginya tingkat keperluan seseorang terhadap uang, maka akan semakin besar juga peluang orang tersebut untuk dapat berbuat curang. Tarmizi dan (2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan tekanan terhadap tindakan kecurangan. Ramadlan dan Yuliana (2020) menemukan bahwa tekanan berpengaruh signifikan terhadap penyalahgunaan aset.

Yusrianti *et al.* (2020) juga mengungkapkan bahwa permasalahan keuangan menjadi penyebab utama seseorang melakukan kecurangan. Semakin tinggi tekanan finansial, semakin tinggi pula penyalahgunaan aset. Utami *et al.* (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi tekanan keuangan yang dialami maka semakin tinggi pula risiko penyalahgunaan aset yang dilakukan karyawan. Artinya, kondisi keuangan yang tidak stabil ketika dihadapkan pada situasi sulit akan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Kazimean *et al.* (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa tekanan keuangan berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset.

Tekanan keuangan dapat terjadi karena adanya tuntutan dalam memenuhi kebutuhan individu dan gaya hidup yang tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Seseorang yang berada dalam tekanan keuangan tersebut kemudian biasanya akan berusaha melakukan segala cara untuk mengatasi tekanan tersebut, salah satunya adalah dengan penyalahgunaan aset. Semakin seorang merasa tertekan secara keuangan akan memperbesar kemungkinan munculnya keinginan untuk melakukan tindakan kecurangan. Temuan penelitian menyiratkan bahwa perguruan tinggi harus melakukan kontrol terhadap pegawai atau pejabat yang terindikasi mendapat tekanan keuangan yang tinggi yang kemudian dapat dilihat dari karakter dan gaya hidup. Perguruan tinggi juga dapat memberikan perhatian yang lebih kepada pegawai dengan memberikan tunjangan dan intensif sebagai apresiasi kinerja dalam upaya meringankan tekanan keuangan yang dialami oleh pegawai atau pejabat perguruan tinggi sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset.

Dari hasil penelitian juga dapat dilihat bahwa pegawai perguruan tinggi seharusnya dapat menjauhi tindakan yang akan berakibat pada tingginya tingkat tekanan keuangan, karena diketahui bahwa terjadinya penyalahgunaan aset di perguruan tinggi berawal dari tekanan keuangan yang dialami oleh sumber daya manusia didalamnya.

4.6.2 Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi Provinsi Kalimantan Barat hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter -0,103 dengan t-statistik 1,123 dan *p-value* 0,262 menunjukkan pengaruh negatif, tetapi tidak signifikan sistem pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat sistem pengendalian internal pada perguruan tinggi tidak akan berhubungan dengan terjadinya tindakan penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) tidak didukung atau tidak diterima.

Hasil penelitian ini didukung teori *fraud star* yang mengatakan bahwa apabila sistem pengendalian internal di organisasi yang lemah akan memberikan peluang atau kesempatan bagi pelaku untuk melakukan tindakan kecurangan. Ramadlan dan Yuliana (2020) menyebutkan adanya pengaruh yang tidak signifikan sistem pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset menunjukkan bahwa penyelewengan aset yang tinggi belum tentu dapat diterapkan melalui sistem pengendalian intern yang tinggi. Akhyaar *et al.* (2022) pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengendalian internal yang rendah ataupun tinggi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Listyo dan Cahyonowati (2022) mengatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap penyalahgunaan aset. Sari *et al.* (2020) Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Sejatinya sistem pengendalian internal mempunyai fungsi untuk mengevaluasi suatu sistem akuntansi serta menilai suatu kebijakan manajemen yang dilakukan. Temuan penelitian menyiratkan bahwa bagi perguruan tinggi, sangat penting untuk menerapkan sistem pengendalian internal dengan efektif dan efisien, karena sistem pengendalian internal yang diterapkan secara baik akan mampu mengurangi penyalahgunaan wewenang serta dapat memperkecil celah bagi para pelaku penyalahgunaan aset agar tidak melakukan kegiatan yang bisa merugikan perguruan tinggi terutama dalam tindakan penyalahgunaan aset. Disisi lain dari hasil penelitian diharapkan agar pegawai perguruan tinggi mampu berkomitmen dengan penuh tanggung jawab untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam pengelolaan aset. Kontrol perilaku yang baik oleh pegawai dapat berpengaruh kepada baiknya sistem pengendalian internal pada sebuah organisasi. Pegawai yang dapat

menjalankan peraturan dengan konsisten dapat mencegah tindakan penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi.

4.6.3 Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa variabel exogen kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi Provinsi Kalimantan Barat hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0,197 dengan t-statistik 2,659 dan *p-value* 0,008 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat kualitas sumber daya manusia pada suatu perguruan tinggi akan memicu tingginya tingkat kemungkinan akan terjadinya tindakan penyalahgunaan aset. Semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia pada diri seseorang maka semakin tinggi juga potensi terjadinya penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) didukung atau diterima.

Hal ini sejalan dengan teori *fraud star* yang dikembangkan oleh Umar (2016) bahwa kabapilitas yang dikonstruksi menjadi kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penyebab tindakan kecurangan. Hidayati *et al.* (2017) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*. Sari dan Nugroho (2021) juga berpendapat bahwa kemampuan/kapabilitas seseorang mempengaruhi kegiatan penyalahgunaan aset. Mardiah dan Jasman (2021) juga mendukung pengaruh positif kualitas sumber daya manusia terhadap penyalahgunaan aset

Utami *et.al* (2021) juga mendukung pengaruh positif kualitas kemampuan seseorang terhadap tindakan penyalahgunaan aset, temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai maka semakin tinggi pula risiko terjadinya tindakan penipuan penyelewengan aset. Artinya, ketika karyawan mempunyai kemampuan berpendapat, pengalaman dalam mengelola suatu bisnis, maka karyawan tersebut akan mengetahui kelemahan-kelemahan perusahaan. Kemampuan berargumentasi akan menunjang karyawan dalam membuat alibi, kemampuan menemukan titik lemah akan digunakan karyawan untuk mencari celah kebijakan perusahaan yang berpihak pada kepentingan pribadinya. Pengetahuan dan pengalaman tersebut akan meningkatkan

kemampuan karyawan dalam mengetahui seluk beluk perusahaan. Kemampuan yang terbentuk dari pengalaman dan pengetahuan cenderung meningkatkan risiko kolusi. Kolusi yang dilakukan setiap karyawan untuk bekerja sama mendukung penyalahgunaan aset. Hal ini akan membuat penipuan lebih sulit dideteksi.

Wolfe dan Hermanson (2004) mendukung hasil penelitian ini dengan mengungkapkan bahwa seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kemampuan yang tidak dapat dimiliki orang lain, sehingga kemampuan tersebut akan menjadi peluang untuk melakukan kecurangan. Koomson *et al.* (2020) juga mendukung adanya pengaruh positif kemampuan seseorang terhadap tindakan penyalahgunaan aset.

Widyawati *et al.* (2019) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tindakan kecurangan. Laksmi dan Sujana (2019) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *fraud*. Cahyani (2019) juga mendukung bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *fraud*. Temuan dari penelitian menyiratkan bahwa penyalahgunaan aset di tempat kerja sering dilakukan oleh individu yang berada dalam posisi berpengaruh. Berdasarkan posisi mereka, orang-orang seperti itu biasanya memilikinya pemahaman yang baik tentang sistem kontrol dan mampu memanfaatkan kelemahan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Temuan dari penelitian menyiratkan bahwa penyalahgunaan aset di tempat kerja sering dilakukan oleh individu yang berada dalam posisi berpengaruh. Berdasarkan posisi mereka, orang-orang seperti itu biasanya memilikinya pemahaman yang baik tentang sistem kontrol dan mampu memanfaatkan kelemahan untuk melakukan tindakan kecurangan. Institusi perguruan tinggi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan baik, meningkatkan kualitas yang dimaksud bukan hanya meningkatkan kualitas pendidikan atau kemampuan saja, melainkan yang sangat penting adalah meningkatkan kualitas manusia dalam bentuk karakter yang akan melahirkan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga institusi perguruan tinggi dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset. Disisi lain hasil penelitian juga menyiratkan agar pegawai perguruan tinggi seharusnya dapat menjadi contoh tauladan yang baik dalam setiap tindakan yang dilakukan. Pegawai Perguruan Tinggi harus meningkatkan kualitas diri dan tanggung jawab sebagai insan akademik, dapat menjaga diri dari perbuatan yang tidak baik sehingga terhindar dari tindakan yang mengarah kepada penyalahgunaan aset atau tindakan kecurangan lainnya.

4.6.4 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi Provinsi Kalimantan Barat hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0,091 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset, meskipun ini tampaknya tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 1,345 dan *p-value* sebesar 0,180. Menurut kriteria umum t-statistik kurang dari 1,96 atau *p-value* lebih besar dari 0.05 mengindikasikan ada pengaruh yang tidak signifikan secara statistik budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tingginya tingkat budaya organisasi pada suatu Perguruan Tinggi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap penyalahgunaan aset. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) dinyatakan tidak didukung atau ditolak.

Hal ini sejalan dengan teori *fraud star* yang bahwa rasionalisasi yang dikonstruksi menjadi budaya organisasi adalah salah satu faktor penyebab tindakan kecurangan. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Sumendap *et al.* (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *fraud*. Pendapat yang sama menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan *fraud* (Anantawikrama *et al.*, 2019). Eka dan Wirahadi (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *fraud*. Melati *et al.* (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan. Rustandy *et al.* (2020) juga mendukung penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud*.

Pada teori *fraud star* disebutkan bahwa salah satu faktor pemicu terjadinya kecurangan adalah rasionalisasi yang merupakan pembenaran pelaku *fraud* terhadap tindakan yang mereka lakukan. Rasionalisasi terhadap kecurangan merupakan pembenaran kecurangan yang dilakukan karena faktor budaya organisasi pada suatu organisasi belum dianggap baik. Sehingga pada penelitian ini dilakukan uji terkait pengaruh suatu budaya organisasi terhadap penyalahgunaan aset. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap tindakan penyalahgunaan aset, berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap tindakan penyalahgunaan aset tetapi tidak dukung oleh statistik. Dengan demikian maka hasil penelitian dianggap sudah konsisten dengan penelitian sebelumnya meskipun secara statistik perlu dilakukan uji lebih lanjut agar hasil penelitian bisa didukung secara statistik.

Temuan penelitian ini didukung oleh teori *fraud star* yang mengatakan bahwa salah satu faktor pemicu kecurangan adalah rasionalisasi atau pembencaran dalam melakukan kecurangan yang kemudian dikonstruksi menjadi budaya organisasi dalam penelitian ini.

Meskipun secara umum diketahui bahwa semakin baik budaya organisasi mendukung peraturan perguruan tinggi dalam pengelolaan aset maka akan membentuk organisasi yang baik dalam pengelolaan aset, sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset. Begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai budaya organisasi dengan peraturan perguruan tinggi dalam pengelolaan aset maka akan berdampak kepada organisasi yang tidak baik dalam pengelolaan aset.

Temuan penelitian menyiratkan bagi perguruan tinggi seharusnya dapat menerapkan budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi yang baik akan membentuk sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi mempunyai rasa ikut memiliki dan mempunyai rasa bangga menjadi bagian terhadap suatu organisasi tersebut sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset. Disisi dari hasil penelitian diharapkan pegawai di perguruan tinggi, agar mampu menjadi ujung tombak dari suatu budaya organisasi, budaya organisasi yang baik dapat tercipta karena perilaku yang dibentuk oleh pegawai dalam menjalankan organisasi dengan baik. Oleh karena itu, pegawai sebagai ujung tombak organisasi harus mampu menerapkan perilaku yang baik sesuai dengan tujuan dari institusi sehingga tujuan institusi dapat tercapai, dan menghindari tindakan yang tidak baik yang mengarah kepada tindakan kecurangan seperti penyalahgunaan aset.

4.6.5 Integritas Berpengaruh Negatif Terhadap Penyalahgunaan Aset

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, dapat diketahui bahwa integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset di Perguruan Tinggi Provinsi Kalimantan Barat hal ini dibuktikan dengan koefisien $-0,449$ dengan t -statistik $5,069$ dan p -value $0,000$ menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan integritas terhadap penyalahgunaan aset. Hasil olahan data tersebut secara statistik menunjukkan bahwa integritas secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di provinsi Kalimantan Barat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5) dinyatakan didukung atau diterima.

Hal ini sejalan dengan teori *fraud star* yang bahwa kurangnya integritas seseorang seseorang menjadi salah satu faktor penyebab tindakan kecurangan. Penelitian oleh Utami

et al. (2021) membuktikan bahwa integritas dapat mencegah tindakan penyalahgunaan aset. Perdana *et al.* (2018) mendukung integritas berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Didukung oleh Febriansyah dan Indirwan (2022) tingginya tingkat integritas dapat mencegah terjadinya kecurangan. Hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset (Ramadhan & Yuliana, 2020). Mardiah dan Jasman (2021); dan Suyono (2020) membuktikan hubungan negatif antara integritas dan penyalahgunaan aset.

Temuan penelitian menunjukkan hasil negatif integritas terhadap penyalahgunaan aset, yang dapat diinterpretasikan bahwa jika integritas ditanamkan pada suatu organisasi dapat berdampak pada kecilnya peluang kecurangan pada organisasi tersebut. Hasil penelitian menyiratkan bahwa penting bagi institusi perguruan tinggi untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan integritasnya dalam wujud tanggung jawab dan kejujuran, hal tersebut dapat berupa sikap tauladan kejujuran dan tanggung jawab yang ditampilkan oleh pejabat atau pimpinan dalam suatu organisasi atau memberikan pendidikan karakter dalam upaya meningkatkan kejujuran dan kesadaran tanggung jawab dalam bekerja, karena kurangnya integritas dapat menjadi faktor yang dapat menyebabkan terjadinya tindakan penyalahgunaan aset. Disisi lain temuan penelitian juga menyiratkan bahwa integritas pegawai perguruan tinggi sangat menentukan tindakan penyalahgunaan aset yang terjadi di perguruan tinggi. Semakin baik integritas yang ada pada diri pegawai di perguruan tinggi maka akan semakin tingginya tanggung jawab dan kejujuran dalam bekerja, sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset. Sangat penting bagi pegawai di perguruan tinggi untuk memiliki integritas yang tinggi.

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel tekanan keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di wilayah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Variabel sistem pengendalian internal berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.
3. Variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.
4. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.
5. Variabel integritas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.

5.2 Kontribusi dan Implikasi

5.2.1 Kontribusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi baru atau tambahan yang relevan bagi para akademisi kedepannya yang tertarik melakukan penelitian mengenai Penyalahgunaan Aset.

5.2.2 Implikasi

1. Implikasi Bagi Perguruan Tinggi
 - a. Perguruan tinggi adalah harus melakukan kontrol terhadap pegawai atau pejabat yang terindikasi mendapat tekanan keuangan yang tinggi yang kemudian dapat dilihat dari karakter dan gaya hidup. perguruan tinggi juga dapat memberikan

perhatian yang lebih kepada pegawai dengan memberikan tunjangan dan intensif sebagai apresiasi kinerja dalam upaya meringankan tekanan keuangan yang dialami oleh pegawai atau pejabat perguruan tinggi sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset.

- b. Sangat penting bagi perguruan tinggi untuk menerapkan sistem pengendalian internal dengan efektif dan efisien, karena sistem pengendalian internal yang diterapkan secara baik akan mampu mengurangi penyalahgunaan wewenang serta dapat memperkecil celah bagi para pelaku penyalahgunaan aset agar tidak melakukan kegiatan yang bisa merugikan perguruan tinggi terutama dalam tindakan penyalahgunaan aset.
- c. Perguruan tinggi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan baik, meningkatkan kualitas yang dimaksud bukan hanya meningkatkan kualitas pendidikan atau kemampuan saja, melainkan yang sangat penting adalah meningkatkan kualitas manusia dalam bentuk karakter yang akan melahirkan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga institusi perguruan tinggi dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset.
- d. Perguruan tinggi seharusnya dapat menerapkan budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi yang baik akan membentuk sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi mempunyai rasa ikut memiliki dan mempunyai rasa bangga menjadi bagian terhadap suatu organisasi tersebut sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset.
- e. Sangat penting bagi perguruan tinggi untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan integritasnya dalam wujud tanggung jawab dan kejujuran, hal tersebut dapat berupa sikap tauladan kejujuran dan tanggung jawab yang ditampilkan oleh pejabat atau pimpinan dalam suatu organisasi atau memberikan pendidikan karakter dalam upaya meningkatkan kejujuran dan kesadaran tanggung jawab dalam bekerja, karena kurangnya integritas dapat menjadi faktor yang dapat menyebabkan terjadinya tindakan penyalahgunaan aset.

2. Implikasi Bagi Pegawai

- a. Pegawai perguruan tinggi seharusnya tidak berlebihan dalam gaya hidup, maksudnya adalah tidak berlebih-lebihan menyeimbangkan antara pendapatan dan pengeluaran. Menjauhi hal-hal yang mengarah kepada tingginya tingkat tekanan keuangan dalam hidup, karena diketahui bahwa terjadinya penyalahgunaan aset di

perguruan tinggi berawal dari tekanan keuangan yang dialami oleh sumber daya manusia didalamnya.

- b. Pegawai perguruan tinggi harus mampu berkomitmen dengan penuh tanggung jawab untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam pengelolaan aset. Kontrol perilaku yang baik oleh pegawai dapat berpengaruh kepada baiknya sistem pengendalian internal pada sebuah organisasi. Pegawai yang dapat menjalankan peraturan dengan konsisten dapat mencegah tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi.
- c. Perguruan tinggi sebagai institusi yang mencetak sumber daya manusia, pegawai perguruan tinggi seharusnya dapat menjadi contoh tauladan yang baik dalam setiap tindakan yang dilakukan. Pegawai perguruan tinggi harus meningkatkan kualitas diri dan tanggung jawab sebagai insan akademik, dapat menjaga diri dari perbuatan yang tidak baik sehingga terhindar dari tindakan yang mengarah kepada penyalahgunaan aset atau tindakan kecurangan lainnya.
- d. Pegawai perguruan tinggi harus menjadi ujung tombak dari suatu budaya organisasi, budaya organisasi yang baik dapat tercipta karena perilaku yang dibentuk oleh pegawai dalam menjalankan organisasi dengan baik. Oleh karena itu, pegawai sebagai ujung tombak organisasi harus mampu menerapkan perilaku yang baik sesuai dengan tujuan dari institusi sehingga tujuan institusi dapat tercapai, dan menghindari tindakan yang tidak baik yang mengarah kepada tindakan kecurangan seperti penyalahgunaan aset.
- e. Integritas pegawai sangat menentukan tindakan penyalahgunaan aset yang terjadi di perguruan tinggi. Semakin baik integritas yang ada pada diri pegawai di perguruan tinggi maka akan semakin tingginya tanggung jawab dan kejujuran dalam bekerja, sehingga dapat terhindar dari tindakan penyalahgunaan aset. Sangat penting bagi pegawai di perguruan tinggi untuk memiliki integritas yang tinggi.

5.3 Keterbatasan Dan Saran

5.3.1 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama melakukan penelitian. Keterbatasan dalam penelitian antara lain:

1. Penelitian ini dibatasi hanya menggunakan 5 variabel eksogen yaitu variabel Tekanan keuangan, variabel sistem pengendalian internal, variabel kualitas sumber daya

manusia, variabel budaya organisasi dan variabel integritas untuk menguji pengaruh terhadap Penyalahgunaan Aset.

2. Penelitian ini dibatasi menggunakan teori *fraud star* dalam pengujiannya terhadap tindakan penyalahgunaan aset pada perguruan tinggi.

5.3.2 Saran

1. Mengingat pentingnya tekanan keuangan, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan integritas pengaruhnya terhadap tindakan penyalahgunaan aset maka pihak perguruan tinggi sebaiknya memberikan perhatian yang lebih terhadap proses pengadaan, penggunaan, pemeliharaan dan penghapusan aset agar bisa berjalan lebih efektif dan efisien sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi.
2. Peneliti selanjutnya agar bisa menggunakan variabel lain misalnya intensif dan kepemimpinan organisasi pengaruhnya terhadap penyalahgunaan aset serta dapat juga digunakan teori lain yang berbeda untuk mengembangkan penelitian ini dalam pengujian terhadap penyalahgunaan aset.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report To The Nations*. Association of Certified Fraud Examiners, 1–96.
- AICPA. (2017). *Consideration of Fraud in a Financial Statement*. Construction Contractors, 175–188. <https://doi.org/10.1002/9781119480310.ch12>
- Albrecht, S., Winn, J. N., Johnson, J. A., Howard, A. W., Marcy, G. W., Butler, R. P., Arriagada, P., Crane, J. D., Sheckman, S. A., Thompson, I. B., Hirano, T., Bakos, G., & Hartman, J. D. (2012). *Obliquities Of Hot Jupiter Host Stars: Evidence For Tidal Interactions And Primordial Misalignments*. *Astrophysical Journal*, 757(1). <https://doi.org/10.1088/0004-637X/757/1/18>
- Ambarwati, J., & Handayani, R. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kemungkinan Terjadinya Salah Kelola Aset Tetap Ditinjau Dari Perspektif *Fraud Diamond Theory* (Studi Empiris Pada Perangkat Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 15(2), 165–203. <https://doi.org/10.14710/jaa.15.2.165-203>
- Anantawikrama, Komang, & Daniel. (2019). *Proactive Fraud Audit, Whistleblowing and Cultural Implementation of Tri Hita Karana for Fraud Prevention*. *European Research Studies Journal*, XXII(Issue 3), 201–214. <https://doi.org/10.35808/ersj/1466>
- Ariesta, F. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat). *E-Journal Universitas Negeri Padang*, 1, 1–15.
- Arrowsmith, S. (2010), "*Horizontal Policies In Public Procurement: A Taxonomy*", *Journal of Public Procurement*, Vol. 10(2), hal. 149-186
- Asmawanti, D. S. dan A. S. (2017). Peran Satuan Pengawasan Intern Dan Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencapaian *Good University Governance* Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 101–118.
- Aulia Haqq, A. P. N., & Budiwitjaksono, G. S. (2020). *Fraud Pentagon For Detecting Financial Statement Fraud*. *Journal Of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 22(3), 319–332. <https://doi.org/10.14414/jebav.v22i3.1788>.
- Cahyani, E. N. (2019). Pengaruh Implementasi E-Procurement, Pengendalian Internal, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang Dan Jasa. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(7), 1–13.
- Celentani, M., & Ganuza, J. J. (2002). *Corruption And Competition In Procurement*. *European Economic Review*, 46(7), 1273–1303. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00147-7](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00147-7)
- Cohen J. (1998). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Science (Edisi 2)*. Hillsdale. NJ: Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- COSO. (2013). *2013 COSO Framework*. The Committee of Sponsoring Organizatins of the Treadway Commission.

- Cressey, Donald. (1950). *The Criminal Violation Of Financial Trust*. American Sociological Review, 15 (6), 738–743
- De Vries, D. A., Peter, J., de Graaf, H., & Nikken, P. (2016). *Adolescents' Social Network Site Use, Peer Appearance-Related Feedback, and Body Dissatisfaction: Testing a Mediation Model*. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(1), 211–224. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0266-4>
- Dharma Pangestu, A., Oktavia, R., & Amelia, Y. (2020). Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Dengan Menggunakan Model *Beneish M-Score*: Perspektif *Fraud Diamond*. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(4), 301–313. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.90>
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). *Consistent And Asymptotically Normal PLS Estimators For Linear Structural Equations*. *Computational Statistics & Data Analysis*, 81, 10-23.
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Eka, I. N., & Wirahadi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Aparatur Desa terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kecamatan Kuta Utara dan Kuta Selatan). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 166–176.
- Eka Putra, I. P. A. P., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 2155. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p20>
- Eko Sudarmanto. (2020). Manajemen Risiko: Deteksi Dini Upaya Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 107–121.
- Enofe, O., Okpako, P. O., & Atube, E. N. (2013). *The Impact of Forensic Accounting on Fraud Detection*. 5(26), 61–73.
- Febriansyah, A., & Indirwan, I. (2022). Pengaruh Integritas Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Negara (Studi Kasus PP Pratama Bandung Bojonagara). 2(2), 220–230.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50
- Gaol, L. M. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan integritas. *Jurnal Riset dan Akuntansi*. 3(1), 47–70.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habe, H., & Ahruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekonomi Bisnis dan Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Hayati, N., & Amalia, I. (2021). *The Effect Of Religiosity And Moderation Of Morality On*

Fraud Prevention In The Management Of Village Funds. The Indonesian Accounting Review, 11(1), 105. <https://doi.org/10.14414/tiar.v11i1.2297>

- Ken Kwong-Kay Wong. 2019. "Handling Small Survey Sample Size and Skewed Dataset with Partial Least Square Path Modelling." *The Magazine of the Marketing Research and Intelligence Association*.
- Hidayati, N., Mulyadi, J. M. V, & Classification, J. E. L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fraud* Dalam Kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa. 2, 275–294.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kazimean, S., Said, J., Nia, E. H., & Vakilifard, H. (2019). *Article information : Examining Fraud Risk Factors on Asset Misappropriation : Evidence from the. Journal of Financial Crime - Emerald Insight*, 10(6), 24–62.
- Khairunnisa, H., Sumardi, Bambang Tutuko, & Christian Wiradendi Wolor. (2020). Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Risiko Penyalahgunaan Aset pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Wahana Akuntansi*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.21009/wahana.15.015>
- Kivaayatul Akhyaar, Anissa Hakim Purwantini, Naufal Afif, & Wahyu Anggit Prasetya. (2022). Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal Dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 202–217. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.202-217>
- 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>
- Lestari, N. K. L., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan Asimetri Informasi pada Kecurangan Akuntansi. *Akuntansi*, 21(1), 389–417.
- Listyo, F. W., & Cahyonowati, N. (2022). *The Influence of Machiavellianism, Love of Money and Internal Control on the Tendency of Asset Misuse in Government-Owned Enterprises XYZ in Semarang. Jurnal Akuntansi*, 12(2), 12–26. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.12.2.12-26>
- Institute of Internal Auditors (IIA)* (2017). *Standards And Guidance. Electrical Safet and the Law, October 2017*, 163–172. <https://doi.org/10.4324/9781315617626-11>
- 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>
- Melati, R., Rodiah, S., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, Whistleblowing, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Empiris Pada Sekolah di Pekanbaru). *Accounting and Management Journal*, 6(1), 17–25. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/AMJ/article/view/2378>

- Mersa, N. A., Sailawati, & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *14*(1), 85–92.
- Muniroh, N., Suryatimur, K. P., & Tidar, U. (2021). Peran Auditor Internal Dan Auditor Eksternal Dalam Mendeteksi *Fraud Asset Misappropriation*. *Jurnal Akuntansi Unihaz:Jaz*, *4*(2), 207–213.
- Nia, E. H., & Said, J. (2015). Assessing Fraud Risk Factors of Assets Misappropriation: Evidences from Iranian Banks. *Procedia Economics and Finance*, *31*(15), 919–924. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01194-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01194-6)
- Nisa Nurharjanti, N. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Fraud Pengadaan Barang/Jasa di Lembaga Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, *18*(2), 209–221. <https://doi.org/10.18196/jai.180284>
- Noviani, N., Nurmala, P., & Adiwibowo, A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moralitas Individu, Dan Audit Internal Terhadap Risiko Fraud. *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *19*(2), 68. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v19i2.9149>
- Novita, N. (2019). Teori Fraud Pentagon Dan Deteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, *11*(2), 64–73. <https://doi.org/10.33508/jako.v11i2.2077>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Permana, B. A., Perdana, H. D., & Kurniasih, L. (2017). *Determinant of Fraud in Government Agency: Empirical Study At the Finance and Development Supervisory Agency (Bpkp) of Jakarta Representative Office*. *Asia Pacific Fraud Journal*, *2*(1), 93. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.17.02.01.08>
- Presiden Republik Indonesia. (1990). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi. *UU RI*, *3*(1), 2.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 47 Tahun 2011 Tentang Satuan Pengawas Internal di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan dan Kinerja Instansi Pemerintah
- 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.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, M. (2005). *SmartPLS 2.0 (Beta)*. Hamburg: *University of Hamburg, Faculty of Economics and Management*.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, *Good Corporate Governance* Dan Pengendalian Internal. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, *8*(2), 232–247. <https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>

- Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26 (3), 2155-2182 <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Saputra, A. (2017). Pengaruh Sistem Internal , Kontrol , Audit Internal dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan (*Fraud*) perbankan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Anak Perusahaan BUMN di Medan). *Riset dan Jurnal Akuntansi*, 1(1), 48–55.
- Sari, D. P., Yuniarta, G. A., Julianto, I. P., & Ekonomi, J. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal , Penegakan Peraturan , Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)(Studi Kasus : Pada BUMD Di Kabupaten Buleleng). 181–191.
- Savitri, S., & Herliansyah, Y. (2022). Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penyalahgunaan Aset Dengan Kualitas Audit Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 6(4), 4219–4231. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1169>
- Schaeffer, R. L., Mendenhall, W., & Ott, R. L. (2011). *Elementary Survey Sampling* (7th ed.). Boston, MA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Siahaan, M., Umar, H., & Purba, R. B. (2019). *Fraud Star Drives To Asset Misappropriation Moderated By Internal Controls*. *Xinan Jiaotong Daxue Xuebao/Journal of Southwest Jiaotong University*, 54(4), 1–10. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.54.4.24>
- Siahaan, S. B., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Integritas dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 81–92.
- Sinen, K. (2022). Pencegahan *Fraud* Dana Desa : Analisis Ketaatan Aturan Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal. *I(2)*, 164–173.
- Silverstone, H., dan Sheetz, M. (2007). *Forensic Accounting and Fraud Invstigation for Non-Expertsm 2nd Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc
- Srimulyani, A. D. (2020). Pengaruh Audit Internal Dalam Pencegahan *Fraud* Kota Sukabumi. *JAMMI – Jurnal Akuntansi UMMI*, 1(1), 1–11.
- Sumendap, P., Hidayat, W., Prabowo, A., Hartono, Sartika, Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, Vol. 2(No. 24), Hal. 1-9.
- Surjandari, D. A., & Martaningtyas, I. (2015). *An Empirical Study: The Effect of Performance Incentives, Internal Control System, Organizational Culture, on Fraud of Indonesia Government Officer*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 71–76. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s5p71>
- 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>

- Suyono, W. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Whistleblowing System dan Integritas Terhadap *Asset Missappropriation* Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. Prosiding Seminar Nasional, *ISSN (P) : 2615-2584*, 1–7.
- Tarmizi, A., & Shieto, D. (2021). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (Jpmk) Pengaruh Komponen Fraud Risk Triangle Terhadap *Asset Misappropriation*, Pada Pegawai Pd. Pasar Jaya Pemda Dki Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 55–64. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Tuanakotta, Theodorus M. (2010). *Akuntansi Forensik & Audit Investigative* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Umar, Haryono. (2016). *Corruption The Devil*. Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti
- Utami, L. U., A. Rachmawati., D.O Imtichana., & N. Hajar. (2021). *Determinants Of Asset Misappropriation By Employee From New Fraud Triangle Theory Perspective (Case Study On Holding Company In Central Java)*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5 (2), 82-91
- Watch, I. C. (2016). Laporan Akhir Tahun 2016 Indonesia *Corruption Watch*. 1–52.
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistle Blowing System*, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 10(3), 368–379.
- Winarsih, K. P., & Suardana, I. K. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas, dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pengawas LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 2176. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i03.p20>
- Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). *The Influence of Internal Control, Competency, and Locus of Control on Accounting Fraud Tendency*. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(2), 1545–1569.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Wolfe, D. T. and Hermanson, D. R. (2004) ‘*The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant*’, *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond : Considering the Four Elem Wolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Wulandari, S., & Marwata, M. (2020). Pengaruh Keamanan Aset Pemerintah Daerah Terhadap Penyalahgunaan Peralatan Kantor: Studi Kasus di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Salatiga. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 22–35. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2802>
- 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>

Lampiran 1.

Kuisoner Penelitian

Kepada Yth Responden di Tempat

Nama : Pahmi Ardi

NIM : 21919020

Mahasiswa : S2 Universitas Islam Indonesia

Sehubungan dengan penelitian Tesis Program studi Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Saya membutuhkan informasi guna mendukung penelitian saya yang berjudul Analisis Determinan Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Penyalahgunaan Aset Pada Perguruan Tinggi di Provinsi Kalimantan Barat.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner, karena kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu saya sampaikan bahwa penelitian ini bersifat rahasia dan bertujuan untuk kepentingan akademis/ keilmuan semata dan hasil penelitian / laporan tidak akan disebarluaskan. Besar harapan saya kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk kesediaannya, berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap. Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti



Pahmi Ardi

A. Identitas Responden

Nama:

Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

Tingkat Pendidikan

- D III
- D IV
- S 1
- S 1
- S 3

Usia:

- 21-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- 51-60 tahun
- > 60 tahun

Jabatan:

- REKTOR
- WAKIL REKTOR
- DIREKTUR
- WAKIL DIREKTUR
- DEKAN
- WAKIL DEKAN
- KAJUR
- SEKJUR
- KAPRODI
- DOSEN
- TENDIK

- B.** Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi form pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Tekanan Keuangan (TK)	1	2	3	4	5	6
	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Seseorang dapat melakukan perbuatan yang mengarah pada penyalahgunaan aset disebabkan karena adanya tuntutan gaya hidup						
Seseorang dapat melakukan perbuatan yang mengarah pada penyalahgunaan aset disebabkan karena ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup						
Seseorang dapat melakukan perbuatan yang mengarah pada penyalahgunaan aset disebabkan karena adanya keinginan memperoleh tambahan penghasilan						
Seseorang dapat melakukan perbuatan penyalahgunaan aset karena penghasilan yang diterima kurang mencukupi keperluanhidup						
Sistem Pengendalian Internal (SPI)						
Perguruan Tinggi membuat peraturan tentang pengelolaan dan penggunaan aset untuk melakukan pengendalian terhadap tindakan penyalahgunaan aset						
Perguruan Tinggi memiliki struktur organisasi, tugas dan wewenang yang jelas dalam penggunaan aset						
Perguruan Tinggi mampu mengidentifikasi risiko terhadap terjadinya tindakan penyalahgunaan aset						
Perguruan Tinggi memberikan kode dan penomoran terhadap aset yang dimiliki						

	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Perguruan Tinggi melakukan pengawasan terhadap pengelolaan aset dengan baik						
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (KSM)						
Dengan pengalaman yang dimiliki seseorang mempunyai kemungkinan dapat melakukan tindakan penyalahgunaan aset						
Dengan kemampuan yang dimiliki seseorang mempunyai kemungkinan dapat melakukan tindakan penyalahgunaan aset						
Dengan jabatan yang dimiliki seseorang mempunyai kemungkinan dapat melakukan tindakan penyalahgunaan aset						
Sumber daya manusia yang ditugaskan oleh Perguruan Tinggi untuk membuat laporan akuntansi terhadap aset mempunyai pemahaman dan pengetahuan yang baik.						
BUDAYA ORGANISASI (BO)						
Perilaku pimpinan di Perguruan Tinggi menjadi tauladan dalam penggunaan aset						
Perguruan Tinggi menerapkan kode etik dan aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai dalam penggunaan aset						
Perguruan Tinggi mengadakan sosialisasi mengenai standar organisasi yang menjelaskan praktik-praktik untuk menangani persoalan etika yang muncul dalam pengelolaan aset						
Perguruan Tinggi memberikan sanksi terhadap perilaku tidak etis terhadap pengelolaan dan penggunaan aset						
Perguruan Tinggi memberikan perlindungan dengan Peraturan Pemerintah dan peraturan Perguruan Tinggi terhadap tindakan pengadaan, penggunaan, pemeliharaan dan penghapusan suatu aset						
INTEGRITAS (INT)						
Saya selaku pegawai akan jujur memberikan keterangan fakta apabila terjadi penyalahgunaan aset						
Saya selaku pegawai akan menerima segala keputusan yang ditetapkan oleh organisasi terkait pengelolaan aset						
Saya selaku Pimpinan akan menindak tegas perilaku tindakan penyalahgunaan aset.						

	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya selaku pegawai akan bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan terhadap penggunaan aset yang diamanahkan kepada saya						
PENYALAHGUNAAN ASET (Tahapan Pengadaan)						
Proses pengadaan aset tidak sesuai perencanaan termasuk tindakan penyalahgunaan aset						
Penyalahgunaan aset tindakan melakukan pengadaan aset dengan spesifikasi aset yang sangat menyimpang dari perencanaan anggaran						
Penyalahgunaan aset adalah tindakan membuat kesalahan perhitungan pembelian aset dengan sengaja (<i>Mark-up</i>)						
Proses pengadaan aset dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang merupakan tindakan penyalahgunaan aset						
PENYALAHGUNAAN ASET (Tahapan Penggunaan)						
Penyalahgunaan aset adalah tindakan penggunaan aset tidak berdasarkan otorisasi dari pihak yang berwenang						
Penggunaan aset kantor untuk hal yang tidak perlu dengan melanggar standar etis penggunaan aset merupakan tindakan penyalahgunaan aset						
Tindakan tidak bertanggung jawab terhadapnya kerusakan dalam penggunaan aset diluar keperluan pekerjaan merupakan tindakan penyalahgunaan aset						
PENYALAHGUNAAN ASET (Tahapan Pemeliharaan)						
Penyalahgunaan aset adalah tindakan membuat pencatatan laporan keuangan yang tidak sesuai terhadap biaya pemeliharaan aset						
Penyalahgunaan aset adalah tindakan menganggarkan biaya pemeliharaan terhadap aset namun tidak sesuai fakta di lapangan						
Penyalahgunaan aset adalah tindakan pengeluaran pembiayaan perawatan aset tanpa dokumen pendukung						

	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Penyalahgunaan aset adalah tindakan menggunakan anggaran untuk pemeliharaan suatu aset yang tidak sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi						
PENYALAHGUNAAN ASET (Tahapan Penghapusan)						
Penyalahgunaan aset adalah apabila melakukan penghapusan aset tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang						
Penyalahgunaan aset adalah penghapusan aset tanpa memperhatikan dan mempertimbangkan masa manfaat atau masa ekonomis suatu aset						

Lampiran 2

TABEL TABULASI INDUK KUISONER

JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN	UMUR	JABATAN	T K 1	T K 2	T K 3	T K 4	SP I 1	SP I 2	SP I 3	SP I 4	SP I 5	KS M 1	KS M 2	KS M 3	KS M 4	B O 1	B O 2	B O 3	B O 4	B O 5	IN T 1	IN T 2	IN T 3	IN T 4	P A 1	P A 2	P A 3	P A 4	P A 5	P A 6	P A 7	P A 8	P A 9	P A 10	P A 11	P A 12	P A 13						
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	6	3	4	3	5	6	5	6	6	6	5	6	4	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	21-30 TAHUN	TENDIK	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4		
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	KAJUR	4	3	5	3	6	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5		
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6			
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	2	5	5	5	6	5	5	6	6	4	4	5	5	6	5	4	4	5	6	6	6	6	5	6	4	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	5	5	4	6	6	5	6	6	4	5	4	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	4	4	4		
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	51-60 TAHUN	TENDIK	3	3	3	3	6	6	6	6	6	5	3	4	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	4	3	6	6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	DIREKTUR	6	6	6	6	5	5	5	4	5	6	4	4	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5		
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	KAPRODI	2	1	2	1	6	5	4	6	4	3	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	5	5	6	6	6	5	4	3	3	5	5	5	5			
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	SEKJUR	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	1	1		
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	DOSEN	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	51-60 TAHUN	TENDIK	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5			
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	5	6	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	6	4	3	4	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	KAJUR	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	1	3	5	5	6	6	5	6	6	1	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	4	1	1	6	1	2	6	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	4	4	3	3	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
LAKI-LAKI	D III (DIPLOMA)	51-60 TAHUN	TENDIK	4	5	5	5	5	5	4	6	4	5	5	5	4	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	2	6	6	6	2	1	4	1	4	1	4	5	5		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	2	2	1	3	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	2	5	5	5	5	6	4	6	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	41-50 TAHUN	WAKIL DEKAN	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	41-50 TAHUN	DOSEN	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	6	6	6	6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	DOSEN	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	41-50 TAHUN	DEKAN	1	1	1	1	6	6	5	6	6	1	1	1	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	3	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4	4	5	4	4	5	5	5	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	DEKAN	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	4	3	3	3	6	6	6	6	6	3	4	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5	6	5	5	5	3	3	5	5	4	6	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	DOSEN	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	SEKJUR	5	3	3	4	4	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5		
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	REKTOR	5	4	6	4	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5	
PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	DOSEN	4	4	4	4	3	3	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	5	2	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	SEKJUR	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	DOSEN	2	2	5	4	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	3	3	3	3	4	5			
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	DOSEN	6	6	5	5	2	5	2	6	4	6	6	6	6	6	2	1	2	2	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	6	6	6	6	6	3	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	SEKJUR	3	3	4	3	6	6	6	6	6	4	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	51-60 TAHUN	DOSEN	5	5	3	4	6	6	4	6	4	5	5	5	5	6	4	4	4	6	5	6	5	5	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	1	1	4	6	6	6	3	5	6	3	5	5	3	6	6	4	4	1	5	4	4	6	3	6	6	4	2	4	4	5	6	6	6	4	6		
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	WAKIL DEKAN	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	WAKIL DEKAN	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	6	6	6	4	3	1	5	4	6	6	6	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5	3	5	5	5	5	6	6		
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	41-50 TAHUN	TENDIK	4	5	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	SEKJUR	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	KAPRODI	5	1	2	1	6	6	5	6	6	2	2	2	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	WAKIL DIREKTUR	1	1	1	1	6	6	6	6	6	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	4	3	1	1	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	

PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	1	5	5	6	5	6	6	5	1	5	6	6	5	5	4	5	5	5	5	6	5	2	1	5	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	1	1	1	1	6	5	5	5	6	2	2	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	4	5	3	6	6	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	6	1	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	5	5	3	6	6	6	6	6	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	3	3	3	3	4	4	4	6	6	3	3	4	6	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	DOSEN	2	2	4	4	5	5	5	6	6	5	5	6	5	2	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	DOSEN	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	4	5	6	6	6	5	5	1	1	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	4	2	2	1	5	5	5	5	6	5	2	2	2	2	6	5	5	5	5	5	6	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	3	5	4	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	4	5	5	5	4	5	4	6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	4	4	4	4	6	6	6	6	6	4	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	4	5	5	6	6	6	6	6	3	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	1	6	5	5	6	6	6	6		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	4	6	3	5	5	5	5	5	6	6	6	4	6	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
PEREMPUAN	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	DOSEN	1	2	2	4	6	4	5	5	4	1	1	1	3	6	4	4	2	5	6	6	6	6	3	3	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	3	2
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	4	5	4	3	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	WAKIL REKTOR	5	5	6	2	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	4	3	4	6	6	6	6	6	6	3	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	SEKJUR	5	5	4	2	6	5	6	6	5	2	2	2	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	6	5	6	6	4	4	6	1	6	6	6	6	6	3	1	1	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	2	3	2	2	6	5	5	6	5	4	3	2	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	
PEREMPUAN	D IV/ S 1 (SARJANA)	21-30 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	3	3	4	6	5	5	3	2	4	4	3	6	6	6	6	3	3	6	6	6	5	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	2	3	2	3	6	6	5	6	6	2	2	1	5	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	1	1

LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	6	6		
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	4	6	5	6	6	6	6	6	2	2	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6		
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
PEREMPUAN	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	4	5	4	6	5	5	6	6	4	3	2	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	4	1	1	1	2	3	4	4	2	4	5	2	3	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DEKAN	5	5	4	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	4	5	5	5	6	1	1	5	6	5	5	6	1	1	1	1	1	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	5	5	6	5	5	5	6	6	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	1	6	6	5	6	6	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	REKTOR	5	2	2	1	6	5	6	6	6	4	3	3	5	5	4	4	5	4	6	5	5	4	4	5	5	4	3	3	6	4	3	5	3	4	3	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	6	5	6	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	5	4	4	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	4	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	4	3	5	4	6	6	5	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	6	4	6	5	6	6	6	5	6	5	4	4	5	6	5	4	5	5	5	5	4	6	5	5	5	4	5	4	6	4	5	6	5	6	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	51-60 TAHUN	WAKIL DIREKTUR	5	3	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	21-30 TAHUN	TENDIK	2	6	5	4	4	4	5	4	6	5	4	6	5	5	4	3	6	6	4	6	3	5	5	2	4	5	3	5	3	5	5	6	6	2	3	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	TENDIK	5	5	2	2	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
LAKI-LAKI	D IV/ S 1 (SARJANA)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4	4	5	5	6	6	4	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	
PEREMPUAN	S 3 (DOKTOR)	41-50 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	WAKIL DEKAN	5	4	5	4	6	5	5	6	5	6	5	5	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6
PEREMPUAN	D IV/ S 1 (SARJANA)	21-30 TAHUN	TENDIK	5	3	5	3	6	6	5	6	5	4	4	6	6	3	5	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	
PEREMPUAN	D III (DIPLOMA)	31-40 TAHUN	TENDIK	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	5	5	4	4	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
LAKI-LAKI	S 3 (DOKTOR)	31-40 TAHUN	DOSEN	1	1	1	1	6	6	6	6	6	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	41-50 TAHUN	WAKIL DEKAN	4	4	4	4	6	6	5	6	5	3	3	4	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	5	5	4	4	6	6	6	5	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	DOSEN	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	REKTOR	6	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	5	5	1	5	2	2	4	2	5	5	4	6	6	6	6	2	6	4	5	4	6	1	5	5	
LAKI-LAKI	S 2 (MAGISTER)	21-30 TAHUN	DOSEN	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
PEREMPUAN	S 2 (MAGISTER)	31-40 TAHUN	KAPRODI	5	3	5	2	5	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5

Lampiran 3

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Model 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TK 1 <- TK	0,864	0,866	0,031	27,801	0,000
TK 2 <- TK	0,892	0,890	0,026	34,591	0,000
TK 3 <- TK	0,913	0,911	0,020	45,007	0,000
TK 4 <- TK	0,852	0,844	0,044	19,394	0,000
SPI 1 <- SPI	0,781	0,759	0,135	5,786	0,000
SPI 2 <- SPI	0,891	0,877	0,092	9,734	0,000
SPI 3 <- SPI	0,778	0,748	0,132	5,888	0,000
SPI 4 <- SPI	0,842	0,845	0,069	12,172	0,000
SPI 5 <- SPI	0,764	0,731	0,141	5,424	0,000
KSM 1 <- KSM	0,880	0,864	0,065	13,493	0,000
KSM 2 <- KSM	0,928	0,915	0,048	19,244	0,000
KSM 3 <- KSM	0,907	0,895	0,041	22,120	0,000
KSM 4 <- KSM	0,393	0,409	0,138	2,846	0,005
BO 1 <- BO	0,613	0,594	0,183	3,352	0,001
BO 2 <- BO	0,888	0,845	0,158	5,633	0,000
BO 3 <- BO	0,893	0,850	0,166	5,387	0,000
BO 4 <- BO	0,861	0,811	0,168	5,132	0,000
BO 5 <- BO	0,824	0,783	0,205	4,024	0,000
INT 1 <- INT	0,831	0,829	0,039	21,564	0,000
INT 2 <- INT	0,845	0,842	0,042	19,924	0,000
INT 3 <- INT	0,880	0,882	0,022	39,647	0,000
INT 4 <- INT	0,800	0,795	0,063	12,749	0,000
PA 1 <- PA	0,506	0,502	0,093	5,461	0,000

PA 2 <- PA	0,699	0,697	0,066	10,515	0,000
PA 3 <- PA	0,720	0,715	0,063	11,379	0,000
PA 4<- PA	0,712	0,710	0,073	9,736	0,000
PA 5 <- PA	0,774	0,772	0,053	14,574	0,000
PA 6 <- PA	0,852	0,850	0,031	27,294	0,000
PA 7 <- PA	0,812	0,810	0,037	22,132	0,000
PA 8 <- PA	0,800	0,802	0,044	18,277	0,000
PA 9 <- PA	0,615	0,610	0,096	6,432	0,000
PA 10<- PA	0,674	0,673	0,072	9,309	0,000
PA 11 <- PA	0,506	0,512	0,084	6,013	0,000
PA 12 <- PA	0,746	0,746	0,055	13,628	0,000
PA 13 <- PA	0,756	0,753	0,050	14,974	0,000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Model 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TK 1 <- TK	0,866	0,865	0,031	27,597	0,000
TK 2 <- TK	0,891	0,889	0,025	35,765	0,000
TK 3 <- TK	0,914	0,911	0,021	43,309	0,000
TK 4 <- TK	0,850	0,849	0,040	21,327	0,000
SPI 1 <- SPI	0,775	0,746	0,114	6,807	0,000
SPI 2 <- SPI	0,895	0,875	0,081	11,099	0,000
SPI 3 <- SPI	0,776	0,739	0,142	5,467	0,000
SPI 4 <- SPI	0,842	0,843	0,057	14,811	0,000
SPI 5 <- SPI	0,765	0,718	0,151	5,080	0,000
KSM 1 <- KSM	0,936	0,934	0,023	41,015	0,000
KSM 2 <- KSM	0,967	0,966	0,009	110,006	0,000
KSM 3 <- KSM	0,923	0,922	0,026	36,144	0,000
BO 1 <- BO	0,594	0,583	0,157	3,785	0,000
BO 2 <- BO	0,895	0,850	0,153	5,849	0,000
BO 3 <- BO	0,896	0,851	0,148	6,056	0,000
BO 4 <- BO	0,861	0,806	0,155	5,559	0,000
BO 5 <- BO	0,828	0,792	0,154	5,383	0,000
INT 1 <- INT	0,829	0,828	0,039	21,343	0,000
INT 2 <- INT	0,849	0,843	0,040	21,279	0,000
INT 3 <- INT	0,879	0,881	0,024	36,497	0,000
INT 4 <- INT	0,799	0,789	0,066	12,175	0,000
PA 2 <- PA	0,691	0,684	0,063	11,009	0,000
PA 3 <- PA	0,714	0,717	0,074	9,647	0,000
PA 4 <- PA	0,727	0,716	0,071	10,307	0,000
PA 5 <- PA	0,784	0,780	0,056	13,897	0,000

PA 6 <- PA	0,879	0,877	0,027	32,322	0,000
PA 7 <- PA	0,838	0,836	0,033	25,516	0,000
PA 8 <- PA	0,826	0,828	0,041	19,929	0,000
PA 9 <- PA	0,603	0,596	0,097	6,236	0,000
PA 10<- PA	0,638	0,636	0,089	7,152	0,000
PA 12 <- PA	0,763	0,757	0,056	13,637	0,000
PA 13 <- PA	0,779	0,777	0,048	16,342	0,000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Model Final

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TK 1 <- TK	0,866	0,865	0,030	28,700	0,000
TK 2 <- TK	0,891	0,885	0,027	32,832	0,000
TK 3 <- TK	0,914	0,909	0,021	43,767	0,000
TK 4 <- TK	0,850	0,844	0,037	23,144	0,000
SPI 1 <- SPI	0,775	0,754	0,089	8,737	0,000
SPI 2 <- SPI	0,895	0,880	0,054	16,635	0,000
SPI 3 <- SPI	0,776	0,751	0,092	8,402	0,000
SPI 4 <- SPI	0,842	0,843	0,073	11,617	0,000
SPI 5 <- SPI	0,765	0,730	0,122	6,276	0,000
KSM 1 <- KSM	0,936	0,936	0,021	44,843	0,000
KSM 2 <- KSM	0,967	0,965	0,009	104,834	0,000
KSM 3 <- KSM	0,923	0,919	0,024	38,787	0,000
BO 2 <- BO	0,904	0,866	0,152	5,927	0,000
BO 3 <- BO	0,909	0,868	0,155	5,880	0,000
BO 4 <- BO	0,865	0,811	0,176	4,906	0,000
BO 5 <- BO	0,853	0,825	0,147	5,807	0,000
INT 1 <- INT	0,829	0,827	0,041	20,286	0,000
INT 2 <- INT	0,849	0,843	0,042	20,425	0,000
INT 3 <- INT	0,879	0,878	0,023	38,563	0,000
INT 4 <- INT	0,799	0,792	0,064	12,525	0,000
PA 2 <- PA	0,692	0,689	0,062	11,074	0,000
PA 3 <- PA	0,715	0,710	0,073	9,839	0,000

PA 4<- PA	0,728	0,722	0,070	10,368	0,000
PA 5 <- PA	0,784	0,786	0,056	13,927	0,000
PA 6 <- PA	0,879	0,876	0,028	31,018	0,000
PA 7 <- PA	0,837	0,834	0,037	22,798	0,000
PA 8 <- PA	0,826	0,823	0,043	19,266	0,000
PA 9 <- PA	0,603	0,606	0,091	6,644	0,000
PA 10<- PA	0,638	0,638	0,087	7,374	0,000
PA 12 <- PA	0,763	0,766	0,059	12,996	0,000
PA 13 <- PA	0,778	0,777	0,052	14,868	0,000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TA -> PA	0,242	0,248	0,074	3,251	0,001
SPI -> PA	-0,103	-0,090	0,092	1,123	0,262
KSM -> PA	0,197	0,196	0,074	2,659	0,008
BO -> PA	0,091	0,095	0,068	1,345	0,180
INT -> PA	0,449	0,442	0,088	5,069	0,000

TABEL CROSS LOADING

	TA	SPI	KSM	BO	INT	PA
TA 1	0,866	-0,025	0,483	-0,047	0,051	0,404
TA 2	0,891	0,059	0,546	-0,037	0,080	0,310
TA 3	0,914	0,064	0,576	0,004	0,046	0,320
TA 4	0,850	0,064	0,532	-0,091	0,090	0,300
SPI 1	-0,001	0,775	-0,061	0,454	0,448	0,113
SPI 2	0,023	0,895	0,041	0,589	0,567	0,245
SPI 3	-0,021	0,776	-0,121	0,734	0,408	0,153
SPI 4	0,113	0,842	0,129	0,396	0,538	0,244
SPI 5	-0,010	0,765	-0,029	0,649	0,321	0,094
KSM 1	0,562	0,029	0,936	0,052	0,052	0,332
KSM 2	0,587	0,028	0,967	0,052	0,052	0,340
KSM 3	0,556	-0,004	0,923	0,016	0,016	0,317
BO 2	-0,051	0,576	-0,129	0,904	0,368	0,182
BO 3	-0,110	0,629	-0,137	0,909	0,349	0,121
BO 4	-0,053	0,584	-0,095	0,865	0,293	0,073
BO 5	0,009	0,564	-0,031	0,853	0,443	0,202
INT 1	0,045	0,537	-0,021	0,388	0,829	0,343
INT 2	0,096	0,386	0,071	0,304	0,849	0,416
INT 3	0,078	0,558	0,026	0,408	0,879	0,420
INT 4	0,018	0,511	0,064	0,357	0,799	0,331
PA 2	0,312	0,173	0,280	0,125	0,231	0,692
PA 3	0,273	0,168	0,205	0,218	0,338	0,715
PA 4	0,276	0,127	0,240	0,110	0,231	0,728
PA 5	0,293	0,157	0,311	0,117	0,349	0,784
PA 6	0,317	0,154	0,285	0,091	0,312	0,879
PA 7	0,350	0,081	0,270	0,076	0,272	0,837
PA 8	0,367	0,178	0,345	0,112	0,324	0,826
PA 9	0,201	0,268	0,265	0,191	0,407	0,603
PA 10	0,166	0,233	0,112	0,244	0,486	0,638
PA 12	0,320	0,201	0,274	0,118	0,388	0,763
PA 13	0,302	0,174	0,294	0,112	0,353	0,778

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
TK	0,904	0,917	0,932	0,775
SPI	0,875	0,944	0,906	0,659
KSM	0,937	0,938	0,960	0,888
BO	0,910	0,969	0,934	0,780
INT	0,861	0,871	0,905	0,705
PA	0,922	0,924	0,935	0,568

Fornell-Larcker Criterion

	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK	0.880					
SPI	0.041	0.812				
KSM	0.603	0.019	0.942			
BO	-0.048	0.662	0.104	0.883		
INT	0.074	0.588	0.043	0.432	0.840	
PA	0.385	0.234	0.350	0.184	0.453	0.754

R Square

	R Square	R Square Adjusted
PA	0,358	0,335

F Square

	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK						0,058
SPI						0,007
KSM						0,038
BO						0,007
INT						0,203
PA						

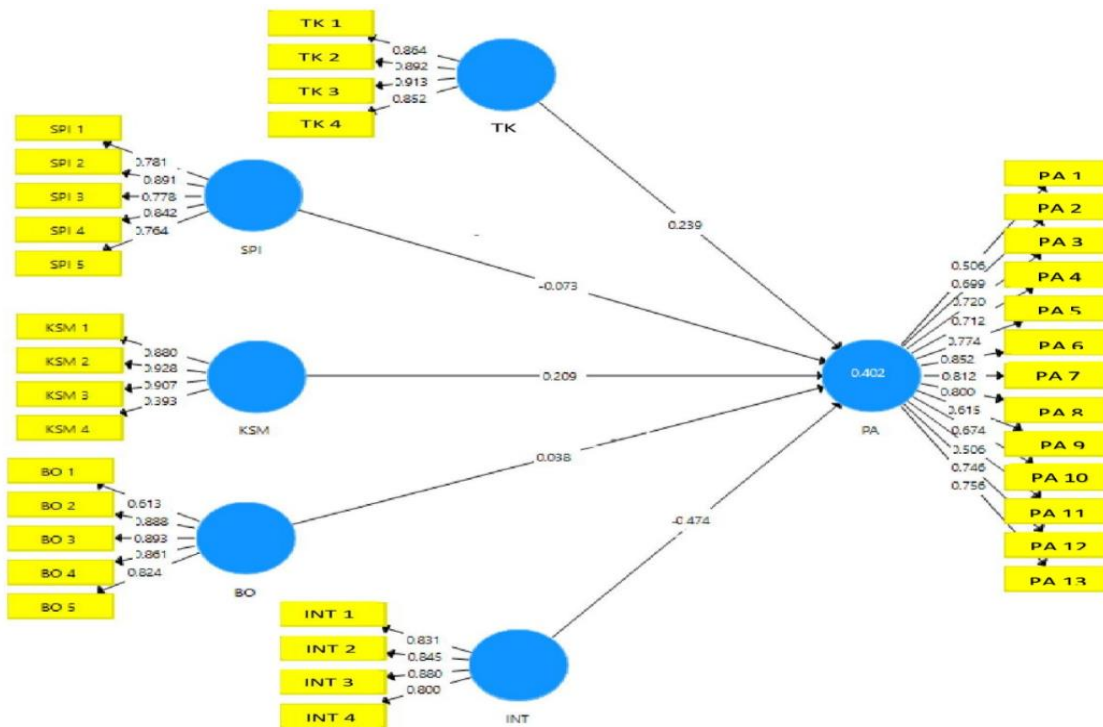
Inner VIF Values

	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK						1,579
SPI						2,243
KSM						1,596
BO						1,837
INT						1,545
PA						

Path Coefficients

	TK	SPI	KSM	BO	INT	PA
TK						0,242
SPI						-0,103
KSM						0,197
BO						0,091
INT						-0,449
PA						

GAMBAR PATH MODEL AWAL



GAMBAR PATH MODEL FINAL

