
PERAN ETIKA BISNIS DALAM MEMODERASI PENGARUH FRAUD DIAMOND TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL

^{1*}Claverita Prima Dekresano, ²Putu Putri Prawitasari

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

anggidkrsno@gmail.com, putriprawitasari@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran Etika Bisnis dalam memoderasi pengaruh dimensi-dimensi Fraud Diamond (Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas) terhadap efektivitas pengendalian internal pada Koperasi KSP Kopdit Pintu Air. Melalui pendekatan kuantitatif dan penggunaan metode Structural Equation Modeling (PLS-SEM), penelitian ini menunjukkan bahwa semua elemen Fraud Diamond – Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas – berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Etika Bisnis terbukti memoderasi pengaruh Tekanan dan Rasionalisasi terhadap efektivitas pengendalian internal. Namun, Etika Bisnis tidak berhasil memoderasi pengaruh Peluang dan Kapabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun Etika Bisnis dapat mengurangi dampak negatif dari tekanan dan rasionalisasi terhadap pengendalian internal, faktor struktural seperti peluang dan kapabilitas tetap menjadi tantangan utama yang memerlukan penguatan kontrol internal teknis. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara kontrol formal (hard control) dan budaya etika (soft control) untuk memperkuat pengendalian internal dalam menghadapi risiko kecurangan di organisasi.

Kata Kunci: Etika Bisnis, Fraud Diamond, Pengendalian Internal.

ABSTRACT

This study examines the role of Business Ethics in moderating the influence of the Fraud Diamond dimensions (Pressure, Opportunity, Rationalization, and Capability) on the effectiveness of internal control at KSP Kopdit Pintu Air Cooperative. Using a quantitative approach and Structural Equation Modeling (PLS-SEM), the study reveals that all Fraud Diamond elements – Pressure, Opportunity, Rationalization, and Capability – have a significant negative impact on internal control effectiveness. Business Ethics was found to moderate the effect of Pressure and Rationalization on internal control effectiveness. However, Business Ethics did not moderate the impact of Opportunity and Capability. The results suggest that while Business Ethics can reduce the negative impact of Pressure and Rationalization on internal control, structural factors such as Opportunity and Capability remain significant challenges that require strengthening of technical internal controls. This study emphasizes the importance of integrating formal controls (hard control) and ethical culture (soft control) to enhance internal control in addressing the risk of fraud within organizations.

Keywords: Business Ethics, Fraud Diamond, Internal Control.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu pilar ekonomi nasional, koperasi memiliki posisi unik dalam sistem keuangan Indonesia. Berlandaskan asas kekeluargaan dan gotong royong,

lembaga non-bank ini berfokus pada kesejahteraan anggota serta mendorong inklusi keuangan di masyarakat pedesaan. Koperasi memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian dengan meningkatkan kesejahteraan anggota, membuka lapangan kerja, dan menjadi penggerak ekonomi lokal.

Namun, dalam era digital saat ini, koperasi menghadapi tantangan besar dari perusahaan teknologi finansial (fintech) yang menawarkan efisiensi lebih tinggi. Untuk tetap relevan dan kompetitif, koperasi harus beradaptasi dengan melakukan digitalisasi dan meningkatkan operasional. Tanpa transformasi ini, koperasi berisiko tertinggal, kehilangan daya saing, dan membahayakan stabilitas finansial jangka panjang. Oleh karena itu, kebutuhan untuk transformasi dan perbaikan tata kelola internal koperasi menjadi semakin mendesak. Hal ini diperkuat oleh sejumlah kasus nyata di Indonesia yang menyoroti kelemahan pada sistem akuntansi, partisipasi manajemen, dan kontrol internal.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk memberikan jaminan memadai bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Dalam konteks koperasi, SPI bertujuan untuk:

1. Mengamankan aset dari kerugian, pemborosan, atau penyalahgunaan.
2. Memastikan keandalan dan integritas informasi akuntansi dan operasional.
3. Mendorong dan mengevaluasi efisiensi operasional.
4. Mendorong kepatuhan terhadap hukum, peraturan, dan kebijakan manajemen.

Beberapa contoh kasus yang berkaitan dengan lemahnya SPI pada koperasi kredit antara lain adalah kasus penggelapan dana KSP Kopdit Pintu Air di Sikka, di mana enam karyawan ditetapkan sebagai tersangka penggelapan dana dengan modus pinjaman fiktif yang menyebabkan kerugian sekitar Rp 2,1 miliar (Pandu, 2024). Selain itu, di Kabupaten Manggarai Barat juga terjadi kasus serupa yang dialami oleh KSP Obor Mas, di mana General Manager KSP Kopdit Obor Mas, Leonardus Frediyanto Moat Lering, melaporkan seorang oknum karyawan berinisial BWA yang diduga menggelapkan dana nasabah kepada Kepolisian Resort Manggarai Barat (Manyella Gerardus, 2025). Kedua kasus ini secara jelas menunjukkan bahwa prosedur internal yang kompleks dapat menjadi celah besar bagi fraud jika kontrol internal (termasuk verifikasi akuntansi dan pemisahan tugas) tidak dijalankan secara disiplin dan efektif. Oleh karena itu, keberlangsungan koperasi sangat bergantung pada penguatan total SPI untuk memitigasi risiko fraud internal.

Kecurangan tidak akan terjadi tanpa orang yang tepat dengan kemampuan yang tepat. Sifat individu dan kemampuan merupakan faktor pemicu yang paling berperan penting dalam munculnya kecurangan akademik (Wolfe & Hermanson, 2004). Keempat faktor dalam Fraud Diamond (Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, dan Kemampuan) tidak akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan jika individu tersebut tidak memiliki kemampuan (capability) yang baik.

Tantangan operasional yang dihadapi KSP Kopdit Pintu Air di Flores (KC Ende dan KC Maumere) secara langsung menciptakan kondisi yang sesuai dengan model Fraud Diamond. Tekanan (Pressure) dipicu oleh faktor eksternal seperti fluktuasi pendapatan anggota dan intensitas persaingan, yang mendesak anggota maupun staf untuk bertindak curang demi memenuhi kebutuhan pribadi atau target kinerja. Tekanan ini diperparah oleh Kesempatan (Opportunity) besar yang muncul dari

ancaman internal, yaitu keterbatasan adopsi teknologi dan tingginya kerentanan kontrol internal. Hal ini tercermin dalam kasus fraud pinjaman fiktif KSP Sikka senilai Rp 2,1 miliar, yang menunjukkan bahwa prosedur yang kompleks bisa menjadi celah jika pengendalian lemah. Kelemahan ini memicu Rasionalisasi (Rationalization), di mana pelaku membenarkan tindakan fraud mereka karena merasa tindakan tersebut tidak akan terdeteksi atau kerugiannya kecil. Akhirnya, fraud senilai miliaran rupiah ini menunjukkan adanya Kapabilitas (Capability) tinggi dari pelaku yang memiliki posisi, otoritas, atau pengetahuan mendalam tentang prosedur pinjaman dan sistem akuntansi KSP untuk merencanakan dan mengeksekusi skema rumit tersebut. Oleh karena itu, untuk memitigasi risiko fraud yang didorong oleh Fraud Diamond ini, fokus strategis KSP Kopdit Pintu Air harus beralih pada perkokohan Lingkungan Pengendalian guna menghilangkan kesempatan dan mengatasi rasionalisasi melalui peningkatan disiplin dan etika.

Meskipun sistem pengendalian internal dirancang secara struktural dan teknis, keberhasilan implementasinya tetap bergantung pada faktor manusia dan etika. Di sinilah Etika Bisnis mengambil peran sentral. Etika bisnis mencakup prinsip-prinsip moral, nilai-nilai, dan standar profesional yang harus dipatuhi oleh para profesional di bidang keuangan. Dalam konteks fraud, etika bisnis berfungsi sebagai pertahanan non-mekanis (soft control). Ketika individu menjunjung tinggi etika, mereka cenderung menahan diri dari tindakan yang didorong oleh Fraud Diamond. Sebaliknya, lingkungan etika yang permisif akan memperkuat pengaruh negatif Fraud Diamond. Oleh karena itu, penelitian ini berargumen bahwa Etika Bisnis berperan sebagai variabel moderasi, yang memiliki kapasitas untuk memperlemah atau memperkuat pengaruh elemen Fraud Diamond terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Hipotesis ini menawarkan perspektif baru bahwa solusi terhadap fraud tidak hanya terletak pada perbaikan sistem (Pengendalian Internal), tetapi juga pada penguatan budaya moral dan profesionalisme.

Penelitian empiris oleh Ananda Dwi Putra & Windhy Puspitasari (2024) menemukan bahwa keempat elemen Fraud Diamond – Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas – secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, dengan semua P-value < 0,05, yang menunjukkan penerimaan hipotesis pada tingkat kepercayaan 95%. Namun, ketika Nilai Etika diuji sebagai variabel moderasi, hasilnya menjadi beragam dan kontradiktif; Nilai Etika hanya terbukti memperkuat pengaruh Tekanan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan untuk elemen lainnya, Nilai Etika justru memperlemah pengaruh Peluang dan Kapabilitas (meskipun hipotesis diterima secara statistik), dan bahkan ditemukan tidak signifikan serta memperlemah pengaruh Rasionalisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan kesenjangan dan urgensi yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan dengan berfokus pada "Peran Etika Bisnis dalam Memoderasi Pengaruh Fraud Diamond terhadap Efektivitas Pengendalian Internal". Penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan kunci, seperti:

1. Bagaimana unsur-unsur Fraud Diamond (Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas) secara individual mempengaruhi Efektivitas Pengendalian Internal?

2. Bagaimana Etika Bisnis berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara elemen-elemen Fraud Diamond tersebut dengan Efektivitas Pengendalian Internal?.

Teori keagenan (Agency Theory) menjelaskan hubungan antara pemilik (prinsipal) dan pengelola (agen) dalam sebuah organisasi, yang dapat memunculkan konflik kepentingan dan asimetri informasi antara keduanya. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa perbedaan tujuan antara prinsipal dan agen berpotensi menimbulkan masalah, yang dikenal dengan masalah keagenan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal (SPI) diperlukan untuk mengurangi risiko penyalahgunaan sumber daya oleh agen. Etika bisnis berperan sebagai kontrol internal "soft" yang dapat mengurangi konflik kepentingan dengan mendorong agen untuk bertindak secara transparan dan jujur, yang pada gilirannya membantu meminimalkan biaya keagenan dan mencegah fraud (Destriana, 2015; Bhalchandra, 1998 dalam Busdir, 2022).

Sementara itu, teori Fraud Diamond, yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), menambah elemen kapabilitas (capacity) dalam model Fraud Triangle yang sebelumnya diajukan oleh Cressey (1950). Fraud Diamond menjelaskan empat elemen penting yang mempengaruhi terjadinya fraud: tekanan (incentive/pressure), peluang (opportunity), rasionalisasi (rationalization), dan kapabilitas (capacity). Tekanan dapat muncul dari berbagai faktor seperti masalah keuangan atau target yang tidak realistis (Manossoh, 2016). Peluang muncul ketika sistem pengendalian internal lemah, memberikan kesempatan bagi agen untuk menyalahgunakan wewenang (Widarti, 2015). Rasionalisasi adalah proses dimana agen membenarkan tindakan fraud sebagai tindakan yang dapat diterima (Zulaikha & Hadiprajitno, 2016). Kapabilitas berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan posisi atau pengetahuan untuk melakukan manipulasi (Arles, 2014). Penelitian ini memanfaatkan teori Fraud Diamond untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal (SPI) di koperasi simpan pinjam, dengan menambahkan etika bisnis sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh elemen-elemen Fraud Diamond terhadap efektivitas pengendalian internal.

Etika bisnis sendiri berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang jujur, adil, dan bertanggung jawab. Etika ini tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga mengedepankan transparansi, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dalam operasional perusahaan (Susianti dan Yasa, 2015). Etika bisnis membantu perusahaan dalam mengurangi biaya keagenan, meningkatkan kepercayaan pelanggan dan karyawan, serta meminimalkan risiko fraud dengan memastikan bahwa agen bertindak sesuai dengan standar moral yang tinggi. Sejarah etika bisnis, yang dimulai dari konsep keadilan dan kejujuran pada zaman kuno, terus berkembang menjadi bagian penting dalam pengelolaan perusahaan modern. Prinsip-prinsip dasar etika bisnis, seperti kejujuran, tanggung jawab sosial, keadilan, dan keberlanjutan, berkontribusi pada pembentukan reputasi positif yang memberikan keunggulan kompetitif dan mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan (Sari, 2016).

Efektivitas pengendalian internal adalah kemampuan sistem, kebijakan, dan prosedur dalam mencegah, mendeteksi, dan memperbaiki penyimpangan dalam

suatu organisasi (COSO, 2013). Penelitian oleh Hidayat dan Nugroho (2024) menekankan bahwa selain struktur teknis pengendalian internal, nilai etika dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sistem tersebut. Pengendalian internal yang didukung oleh budaya etika yang kuat akan lebih efektif dalam mencegah fraud, karena anggota organisasi lebih cenderung bertindak dengan integritas dan transparansi.

Melalui kerangka pemikiran ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara elemen-elemen Fraud Diamond dan efektivitas pengendalian internal, serta peran moderasi etika bisnis dalam mengurangi pengaruh negatif elemen-elemen tersebut. Penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana pengaruh etika bisnis terhadap pengendalian internal di koperasi simpan pinjam, yang sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi

METODE

Metode penelitian ini dilaksanakan di KSP Kopdit Pintu Air yang terletak di Daratan Flores, dengan fokus pada Cabang Ende dan Maumere. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada status koperasi tersebut sebagai salah satu yang terbesar dan paling berpengaruh di NTT, yang memiliki jangkauan layanan luas. Hal ini memberikan potensi permasalahan internal yang relevan untuk dianalisis dalam konteks efektivitas pengendalian internal. Sebagai anggota koperasi, peneliti memiliki akses mudah untuk mengumpulkan data, memastikan relevansi temuan penelitian dengan kondisi internal organisasi.

Populasi penelitian mencakup 152 orang yang terdiri dari staf dan manajemen KSP Kopdit Pintu Air di dua cabang tersebut. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dan eksplanatif. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas, terhadap Efektivitas Pengendalian Internal dengan Etika Bisnis sebagai variabel moderasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, atau opini responden. Sebelum penyebaran kuesioner, uji coba dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.

Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS 4.0, dengan langkah-langkah evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Uji validitas konvergen dan diskriminan dilakukan untuk memastikan indikator-indikator yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk penelitian. Evaluasi reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen. Model struktural dianalisis dengan menguji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi jalur (path coefficients), effect size (f^2), dan predictive relevance (Q^2).

Uji moderasi dilakukan untuk melihat peran Etika Bisnis dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh Fraud Diamond terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Pengujian ini dilakukan dengan Moderated Regression Analysis (MRA)

dalam kerangka PLS, dengan langkah-langkah yang mencakup pembentukan variabel interaksi dan pengujian signifikansi menggunakan bootstrapping.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) sebagai pendekatan dalam pemodelan struktural. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel laten secara simultan, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta interaksi variabel moderasi dalam model yang kompleks. PLS juga dinilai sesuai karena penelitian ini melibatkan variabel konstruk laten seperti Fraud Diamond, Etika Bisnis, dan Efektivitas Pengendalian Internal yang diukur melalui indikator-indikator berbasis persepsi. Selain itu, PLS tidak menuntut asumsi distribusi data normal dan tetap efektif pada ukuran sampel yang relatif kecil. Melalui pendekatan ini, model struktural akan diuji untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, tingkat signifikansi pengaruh, serta peran moderasi Etika Bisnis dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara dimensi Fraud Diamond dan Efektivitas Pengendalian Internal.

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden. Analisis deskriptif digunakan pula untuk mendeskripsikan persepsi responden untuk setiap indikator variabel penelitian, berdasarkan respon responden terhadap butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Penggunaan skala dalam pengukuran dibagi dalam 4 skala pengukuran pada penelitian yang telah diberikan oleh responden terhadap masing-masing indikator.

Evaluasi Model

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan *PLS Algorithm*.

B. Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10. Uji Validitas Konvergen

Variable	Incentive / Pressure (Tekanan)	Opportunity (Peluang / Kesempatan)	Rationalization (Rasionalisasi)	Capacity / Capability (Kemampuan)	Efektivitas Pengendalian Internal	Etika Bisnis
X1-1	0.943					
X1-2	0.943					
X1-3	0.947					
X2-1		0.944				
X2-2		0.938				
X2-3		0.925				
X3-1			0.927			

X3-2	0.936	
X3-3	0.941	
X4-1		0.935
X4-2		0.944
X4-3		0.94
Y1-1		0.943
Y1-2		0.948
Y1-3		0.945
Z1-1		0.855
Z1-2		0.919
Z1-3		0.917
Z1-4		0.919
Z1-5		0.919

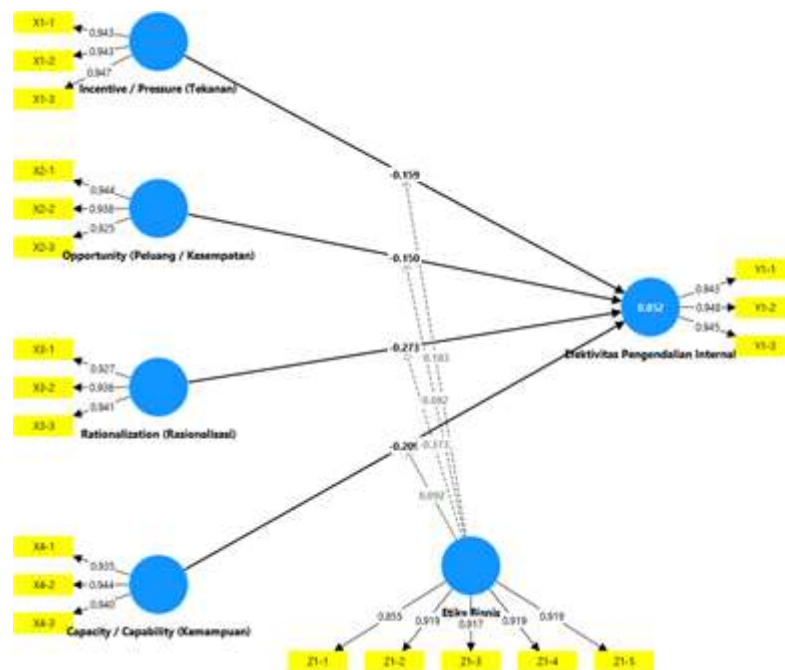
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa **semua indikator** yang digunakan untuk mengukur variabel eksogen (X1: *Incentive/Pressure*, X2: *Opportunity*, X3: *Rationalization*, X4: *Capacity/Capability*) dan variabel endogen (Y1: *Efektivitas Pengendalian Internal*, Z1: *Etika Bisnis*) telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

- Kriteria Pemenuhan: Validitas konvergen terpenuhi jika nilai *loading factor* (faktor pemuatan) untuk setiap indikator adalah lebih besar dari 0,7 (\$\lambda > 0.7\$).

Hasil: Semua indikator (X1-1 hingga Z1-5) memiliki nilai *loading factor* di kolom variabelnya masing-masing yang berada di atas 0,7. Nilai terendah adalah 0,855 (Z1-1) dan nilai tertinggi adalah 0,948 (Y1-2).

Kesimpulan: Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini **valid** dan mampu merefleksikan konstruk atau variabel laten yang diukurnya dengan baik.



Gambar 4.3

Model Struktural

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan table 4.10 Diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator tidak lebih dari 0,7. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

C. Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriteria fornell-lacker yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 4.11 Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variable	Incentive / Pressure (Tekanan)	Opportunity (Peluang / Kesempatan)	Rationalization (Rasionalisasi)	Capacity / Capability (Kemampuan)	Efektivitas Pengendalian Internal	Etika Bisnis
Capacity / Capability (Kemampuan)				0.94		
Incentive / Pressure (Tekanan)	0.945			0.747	-0.784	0.681
Opportunity / Kesempatan)	0.739	0.936		0.731	-0.745	0.686
Rationalization (Rasionalisasi)	0.723	0.68	0.935	0.78	-0.812	0.653
Efektivitas Pengendalian Internal				-0.805	0.945	
Etika Bisnis				-0.707	0.742	0.906

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan Tabel 4.11, validitas diskriminan untuk seluruh variabel laten (Incentive/Pressure, Opportunity, Rationalization, Capacity/Capability, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Etika Bisnis) dalam penelitian ini terpenuhi sesuai dengan

kriteria Fornell-Larcker. Pemenuhan kriteria ini didasarkan pada temuan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE)—yang terletak pada diagonal tabel—selalu lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel laten lainnya (nilai di luar diagonal). Sebagai contoh, nilai akar AVE untuk Rasionalisasi sebesar 0.935 lebih tinggi dibandingkan semua nilai korelasinya dengan variabel lain. Pola ini konsisten pada semua variabel, mengindikasikan bahwa setiap konstruk secara empiris berbeda dan independen satu sama lain, sehingga instrumen penelitian memiliki kemampuan diskriminasi yang baik.

Tabel 4.12 Nilai loading silang (cross loading)

Variabel	Incentive / Pressure (Tekanan)	Opportunity (Peluang / Kesempatan)	Rationalization (Rasionalisasi)	Capacity / Capability (Kemampuan)	Efektivitas Pengendalian Internal	Etika Bisnis
X1-1	0.943	0.684	0.688	0.721	-0.755	-0.654
X1-2	0.943	0.703	0.658	0.683	-0.722	-0.616
X1-3	0.947	0.707	0.702	0.71	-0.743	-0.66
X2-1	0.755	0.944	0.669	0.74	-0.72	-0.711
X2-2	0.658	0.938	0.616	0.666	-0.688	-0.588
X2-3	0.658	0.925	0.622	0.644	-0.682	-0.622
X3-1	0.666	0.623	0.927	0.697	-0.749	-0.605
X3-2	0.677	0.63	0.936	0.723	-0.768	-0.582
X3-3	0.684	0.654	0.941	0.766	-0.759	-0.644
X4-1	0.671	0.686	0.736	0.935	-0.749	-0.654
X4-2	0.721	0.717	0.729	0.944	-0.76	-0.663
X4-3	0.712	0.658	0.733	0.94	-0.761	-0.676
Y1-1	-0.744	-0.714	-0.786	-0.766	0.943	0.726
Y1-2	-0.75	-0.71	-0.747	-0.763	0.948	0.676
Y1-3	-0.729	-0.689	-0.769	-0.755	0.945	0.701
Z1-1	-0.543	-0.585	-0.526	-0.604	0.632	0.855
Z1-2	-0.64	-0.616	-0.572	-0.621	0.67	0.919
Z1-3	-0.691	-0.629	-0.629	-0.681	0.672	0.917
Z1-4	-0.596	-0.63	-0.593	-0.647	0.683	0.919
Z1-5	-0.615	-0.645	-0.632	-0.648	0.701	0.919

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan pada tabel 4.11 dan 4.12, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70, dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.13 Di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Capacity / Capability (Kemampuan)	0.934	0.958	0.883
Efektivitas Pengendalian Internal	0.941	0.962	0.894
Etika Bisnis	0.945	0.958	0.821
Incentive / Pressure (Tekanan)	0.94	0.961	0.892
Opportunity (Peluang / Kesempatan)	0.929	0.955	0.875
Rationalization (Rasionalisasi)	0.928	0.954	0.874

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$ dan Cronbach Alpha serta nilai AVE $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

HTMT

Uji validitas yang terakhir adalah dengan melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Rasio HTMT yang dipersyaratkan harus lebih kecil dari pada 0.9 sehingga dapat dikatakan memenuhi penilaian validitas diskriminan.

Tabel 4.13. Uji HTMT

Variable	Incentive / Pressure (Tekanan)	Opportunity (Peluang / Kesempatan)	Rationalization (Rasionalisasi)	Capacity / Capability (Kemampuan)	Efektivitas Pengendalian Internal	Etika Bisnis
Capacity / Capability (Kemampuan)						
Efektivitas Pengendalian Internal				0.859		
Etika Bisnis				0.752	0.786	
Incentive / Pressure (Tekanan)				0.797	0.833	0.722

Opportunit y (Peluang / Kesempata n)	0.79		0.784	0.797	0.73
Rationalizat ion (Rasionalisa si)	0.774	0.732	0.838	0.869	0.696

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio tabel 4.10 tidak ada yang berada di atas 0.9 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang terbentuk dari keempat variabel diatas valid.

VIF

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai $VIF < 5$. Jika nilai $VIF > 5$ maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Setiawan 2023).

Tabel 4.14 Nilai VIF

Item	VIF
X1-1	4.046
X1-2	4.282
X1-3	4.446
X2-1	4.070
X2-2	3.909
X2-3	3.308
X3-1	3.354
X3-2	3.729
X3-3	3.994
X4-1	3.694
X4-2	4.169
X4-3	3.958
Y1-1	4.118
Y1-2	4.545
Y1-3	4.329
Z1-1	2.600
Z1-2	4.251
Z1-3	4.090
Z1-4	4.523
Z1-5	4.335

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.2.9)

Berdasarkan nilai VIF pada tabel dapat dilihat bahwa semua nilai $VIF < 5$ sehingga dapat disimpulkan jika data tidak memiliki kolinearitas yang tinggi. Hal tersebut berarti menunjukkan jika variabel yang digunakan tidak akan menimbulkan kesalahan dalam penilaian signifikansi serta weight estimation.

D. Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen. Tabel 4.14 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

R Square

Tabel 4.14. Hasil Pengujian R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Efektivitas Pengendalian Internal	0.852	0.842

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel Efektivitas Pengendalian Internal sebesar 0,852, nilai tersebut artinya bahwa variabel Efektivitas Pengendalian Internal dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 85,2% dan sisanya 14,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

F Square

Nilai *f-square* dalam PLS dapat digunakan untuk melihat effect size dari setiap variabel yang ada dalam model. Nilai *f-square* 0.02, 0.12, dan 0.35 menunjukkan bahwa model tersebut lemah, moderate, dan kuat.

Tabel 4.14. Hasil Pengujian F Square

Variable	Incentive / Pressure (Tekanan)	Opportunity (Peluang / Kesempatan)	Rationalization (Rasionalisasi)	Capacity / Capability (Kemampuan)	Efektivitas Pengendalian Internal	Etika Bisnis
Capacity / Capability (Kemampuan)					0.073	
Efektivitas Pengendalian Internal						0.111
Etika Bisnis						
Incentive / Pressure (Tekanan)					0.049	
Opportunity (Peluang / Kesempatan)					0.039	
Rationalization					0.163	

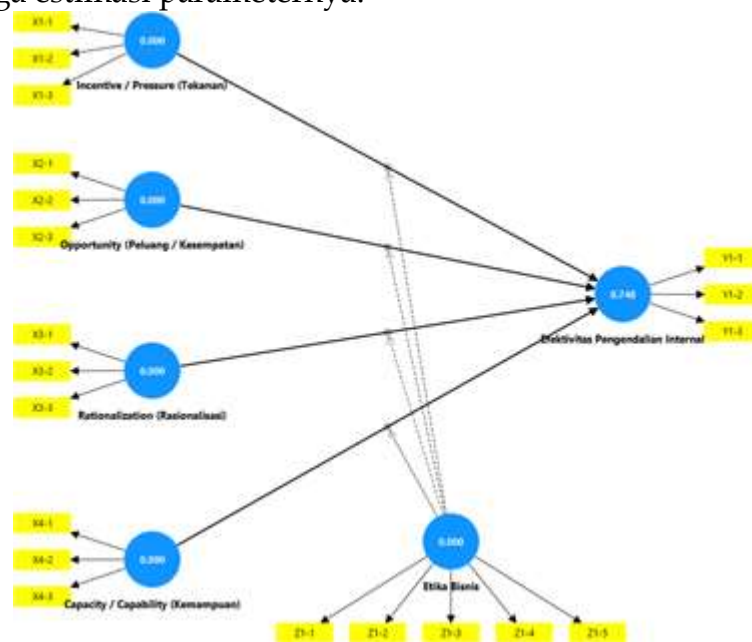
(Rasionalisa
si)

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Hasil pengujian F Square (f^2) menunjukkan kekuatan prediktif masing-masing variabel independen terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Variabel Rasionalisasi memiliki nilai 0.163 yang termasuk kategori pengaruh sedang karena berada di atas 0.15. Sementara itu, variabel Etika Bisnis (0.111), Capacity/Capability (0.073), Incentive/Pressure (0.049), dan Opportunity (0.039) seluruhnya berada pada kategori pengaruh kecil karena nilainya lebih besar dari 0.02 namun kurang dari 0.15. Dengan demikian, Rasionalisasi menjadi prediktor yang paling dominan dalam memengaruhi Efektivitas Pengendalian Internal, meskipun seluruh variabel independen tetap memberikan kontribusi yang berarti dalam model.

Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.



Gambar 4.4

Predictive Relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Predictive Relevance

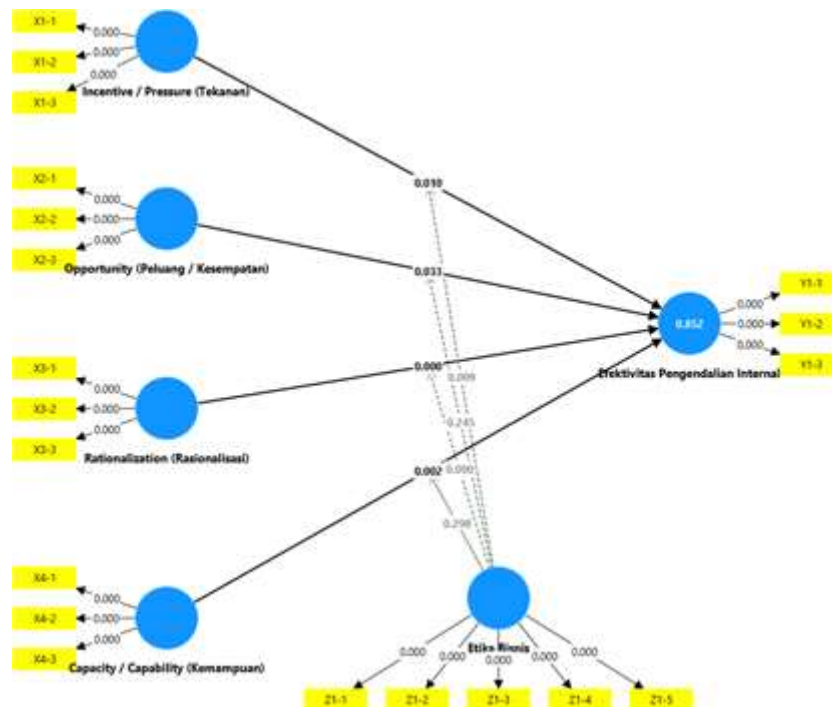
Variabel	Q^2 (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Efektivitas Pengendalian Internal	0,748	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q square pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika *p value* < 0,05 (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic > 1,960, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



Gambar 4.4

Pengujian Hipotesis

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Tabel 4.19. Pengujian Hipotesis

Variabel		Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Incentive / Pressure (Tekanan) -> Efektivitas Pengendalian Internal		-0.159	2.576	0.010
Opportunity (Peluang / Kesempatan) -> Efektivitas Pengendalian Internal		-0.150	2.136	0.033

Rationalization (Rasionalisasi) -> Efektivitas Pengendalian Internal	-0.273	3.890	0.000
Capacity / Capability (Kemampuan) -> Efektivitas Pengendalian Internal	-0.209	3.163	0.002
Etika Bisnis x Incentive / Pressure (Tekanan) -> Efektivitas Pengendalian Internal	0.183	2.612	0.009
Etika Bisnis x Opportunity (Peluang / Kesempatan) -> Efektivitas Pengendalian Internal	0.082	1.162	0.245
Etika Bisnis x Rationalization (Rasionalisasi) -> Efektivitas Pengendalian Internal	-0.373	4.403	0.000
Etika Bisnis x Capacity / Capability (Kemampuan) -> Efektivitas Pengendalian Internal	0.092	1.040	0.298

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.4.1.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Incentive / Pressure (Tekanan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Incentive / Pressure (Tekanan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.159 nilai *p-values* sebesar $0,010 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.576 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Incentive / Pressure (Tekanan) Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Incentive / Pressure (Tekanan) Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal" diterima.

2. Pengaruh Opportunity (Peluang / Kesempatan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Opportunity (Peluang / Kesempatan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.150 nilai *p-values* sebesar $0,033 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.136 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Opportunity (Peluang / Kesempatan) Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Opportunity (Peluang / Kesempatan) Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal" diterima.

3. Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.273 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $3.890 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Rationalization (Rasionalisasi) Berpengaruh Terhadap

Efektivitas Pengendalian Internal. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Rationalization (Rasionalisasi) Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal” diterima.

4. Pengaruh Capacity / Capability (Kemampuan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Capacity / Capability (Kemampuan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.209 nilai *p-values* sebesar $0,002 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $3.163 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Capacity / Capability (Kemampuan) Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Capacity / Capability (Kemampuan) Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal” diterima.

5. Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Incentive / Pressure (Tekanan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Incentive / Pressure (Tekanan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.183 nilai *p-values* sebesar $0,009 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $2.612 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa “Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Incentive / Pressure (Tekanan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal”. Sehingga hipotesis diterima.

6. Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Opportunity (Peluang / Kesempatan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Opportunity (Peluang / Kesempatan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.082 nilai *p-values* sebesar $0,245 > 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $1.162 < 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa “Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Opportunity (Peluang / Kesempatan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal”. Sehingga hipotesis ditolak.

7. Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.373 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $4.403 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa “Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal”. Sehingga hipotesis diterima.

8. Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Capacity / Capability (Kemampuan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

Hasil pengujian hipotesis yakni Pengaruh Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Capacity / Capability (Kemampuan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.092 nilai *p-values* sebesar $0,092 > 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $1.040 < 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa “Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Capacity / Capability (Kemampuan) Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal”. Sehingga hipotesis ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Incentive/Pressure (Tekanan) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H1)

Secara fundamental, hubungan antara Insentif/Tekanan (Pressure) dan Efektivitas Pengendalian Internal dianalisis melalui kerangka Teori Keagenan (Agency Theory) yang disandingkan dengan model Diamond Fraud. Dalam Teori Keagenan, Prinsipal (pemilik) menetapkan Pengendalian Internal sebagai mekanisme pengawasan untuk memitigasi Konflik Keagenan yang timbul dari perbedaan kepentingan dengan Agen (manajemen). Tekanan—salah satu elemen kunci dalam Diamond Fraud—bertindak sebagai dorongan utama bagi Agen untuk melakukan fraud, seperti mencari Peluang dengan berupaya melewati (override of controls) prosedur pengendalian internal yang efektif. Tekanan yang berlebihan, misalnya target organisasi yang tidak realistis atau insentif bonus yang tinggi, secara fundamental menunjukkan rendahnya efektivitas pengendalian internal karena mekanisme pengawasan Prinsipal terbukti gagal mencegah Agen bertindak demi kepentingan pribadi, sehingga memperburuk Konflik Keagenan dan meningkatkan Kerugian Keagenan (Agency Cost).

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Fadilah & Wahidahwati (2019) dan secara teoritis konsisten dengan kerangka Fraud Diamond. Berdasarkan hal ini, dirumuskan hipotesis H1: Insentif/Tekanan (Pressure) berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Hasil pengujian statistik kemudian menunjukkan bahwa variabel Incentive/Pressure memiliki koefisien jalur sebesar -0.159 dengan P-value 0.010 (<0.05). Temuan ini mengonfirmasi bahwa tekanan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Tekanan yang tinggi mendorong individu untuk mencari jalan pintas atau melompati kontrol formal, dan dalam konteks Agency Theory, tekanan adalah motivator utama bagi Agen untuk bertindak menyimpang ketika insentif pribadi lebih dominan daripada kepentingan Prinsipal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahayu & Subagyo (2024) yang menemukan bahwa Tekanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Perusahaan, dan peningkatan kecurangan secara langsung mengindikasikan bahwa pengendalian internal tidak efektif. Dengan demikian, hipotesis H1 terbukti dan dapat diterima.

Pengaruh Opportunity (Peluang) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H2)

Hasil empiris penelitian terhadap Hipotesis Kedua (H2), yang menyatakan bahwa Peluang (Opportunity) berpengaruh negatif signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI), terbukti kuat. Koefisien regresi sebesar -0.150 dengan p-value 0.033 (<0.05) menunjukkan bahwa semakin besar kelemahan kontrol (Peluang), semakin rendah efektivitas SPI di KSP Kopdit Pintu Air. Temuan ini konsisten dengan Fraud Diamond Theory, yang menempatkan Peluang sebagai prasyarat utama terjadinya kecurangan. Dalam konteks praktis, Peluang muncul dari kelemahan internal seperti kompleksitas prosedur pinjaman, lemahnya pengawasan, atau tidak adanya pemisahan tugas, sehingga membuka celah bagi fraud dan menurunkan fungsi pencegahan SPI.

Penguatan teori juga terlihat dalam kerangka Teori Keagenan. Hubungan negatif antara Peluang dan SPI mencerminkan tingginya asimetri informasi antara Prinsipal (pemilik/anggota) dan Agen (manajemen). Peluang menjadi indikasi

adanya celah yang dimanfaatkan Agen untuk melakukan moral hazard karena ketidakmampuan Prinsipal mengawasi secara penuh. Dengan demikian, kelemahan kontrol menunjukkan kegagalan Agen dalam mengelola risiko, membuat SPI yang dirancang oleh Prinsipal menjadi tidak efektif, serta meningkatkan agency cost. Konsistensi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti oleh Ananda Dwi Putra & Windhy Puspitasari (2024), yang menyatakan bahwa kontrol internal yang lemah meningkatkan risiko penyimpangan.

Walaupun hasil penelitian ini konsisten, perbedaan temuan antarpelitian dapat terjadi akibat faktor metodologis maupun kontekstual. Perbedaan dapat muncul karena variasi definisi operasional variabel (Peluang dan SPI), karakteristik objek penelitian (industri, ukuran, budaya organisasi), serta model empiris yang digunakan (adanya variabel mediasi atau moderasi). Misalnya, penelitian pada industri dengan budaya etika yang kuat mungkin memperoleh hasil tidak signifikan karena kontrol informal mampu mengimbangi kelemahan kontrol formal. Namun, dalam konteks KSP Kopdit Pintu Air, temuan signifikan dan konsisten ini menguatkan Fraud Diamond Theory dan Teori Keagenan, bahwa Peluang merupakan faktor utama yang melemahkan efektivitas pengendalian internal.

Pengaruh Rationalization (Rasionalisasi) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H3)

Secara fundamental, hubungan antara Rasionalisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal dianalisis melalui lensa Teori Keagenan dan model Diamond Fraud. Dalam konteks Teori Keagenan, Prinsipal (Pemilik) menetapkan Pengendalian Internal sebagai mekanisme pengawasan untuk memitigasi Konflik Keagenan yang muncul dari potensi perilaku oportunistik Agen (Manajemen). Rasionalisasi, yang merupakan elemen psikologis penting dalam Diamond Fraud (bersama Tekanan, Peluang, dan Kapabilitas), adalah proses pembenaran diri yang dilakukan Agen – misalnya dengan berpikir, "perusahaan berutang pada saya" – untuk mengubah tindakan kecurangan yang melanggar prosedur pengendalian menjadi sesuatu yang dapat diterima secara pribadi.

Proses pembenaran ini secara langsung mengikis Integritas dan Lingkungan Pengendalian, yang merupakan pilar utama dari sistem Pengendalian Internal. Ketika Agen berhasil merasionalisasi niat jahat mereka, mereka menganggap kontrol yang ditetapkan oleh Prinsipal menjadi tidak berlaku, yang menyebabkan sistem Pengendalian Internal gagal mencegah tindakan curang tersebut. Kegagalan ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan Prinsipal telah lumpuh, memperparah Konflik Keagenan dan secara inheren meningkatkan Agency Cost yang harus ditanggung oleh Prinsipal. Pandangan ini didukung oleh temuan seperti Shelton (2014) dalam Fadilah & Wahidahwati (2019), yang menegaskan bahwa rasionalisasi adalah proses kognitif di mana pelaku membenarkan kejahatan yang dilakukan, bahkan menganggapnya etis. Berdasarkan kerangka teoritis dan bukti empiris ini, dirumuskan hipotesis bahwa Rasionalisasi (Rationalization) berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Pengendalian Internal (H3).

Pengaruh Capability (Kemampuan) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H4)

Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa Kapabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) (koefisien jalur = -

0.209, $p\text{-value} = 0.002$) tidak bertentangan dengan landasan teoritis maupun penelitian terdahulu yang digunakan dalam perumusan hipotesis pada Bab 2. Sebaliknya, hasil ini secara kuat mengonfirmasi premis bahwa Kapabilitas dalam konteks fraud memiliki dampak negatif terhadap efektivitas pengendalian internal. Hipotesis (H4) dibangun berdasarkan Fraud Diamond Model (Wolfe & Hermanson, 2004), yang secara tegas memperkenalkan Kapabilitas sebagai elemen yang memungkinkan pelaku untuk mengatasi atau menembus (override) mekanisme kontrol. Kapabilitas, berupa keahlian teknis, pengalaman, dan posisi strategis, memberi pelaku kemampuan untuk mengeksploitasi peluang secara lebih canggih, merancang skema penyimpangan yang sulit dideteksi, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas SPI.

Temuan ini juga sejalan dengan Teori Keagenan (Agency Theory) sebagai grand theory penelitian. Prinsipal (pemilik/anggota KSP) merekrut Agen (pegawai) karena Kapabilitas mereka yang diperlukan untuk menjalankan operasional organisasi. Namun, dalam kondisi agency conflict, Kapabilitas yang tinggi justru dapat digunakan secara oportunistik oleh Agen yang berperilaku tidak etis. Kapabilitas semacam ini memperlebar asimetri informasi, memungkinkan Agen menghindari atau melewati mekanisme pengawasan, dan membuat sistem kontrol yang dirancang Prinsipal menjadi tidak efektif.

Dengan demikian, Kapabilitas yang tidak diimbangi integritas justru menjadi ancaman bagi organisasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Yuanda (2024), kompetensi tinggi dapat mengarah pada kegagalan deteksi terhadap kecurangan yang dilakukan Agen dan meningkatkan risiko keagenan. Kondisi ini memperburuk konflik keagenan serta melemahkan fungsi SPI.

Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Tekanan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H5)

Temuan inovatif dalam penelitian ini, yang membuktikan Etika Bisnis secara signifikan memperlemah pengaruh negatif Tekanan (Pressure) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal (SPI), berakar kuat pada kerangka Teori Keagenan (Agency Theory) namun menghasilkan temuan yang kontras dengan studi empiris terdahulu, seperti Waworuntu (2025). Menurut Teori Keagenan, konflik kepentingan inheren muncul ketika Agen (manajer/karyawan) yang berupaya memaksimalkan utilitas pribadinya berada di bawah tekanan (misalnya, target kinerja agresif atau insentif bonus tinggi) dari Prinsipal (pemilik/organisasi) yang menuntut maksimalisasi nilai perusahaan. Tekanan (elemen kunci Fraud Diamond) ini secara teoretis mendorong Agen untuk mengabaikan atau melewati (override) kontrol internal demi keuntungan pribadi, sehingga menurunkan Efektivitas SPI. Dalam konteks ini, Etika Bisnis berfungsi sebagai mekanisme kontrol lunak (soft control) paling efektif untuk menyelaraskan kepentingan dan memitigasi konflik keagenan. Etika bertindak sebagai pembatas internal bagi Agen, menciptakan budaya kejujuran dan akuntabilitas yang merupakan komponen Lingkungan Pengendalian COSO. Meskipun Agen menghadapi tekanan insentif, nilai etika yang kuat membuat Agen tetap patuh pada kontrak dengan Prinsipal dan menjaga integritas SPI. Secara empiris, hasil uji interaksi (koefisien positif \$0.183\$ dengan $p\text{-value} = 0.009$) menegaskan bahwa dengan tingkat Etika Bisnis yang kuat, pengaruh negatif Tekanan terhadap Efektivitas SPI melemah—suatu temuan yang mendukung hipotesis

penelitian (H5) dan menunjukkan Etika Bisnis sebagai penyangga psikologis (buffer) yang meredam dampak destruktif tekanan terhadap perilaku individu. Perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu (misalnya, Waworuntu, 2025) yang menyatakan pendidikan etika tidak signifikan dalam memoderasi hubungan tekanan dan kecurangan, mengimplikasikan adanya faktor kontekstual. Dalam kasus KSP Kopdit Pintu Air, penguatan etika bisnis berbasis nilai, norma, dan budaya organisasi yang diterapkan secara holistik dan mengakar, telah bertindak sebagai mekanisme soft control yang lebih superior dan efektif dibandingkan sekadar pendidikan etika formal. Penguatan etika yang kokoh ini memastikan karyawan tetap berpegang pada prinsip integritas meskipun berada di bawah tekanan signifikan, mencegah Tekanan berkembang menjadi perilaku menyimpang. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris kuat bagi Teori Keagenan, menempatkan Etika Bisnis sebagai kunci untuk mencapai keselarasan kepentingan dan menjaga Efektivitas SPI.

Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Peluang terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Ditolak (H6)

Hipotesis keenam (H6) yang memprediksi bahwa Etika Bisnis memperlemah pengaruh negatif Opportunity (Peluang) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal dirumuskan berdasarkan kerangka Teori Keagenan (Agency Theory) yang menganggap Etika Bisnis sebagai mekanisme soft control dan pengawas internal (self-monitoring) bagi Agen (manajer). Dalam Teori Keagenan, Etika Bisnis diharapkan mampu mengurangi perilaku oportunistik dan moral hazard yang didorong oleh asimetri informasi dan ketersediaan Peluang (salah satu elemen Diamond Fraud), sehingga melindungi kepentingan Prinsipal dan menjaga efektivitas pengendalian internal. Namun, hasil olah data penelitian ini menunjukkan temuan yang inovatif dan bertolak belakang, di mana Hipotesis H6 ditolak karena koefisien moderasi Etika Bisnis terhadap hubungan tersebut secara statistik tidak signifikan ($p\text{-value} = 0.245$). Perbedaan temuan ini dengan ekspektasi teoritis dan beberapa penelitian terdahulu – walaupun penelitian Waworuntu (2025) di lingkungan akademik juga menemukan hasil serupa – disebabkan oleh sifat dari Opportunity itu sendiri. Dalam konteks KSP Kopdit Pintu Air, Peluang dipahami sebagai celah sistemik yang bersifat struktural dan melekat (hard control yang lemah, seperti pengawasan longgar atau pemisahan tugas yang kurang memadai). Kelemahan struktural ini terlalu kuat untuk diatasi hanya dengan mengandalkan nilai moral atau etika pribadi (soft control) individu. Dengan kata lain, meskipun individu memiliki etika bisnis yang tinggi (sejalan dengan Teori Keagenan yang mendorong self-monitoring), lemahnya sistem pengendalian internal yang merupakan hard control akan membuka ruang luas bagi tindakan tidak terdeteksi, sehingga nilai etika tersebut tidak cukup untuk menutup kelemahan struktural tersebut. Oleh karena itu, solusi yang paling efektif adalah fokus pada penguatan hard control teknis dan struktural, bukan hanya mengandalkan peningkatan etika individu, sebuah temuan yang sejalan dengan kerangka COSO (Lingkungan Pengendalian) yang menekankan perlunya hard control untuk mendukung soft control berupa etika.

Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Rasionalisasi terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Diterima (H7)

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa Etika Bisnis secara signifikan memperlemah (moderasi negatif) pengaruh Rasionalisasi terhadap pencegahan fraud

(koefisien moderasi = -0.373 ; p -value = 0.000). Dengan demikian, hipotesis H7 – bahwa Etika Bisnis memperlemah pengaruh negatif Rationalization terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal – dinyatakan diterima. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa Etika Bisnis berfungsi sebagai soft control sekaligus “hati nurani organisasi,” yang meningkatkan biaya psikologis bagi individu untuk membenarkan tindakan tidak etis. Dalam konteks KSP Kopdit Pintu Air, standar etika yang kuat menciptakan konflik moral yang mencegah proses rasionalisasi – pintu awal terjadinya fraud – sebelum berkembang menjadi tindakan nyata, sekaligus memperkuat komponen Control Environment dalam kerangka COSO.

Temuan ini mendukung Teori Keagenan (Agency Theory), di mana etika berperan sebagai mekanisme penyalaras kepentingan antara Agen (karyawan/manajer) dan Prinsipal (anggota/organisasi). Etika yang kuat membuat Agen mengalami kesulitan dalam mencari justifikasi untuk mengkhianati kepercayaan Prinsipal dan merusak efektivitas pengendalian internal. Perbedaan dengan penelitian terdahulu, seperti Waworuntu (2025) yang menemukan interaksi tidak signifikan di lingkungan akademik, dapat dijelaskan melalui perbedaan konteks. Pada lingkungan profesional seperti KSP Kopdit Pintu Air, tuntutan akuntabilitas, standar moral operasional, dan dampaknya terhadap stabilitas finansial serta kepercayaan publik jauh lebih besar. Hal ini menjadikan Etika Bisnis memiliki relevansi dan daya mitigasi yang lebih kuat dalam menahan dorongan rasionalisasi dibandingkan dengan konteks akademik.

Etika Bisnis Memoderasi Pengaruh Kemampuan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal – Ditolak (H8)

Hipotesis (H8) diajukan berdasarkan Teori Keagenan dan model Diamond Fraud, berasumsi bahwa Etika Bisnis akan berfungsi sebagai variabel moderasi esensial (soft control), memperkuat pengaruh positif dari Kapabilitas/Kemampuan (yang dimiliki oleh Agen/Manajer) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal; dengan kata lain, Etika Bisnis diharapkan menjadi “jangkar moral” yang memastikan bahwa kemampuan teknis dan akses jabatan yang tinggi digunakan untuk memperkuat, bukan memanipulasi, sistem kontrol internal – sehingga mengurangi Agency Cost. Meskipun landasan teoretis ini kuat dan sejalan dengan keyakinan bahwa Etika Bisnis bertindak sebagai filter moral, hasil uji interaksi menolak H8 (koefisien 0.092 ; P -value 0.298), menunjukkan bahwa Etika Bisnis secara statistik tidak mampu memoderasi hubungan tersebut dalam konteks studi ini (KSP Kopdit Pintu Air). Temuan ini berbeda dengan asumsi teoretis yang mendasari hipotesis yang memandang etika sebagai aset, dan justru menggema sebagian hasil kontras seperti studi Waworuntu (2025) yang menemukan interaksi kemampuan dan pendidikan etika cenderung memperkuat kecenderungan kecurangan. Penolakan H8 mengimplikasikan bahwa Kapabilitas teknis dan akses jabatan adalah faktor yang sangat dominan, praktis, dan operasional, sehingga nilai-nilai etika pribadi (soft control) tidak cukup kuat untuk menahan atau mengarahkan potensi penyimpangan yang muncul dari tingginya kemampuan dan kekuasaan (hard factors) – Agen yang cerdas dapat menyalasi sistem meskipun memahami etika. Oleh karena itu, agar Agency Cost dapat diminimalisir secara efektif, KSP Kopdit Pintu Air harus memperkuat hard control seperti audit internal yang ketat, pemisahan tugas, dan

pengawasan menyeluruh, sebagai prioritas utama dan pelengkap bagi soft control Etika Bisnis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran Etika Bisnis dalam memoderasi pengaruh dimensi-dimensi *Fraud Diamond* (Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Kapabilitas) terhadap Efektivitas Pengendalian Internal (EPI) pada Koperasi KOPDIT Pintu Air KC Ende dan KC Maumere. Berdasarkan analisis data kuesioner yang diolah menggunakan PLS-SEM, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil evaluasi terhadap model struktural menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan prediktif yang sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai **R-Square sebesar 0,852**. Nilai tersebut menandakan bahwa 85,2% variasi efektivitas pengendalian internal mampu dijelaskan oleh variabel Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Kapabilitas, serta moderasi Etika Bisnis, sehingga model dapat dinyatakan kuat dan representatif dalam menggambarkan fenomena fraud yang terjadi dalam konteks koperasi simpan pinjam.

Berdasarkan hasil uji hubungan langsung, penelitian ini menemukan bahwa seluruh elemen *Fraud Diamond* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Pertama, **Tekanan (Pressure)** terbukti menurunkan efektivitas pengendalian internal sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif dan $p\text{-value} < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi tekanan ekonomi, target kerja yang berat, serta tuntutan organisasi dapat mendorong pegawai untuk mengambil jalan pintas yang berpotensi melemahkan sistem kontrol. Kedua, **Peluang (Opportunity)** juga berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Temuan ini menggambarkan bahwa kelemahan prosedur, kurangnya pemisahan tugas, longgarnya sistem otorisasi, dan lemahnya pengawasan internal memberikan celah bagi pegawai untuk melakukan fraud tanpa terdeteksi. Ketiga, penelitian ini menemukan bahwa **Rasionalisasi (Rationalization)** merupakan faktor yang paling dominan dalam menurunkan efektivitas pengendalian internal, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur negatif terbesar dan $p\text{-value}$ yang sangat signifikan (0,000). Kondisi ini memberikan bukti empiris bahwa fraud sering kali muncul dari proses pembenaran diri, seperti menganggap perbuatan yang dilakukan “tidak merugikan”, “hanya sementara”, atau “dibenarkan oleh kondisi tertentu”. Rasionalisasi menjadi faktor psikologis inti yang mampu menembus berbagai lapisan pengendalian formal. Keempat, **Kapabilitas (Capability)** juga terbukti memberikan pengaruh negatif signifikan, menunjukkan bahwa pegawai dengan kemampuan teknis tinggi, pengalaman luas, serta akses jabatan strategis memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan *override* terhadap prosedur, sehingga meningkatkan risiko fraud dan melemahkan efektivitas pengendalian internal.

Pada hasil uji moderasi, penelitian menemukan bahwa **Etika Bisnis tidak memiliki peran yang seragam sebagai moderator** pada seluruh hubungan *Fraud Diamond* terhadap efektivitas pengendalian internal. Etika Bisnis terbukti **memoderasi pengaruh Tekanan terhadap efektivitas pengendalian internal**, sebagaimana ditunjukkan melalui koefisien interaksi sebesar **0,183** dengan $p\text{-value}$ **0,009**, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat etika yang dimiliki pegawai, maka

semakin kecil dampak tekanan terhadap potensi fraud. Etika Bisnis juga terbukti **memoderasi pengaruh Rasionalisasi**, ditunjukkan oleh koefisien interaksi **-0,373** dan p-value **0,000**. Hasil ini mengindikasikan bahwa etika memiliki peran penting dalam menekan proses pembenaran diri sehingga mampu mencegah tindakan penyimpangan. Namun demikian, Etika Bisnis **tidak berhasil memoderasi pengaruh Peluang dan Kapabilitas** terhadap efektivitas pengendalian internal, mengingat kedua interaksi tersebut menghasilkan p-value > 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor peluang dan kapabilitas bersifat struktural dan operasional, sehingga etika pribadi pegawai tidak cukup untuk menahannya. Dengan demikian, aspek peluang dan kapabilitas hanya dapat dikendalikan melalui kebijakan prosedural, penguatan sistem, peningkatan pengawasan, serta pembatasan akses. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa pencegahan fraud memerlukan tata kelola organisasi yang kuat di samping pembinaan etika pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas pengendalian internal pada KSP Kopdit Pintu Air sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis individu, faktor operasional, dan nilai-nilai etika yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan pengendalian fraud harus dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu penguatan *hard control* seperti pemisahan tugas, audit internal, sistem otorisasi, serta penguatan *soft control* melalui internalisasi nilai etika, integritas, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kejujuran dan tanggung jawab. Dengan demikian, strategi pengendalian internal dapat berjalan secara komprehensif dan mampu mengurangi risiko fraud secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Dwi Putra, & Windhy Puspitasari. (2024). Peran nilai etika memoderasi faktor-faktor pencegahan kecurangan (Studi kasus: Pada Grup PT. Asvia Laguna Medis). *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(2), 105–123. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/view/2037>
- Busdir. (2022). *Principal-agent dalam implementasi kebijakan pendidikan dasar (Studi kasus: Program anak tidak sekolah) di Kabupaten Mamuju Tengah* (pp. 1–83).
- Destriana, N. (2015). Pengaruh debt to equity ratio, dividen, dan faktor non-keuangan terhadap agency cost. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 17(2), 125–133.
- Fadilah, K. N., & Wahidahwati. (2019). Analisis Fraud Diamond Theory dalam mendeteksi financial statement fraud. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(4), 1–25.
- Feto, F., & Utomo, M. N. (2025). Efektivitas audit internal, kepercayaan, dan partisipasi anggota sebagai penentu kinerja koperasi. *Forum Ekonomi*, 27(1), 49–60.
- Herlina, N. P., Sinarwati, N. K., Akuntansi, E., & Ganesha, U. P. (2025). Pengaruh sistem informasi akuntansi, good corporate governance dan partisipasi anggota terhadap kinerja. 2, 447–458.
- Gerardus, M. (2025). Obor Mas polisikan oknum karyawati yang diduga gelapkan dana nasabah. *NTT Bicara*. <https://www.nttbicara.com/obor-mas-polisikan-oknum-karyawati-yang-diduga-gelapkan-dana-nasabah/>
- Pandu, K. (2024). Enam karyawan KSP Pintu Air diskorsing tanpa batas waktu, hak-haknya pun tidak dibayar. *KupangNews*.

<https://www.kupangnews.com/daerah/414782920/enam-karyawan-ksp-pintu-air-diskorsing-tanpa-batas-waktu-hak-haknya-pun-tidak-dibayar>

- Pesireron, S. (2017). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap implementasi sak etap (Studi empiris pada koperasi di Kota Ambon). *Jurnal Maneksi*, 6(1), 7-14. <http://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/129>
- Pratomo, A., Pramuka, B. A., & Maghfiroh, S. (2016). Analisis fraud diamond terhadap kecenderungan perilaku fraud pada pengelola keuangan pemerintah (Survey pada pengelola keuangan pemerintah Kabupaten X). *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1-27.
- Rahmayanti, A. (2020). Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. *Repository UNJ*. http://repository.unj.ac.id/9978/7/SKRIPSI_AULIA_RAHMAYANTI_8335162167.pdf
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodologi penelitian* (Try Koryati, Ed.). KBM Indonesia. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafriada.pdf>
- Tuti, R., & Mulyani, S. D. (2021). Peran etika egoisme sebagai pemoderasi pengaruh keefektifan pengendalian internal dan profesionalisme auditor internal terhadap pengungkapan fraud. 11(2), 169-176.
- Waworuntu, R. K. (2025). Peran moderasi religiusitas dan pendidikan etika terhadap hubungan antara dimensi fraud diamond dan Machiavellian pada kecurangan akademik. *Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan*.
- Yuanda, A. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar Wilayah I Sulawesi Selatan. 4(02), 7823-7830. https://lib.unm.ac.id/storage/file_thesis/w5XCdMtKlys1WEoR2siyazFYOT9cK2SlwV2TYXtj.pdf
- Yulia Deby Pratiwi, & Muhammad Aufa. (2024). Analisis fraud diamond theory terhadap kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 314-328. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2254>.