

PENGARUH PELATIHAN, TUNJANGAN KINERJA DAN PENERAPAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP POTENSI KECURANGAN PEGAWAI

¹Andi Nadirah, ²Hendra Setiawan

¹Universitas Muhammadiyah Palopo

²Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: 2endhasetiawan30@gmail.com

Abstrak

Perilaku kecurangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tidak hanya berfokus pada korupsi, Pelatihan terhadap pegawai memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja sehingga sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi, Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah, Manajemen risiko dimulai karena adanya kesadaran dari manajemen menyadari bahwa risiko pasti ada di dalam suatu instansi. Penerapan manajemen risiko yang baik itu harus memastikan suatu organisasi mampu memberikan penanganan yang tepat terhadap risiko yang akan ada dan mempengaruhi system suatu organisasi. Informasi mengenai manajemen risiko berguna bagi para pemangku kepentingan, informasi ini digunakan untuk melakukan analisis risiko agar tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi.

Kata Kunci: *Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Manajemen Resiko, Kecurangan Pegawai.*

Abstract

Fraudulent behavior carried out by Civil Servants does not only focus on corruption, Training of employees has an important role in improving performance so it is very important to be applied in an agency, Performance allowances or remuneration can provide additional income to each employee, so that employees are more concentrated in working . The remuneration system for each employee is part of the bureaucratic reform implemented by the government. Risk management is initiated because of the awareness of management realizing that risk must exist within an agency. The implementation of good risk management must ensure that an organization is able to provide appropriate handling of risks that will exist and affect the system of an organization. Information on risk management is useful for stakeholders, this information is used to conduct risk analysis so that the expected objectives can be met.

Keywords: *Training, Performance Allowance, Risk Management, Fraud Employee.*

Pendahuluan

Perilaku kecurangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau saat ini disebut dengan ASN (Aparatur Sipil Negara) tidak hanya berfokus pada korupsi. Ada banyak hal yang menjadi dasar sehingga itu disebut sebuah kecurangan, contohnya kecurangan terhadap Aset dalam hal

ini dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu: Noncash Misappropriation dan Cash Misappropriation, kecurangan dalam hal memalsukan bukti transaksi, korupsi, kolusi dan nepotisme, Suap, gratifikasi, kecurangan pada hal personalia dan kecurangan etika kerja.

Pelatihan terhadap pegawai memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja sehingga sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan pemberian pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang sedang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Pemberian Tunjangan kinerja merupakan amanat Permenkumham No. 33 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Menteri dan Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Manajemen risiko dimulai karena adanya kesadaran dari manajemen menyadari bahwa risiko pasti ada di dalam suatu instansi. Penerapan manajemen risiko yang baik itu harus memastikan suatu organisasi mampu memberikan penanganan yang tepat terhadap risiko yang akan ada dan mempengaruhi system suatu organisasi. Informasi mengenai manajemen risiko berguna bagi para pemangku kepentingan, informasi ini digunakan untuk melakukan analisis risiko agar tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi. Manajemen risiko mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk *good corporate governance*.

Perilaku kecurangan pegawai adalah Suatu keinginan untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan cara tidak jujur, seperti menutupi kebenaran, melakukan penipuan, memanipulasi atau mengelabui yang dapat menyebabkan kesalahan pada sajian laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.¹

¹Febriani, F., & Suryandari, D., *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Tegal*, (Jurnal *Kelola: Journal of Islamic Education Management*

Perilaku tidak etis yang dilihat dari permasalahan integritas, walaupun sistem dan kesempatan sudah ditutup serapat mungkin, tekanan sudah dikurangi dengan berbagai kebijakan (termasuk menaikkan gaji dan penghasilan), tidak ada lagi kemungkinan untuk melakukan pembenaran, serta sudah terbukanya pengelolaan kekuasaan, namun apabila terjadi kehilangan integritas (*lack of integrity*) maka penyimpangan akan terus semakin marak dan mewabah kemana-mana. Mereka yang berintegritas biasanya jauh dari segala niat jahat karena apa yang dilakukannya selalu dilandasi dengan keteguhan akan kebenaran dan etika. Oleh karena itu, orang yang berintegritas tidak akan terjebak dalam perbuatan criminal mengingat suatu perbuatan kriminal biasanya dipicu oleh niat jahat baik oleh diri sendiri maupun komunitas dimana dia berada saat itu. Seorang yang berintegritas tidak pernah cemas atas konsekuensi dari sikap yang ditunjukkannya meskipun hal tersebut tidak disukai oleh pihak lain dan dia sendiri tanpa pendukung disekitarnya.²

Penyalahgunaan kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Korupsi pada aspek politik mengarah pada aspek demokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik, yang pada dasarnya korupsi dapat menghancurkan proses formal yang sudah dibentuk. Dalam aspek ekonomi, korupsi terbukti dapat mempersulit pembangunan ekonomi dimana pada sektor privat korupsi meningkatkan biaya karena adanya pembayaran ilegal dan resiko pembatalan perjanjian. Korupsi juga dapat mengacaukan dunia perdagangan melalui pembuatan aturan baru dan hambatan baru. Perusahaan-perusahaan yang dekat dengan pejabat dilindungi dari persaingan, sehingga hasilnya perusahaan-perusahaan menjadi tidak efisien.³

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengklasifikasikan tindakan fraud menjadi tiga kategori, yaitu: (1). Kecurangan aset (*asset misappropriation*), berupa pencurian atau penyalahgunaan aset; (2). Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*fraudulent statement*), meliputi tindakan yang dilakukan oleh pegawai/eksekutif suatu instansi untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangan instansi guna mendapat keuntungan; dan (3). Korupsi (*corruption*), meliputi pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*) dan pemerasan (*economic extortion*).⁴

Akuntansi, 9(1), 2019), h. 33–46.

²Naa.Y dan Pohan.H.T., Analisis Faktor-Faktor yang Memicu Potensi Kecurangan (Fraud): Studi Penelitian pada Pemerintah Kabupaten Mimika Papua, (Jurnal Magister Akuntansi Trisakti, 6(1), 2019), h. 1–26.

³Siregar, S. L., *Literature Review: Perilaku Korupsi dan Penyebabnya*, (Fundamental Management Journal, 9816(1), 2017), h. 47–56.

⁴Farah W., & Rahmawati D., *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan*

Kecenderungan kecurangan (*fraud*) merupakan suatu keinginan untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan cara tidak jujur, seperti kecurangan terhadap aset, pemalsuan transaksi, korupsi, suap, gratifikasi, kecurangan personalia, kecurangan etika kerja.

Pelatihan pegawai didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus juga spesifik. Pelatihan memiliki tujuan agar supaya pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari pegawai tersebut.⁵ “Proses pengajaran yang diberikan kepada pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pada umumnya pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja dipandang perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.⁶

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Maksud utama program pelatihan dan pengembangan yaitu: memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.⁷

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan pegawai dalam berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang ingin di tujuh, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang ingin ditujuh tersebut merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang akan dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.⁸

Kecurangan (Fraud) pada Aparatur Sipil Negara (ASN), (Akuntabilitas, 14(1), 2021), 127138. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20872>

⁵Rachman, T., *Pelatihan Patient Safety terhadap Perubahan Pengetahuan, Sikap, Perilaku dan Pelaporan KTD*, (Angewandte Chemie International Edition, 6(11),2018), h. 951–952.

⁶Feti Fatimah Maulyan, *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review*, (Jurnal Sain Manajemen, 1(1), 2019), h. 40–50. <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.

⁷Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N., *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, (Jurnal Profit, 7(1), 2012), h. 25–37.

⁸Turere, V. N., *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja*

Pelatihan pegawai memiliki tujuan yang menjadi indikator dalam proses yang ingin dicapai yaitu peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, sikap dan etika.

Tunjangan kinerja didefinisikan sebagai bentuk imbalan langsung yang diberikan oleh negara kepada pegawai karena pengukuran kinerja yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).⁹

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja atau disebut juga dengan istilah remunerasi. Tahun 2014 pemerintah telah menyusun sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis pada jabatan dan kinerja (*performance*). Pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur dan telah diatur didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 tahun 2015.¹⁰ (Hanifah, 2017).

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan atas kinerja pegawai yang dinilai dari hasil kerja pegawai tersebut yang dilihat dari beberapa aspek yang meliputi: aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi.¹¹ (Najoan et al., 2018). Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Indikatornya sebagai berikut:

1. Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah daerah;
2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai;
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja;
4. tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai;
5. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin pegawai.

Manajemen Resiko didefinisikan menjadi dua bagian yaitu beta merupakan suatu pengukur volatilitas (*volatility*) return suatu sekuritas

Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3), 2013), h. 10–19.

⁹Hardani, L., Bachri, A. A., & Dahniar., *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*, Jurnal Wawasan Manajemen, 4(1), 2016),h. 23–37.

¹⁰Hanifah, Y., *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur*, (Bisma, 11(2), 2017 187. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>

¹¹Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., dan Tangkere, E. G., *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*, Agri-Sosioekonomi, 14(1), 2018), h. 11. <https://doi.org/10.35791/agrsossek.14.1.2018.18888>

maupun portofolio terhadap return pasar. Beta mengukur mengenai risiko sistematis dari suatu sekuritas atau portofolio relative terhadap risiko pasar. Volatilitas merupakan fluktuasi dari return-return sekuritas atau portofolio dalam suatu periode tertentu. Sehingga diartikan bahwa Manajemen risiko menurut *Institute of Risk Management* diartikan sebagai perpaduan antara kemungkinan dari suatu peristiwa dengan berbagai konsekuensi yang melekat di dalamnya.¹² (Prabawa & Lukiastuti, 2017).

Manajemen risiko adalah semua rangkaian kegiatan yang berhubungan dengan risiko yaitu perencanaan (*planning*), penilaian (*assessment*), penanganan (*handling*) dan pemantauan (*monitoring*) risiko, sehingga dapat mengenali risiko dalam sebuah organisasi dan mengembangkan strategi untuk mengurangi atau bahkan menghindarinya, dilain sisi juga dapat dijadikan dasar pencarian cara untuk memaksimalkan peluang yang ada (Labombang, 2011).

Manajemen Risiko merupakan suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis, serta mengendalikan risiko dalam setiap kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi, sehingga Manajemen risiko merupakan suatu pendekatan yang mengadopsi sistem yang konsisten untuk mengelola semua risiko yang dihadapi oleh perusahaan atau instansi.¹³ (Qintharah, 2019). Menurut permenkumham nomor 05 Tahun 2018 tentang penerapan manajemen resiko dilingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia adalah proses yang menjelaskan tentang paparan resiko yang dinyatakan dengan tingkat resiko dan perkembangannya. Adapun indikator dari penerapan Manajemen resiko yaitu: 1) Resiko kebijakan; 2) Resiko Reputasi; 3) Resiko hukum; 4) Resiko Keuangan; 5) Resiko Oprasional; 6) Resiko Pelaporan; dan 7) Resiko Kepatuhan.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis potensi kecurangan pegawai dan pelatihan, tunjangan kinerja serta penerapan manajemen resiko pada rumah tahanan negara kelas IIB Masamba, 2) untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap potensi kecurangan pegawai pada kantor rumah tahanan negara kelas IIB Masamba, 3) untuk menganalisis pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap potensi kecurangan pegawai pada kantor rumah tahanan negara kelas IIB Masamba, dan 4) untuk menganalisis penerapan manajemen resiko terhadap potensi kecurangan pegawai pada kantor rumah tahanan negara kelas IIB Masamba.

¹²Prabawa, D. W., dan Lukiastuti, F., *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, Manajemen Risiko Dan Manajemen Modal Kerja Terhadap Return Saham*, Jurnal Manajemen Indonesia, 15(1), 2017), h. 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.388>

¹³Qintharah, Y. N., *Perancangan Penerapan Manajemen Risiko*, (JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi, 10(1), 2019), h. 67–86. <https://doi.org/10.33558/jrak.v10i1.1645>

Metode

Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif *eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mempelajari variabel yang di amati secara deskriptif dan menganalisis pengaruh yang terjadi di antara variable yang bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas pelatihan (X_1), tunjangan kinerja (X_2), penerapan manajemen resiko (X_3), sedangkan variabel terikat adalah perilaku kecurangan pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rutan Kelas IIB masamba yang berjumlah 47 pegawai. Sampel penelitian ini adalah 47 orang ASN pada kantor rutan kelas IIB Masamba (metode sensus).

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara: 1) Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sederet pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Kuisisioner harus diuji sebelumnya untuk mengetahui jika butir-butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliable, 2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dalam bentuk tanya jawab atau wawancara oleh narasumber yang bertindak sebagai informan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, dan 3) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, dokumen yang digunakan dapat berupa sumber tulisan, gambar, foto maupun video. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data adalah kuisisioner yang di bagikan kepada seluruh ASN kantor rutan kelas IIB Masamba.

Analisis Deskripti dan Analisis Inferensial

- 1. Analisis Deskriptif
 - a. Pelatihan (X_1)

Tabel 1. Sebaran Responden berdasarkan Pelatihan

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<16)	1	2,2
Sedang (16-20)	9	20,0
Tinggi (>20)	35	77,8
Total	45	100.0
Rata-Rata	2,75	

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan pelatihan berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 77,8%, kategori sedang 20% dan 2,2% tergolong rendah. Secara keseluruhan, rata-rata perilaku pemilih adalah 2,75 pada skala 1 sampai 5.

b. Tunjangan Kinerja (X_2)**Tabel 2.** Sebaran Responden berdasarkan Tunjangan Kinerja

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<20)	4	8,9
Sedang (20-23)	7	15,6
Tinggi (>23)	34	75,6
Total	45	100,0
Rata-Rata	2,66	

Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan tunjangan kinerja berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 75,6%, kategori sedang 15,6% dan 8,9% tergolong rendah. Secara keseluruhan, rata-rata perilaku pemilih adalah 2,66 pada skala 1 sampai 5.

c. Manajemen Resiko (X_3)**Tabel 3.** Sebaran Responden berdasarkan Manajemen Resiko

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<26)	6	13,3
Sedang (26-31)	15	33,3
Tinggi (>31)	24	53,3
Total	45	100,0
Rata-Rata	2,40	

Berdasarkan hasil tabel 3 tersebut menunjukkan penerapan manajemen resiko pemilih berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 53,3%, kategori sedang 33,3% dan 13,3% tergolong rendah. Secara keseluruhan, rata-rata partisipasi pemilih adalah 2,40 pada skala 1 sampai 5.

d. Kecurangan Pegawai (Y)

Tabel 4. Sebaran Responden berdasarkan Manajemen Resiko

Kategori (Skala 1 - 5)	Frequency	Percent
Rendah (<22)	5	11,1
Sedang (22-29)	14	31,1
Tinggi (>29)	26	57,8
Total	45	100,0
Rata-Rata	2,46	

Berdasarkan tabel 4 tersebut mayoritas pengaruh potensi kecurangan berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57,8%, kategori sedang 31,1% dan 11,1% tergolong rendah. Secara keseluruhan rata-rata pengaruh media sosial adalah 2,46 pada skala 1 sampai 5.

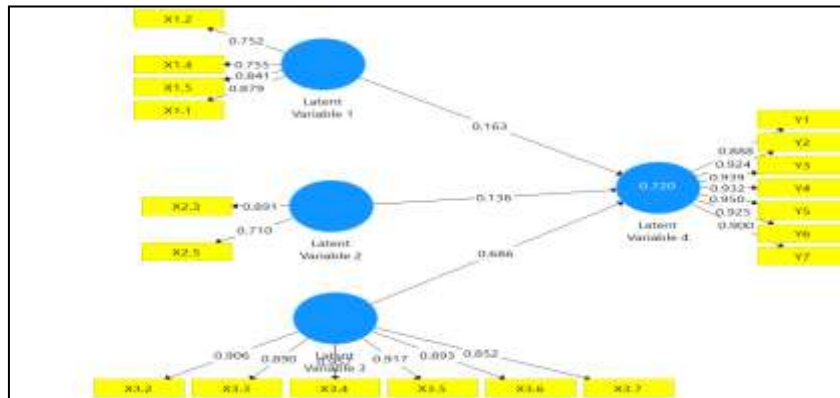
2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM) dengan bantuan software Smart PLS 3.3.

a. Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. Pengujian outer model terdiri atas:

- 1) Uji Validitas Model
- a) Outer Model



Gambar 1. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*.

b) *Convergent Validity (Loading Factor)*

Uji Validitas Convergent validity bertujuan menentukan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Tabel 5. *Outer Loading (Convergent Validity)*

Indikator	X1	X2	X3	Y
Peningkatan Pengetahuan (X1.1)	0,879			
Peningkatan Keterampilan (X1.2)	0,752			
Sikap (X1.4)	0,893			
Etika (X1.5)	0,750			
Ketepatan Waktu (X2.3)		0,891		
Penerimaan Sesuai Disiplin Pegawai (X2.5)		0,710		
Resiko Reputasi (X3.2)			0,906	
Resiko Hukum (X3.3)			0,890	
Resiko Keuangan (X3.4)			0,957	
Resiko Operasional (X3.5)			0,917	
Resiko Pelaporan (X3.6)			0,893	
Resiko Kepatuhan (X3.7)			0,852	

Kecurangan terhadap aset (Y1)				0,888
Pemalsuan Transaksi (Y2)				0,924
Korupsi (Y3)				0,939
Suap (Y4)				0,932
Gratifikasi (Y5)				0,950
Kecurangan Personalia (Y6)				0,925
Kecurangan Etika Kerja (Y7)				0,900

Sumber: Hasil analisis Smart PLS

Tabel 5 tersebut di atas menunjukkan bahwa hasil analisis outer model diperoleh nilai *outer loading* pada masing-masing indikator variabel telah memenuhi nilai validitas dengan nilai $>0,7$. Oleh karena itu, model di atas dinyatakan valid.

c) Discriminant Validity

Validitas diskriminan model bertujuan melihat tingkat validitas indikator dalam model reflektif. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai diharapkan $>0,5$.

Tabel 6. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* pada Variabel Model SEM

Variabel	Average Variance Extracted
Pelatihan (X ₁)	0,653
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,648
Penerapan Manajemen Resiko (X ₃)	0,816
Potensi Kecurangan Pegawai (Y)	0,764

Pada nilai Tabel 6 tersebut menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian adalah $>0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

2) Reliabilitas Model

Untuk menentukan tingkat reliabilitas model SEM nilai yang digunakan adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas jenis ini berfungsi untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variabel.

Tabel 6. Nilai *Composite Reliability and Cronbach Alpha* pada Tiap Variabel

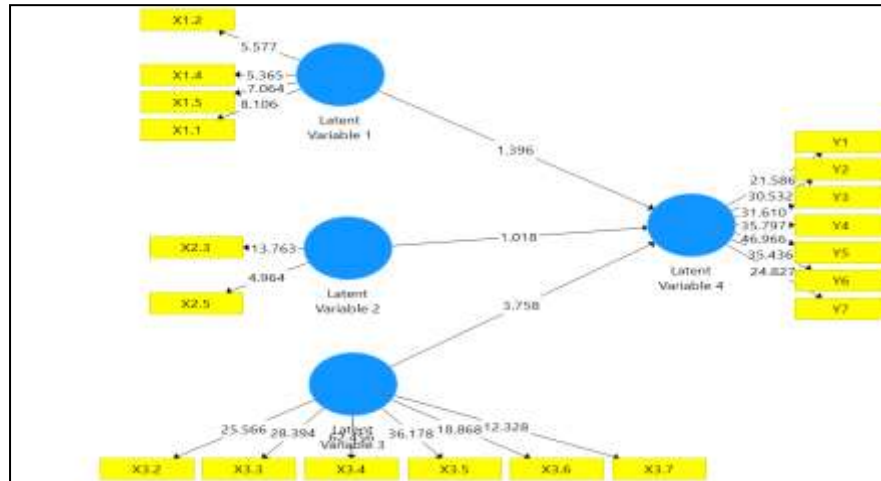
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pelatihan (X ₁)	0,837	0,822
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,475	0,785
Penerapan Manajemen Resiko (X ₃)	0,955	0,964
Potensi kecurangan (Y)	0,971	0,976

Standar nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel dinyatakan reliabel jika $>0,6$, sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah $>0,7$. Berdasarkan nilai tabel 6 tersebut diketahui bahwa variabel X₁, X₃ dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>0,06$ sedangkan X₂ memiliki nilai *Cronbach's*

$\alpha < 0,06$ dan nilai *Composite Reliability* $>0,7$ sehingga dapat dinyatakan bahwa model SEM yang dianalisis telah reliabel.

b. Hasil Uji Inner Model

1) Inner Model



Gambar 2. Inner Model SEM

Uji *Inner Model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di SmartPLS dilakukan dengan metode bootstrapping. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural.

2) Analisis T Statistik

Analisis T Statistik bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai T hitung yang lebih besar dari pada nilai T Tabel menunjukkan pengaruh variabel yang signifikan. Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T Hitung dan P Value yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Nilai T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Variabel	T Statistic	T tabel	P Values	Cut off P Value
Pelatihan -> Potensi kecurangan pegawai	1,396	1,682	0,163	0,05
Tunjangan kinerja -> Potensi kecurangan pegawai	1,018	1,682	0,309	0,05
Penerapan Manajemen resiko-> Potensi kecurangan pegawai	3,758	1,682	0,000	0,05

Berdasarkan hasil analisis T Statistik sebagaimana ditampilkan pada Tabel 7 tersebut, maka uji hipotesis terhadap variabel endogen dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a) Hipotesis 1: Diduga (X_1) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 1,396 < t table = 1,682 dengan nilai P Value sebesar 0,163 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel (X_1) berpengaruh positif terhadap (Y) tapi tidak signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 ditolak.
- b) Hipotesis 2: Diduga (X_2) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1,018 < t Tabel: 1,682 dengan nilai P Value sebesar 0,309 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel (X_2) tidak berpengaruh terhadap (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 ditolak.
- c) Hipotesis 3: Diduga (X_3) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 3,758 > t Tabel: 1,682 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel (X_3) berpengaruh Signifikan terhadap (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 diterima.

3) Hasil Analisis Determinan (R Square)

Tujuan analisis determinan adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama memengaruhi variable dependen. Hasil analisis determinan pada Model SEM disajikan pada table berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Determinan terhadap Variabel Independen

Pengaruh Variabel	R Square	R Square Adjusted
Potensi kecurangan (Y)	0,720	0,700

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1), tunjangan kinerja (X_2) dan penerapan manajemen resiko (X_3) mempengaruhi potensi kecurangan (Y) sebesar 72% sedangkan 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penerapan Manajemen Resiko terhadap Potensi Kecurangan

1. Pengaruh pelatihan terhadap potensi kecurangan

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan rendah terhadap pelatihan dimana tidak berpengaruh signifikan terhadap potensi kecurangan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,163 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan tidak mempengaruhi potensi kecurangan pada Rutan Kelas IIB Masamba. Hasil analisis SEM juga memperlihatkan bahwa

yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap pelatihan adalah peningkatan pengetahuan yakni sebesar 0,879 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator variabel pelatihan adalah peningkatan keterampilan yakni sebesar 0,752 persen.

2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap potensi kecurangan

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan rendah terhadap tunjangan kinerja dimana tidak berpengaruh signifikan terhadap potensi kecurangan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,309 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa tunjangan kinerja tidak mempengaruhi potensi kecurangan pada Rutan Kelas IIB Masamba. Hasil analisis SEM juga memperlihatkan bahwa yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap tunjangan kinerja adalah ketepatan yakni sebesar 0,891 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator variabel tunjangan kinerja adalah penerimaan sesuai disiplin pegawai yakni sebesar 0,710 persen.

3. Pengaruh penerapan manajemen resiko terhadap potensi kecurangan

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi terhadap penerapan manajemen resiko dimana berpengaruh signifikan terhadap potensi kecurangan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa penerapan manajemen resiko mempengaruhi potensi kecurangan pada Rutan Kelas IIB Masamba. Hasil analisis SEM juga memperlihatkan bahwa yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap penerapan manajemen resiko adalah resiko keuangan yakni sebesar 0,957 persen. Sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah diantara indikator variabel penerapan manajemen resiko adalah resiko kepatuhan yakni sebesar 0,852 persen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan,
2. Tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan kerja,
3. Penerapan manajemen resiko berpengaruh signifikan terhadap potensi kecurangan, dan
4. Kontribusi paling tinggi terhadap penerapan manajemen resiko adalah resiko keuangan.

Daftar Pustaka

- E. Supatmi, M., Nimram, U., & Utami, H. N., *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, (Jurnal Profit, 7(1), 2012), h. 25–37.
- F. Febriani, & Suryandari, D., *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Tegal*, (Jurnal Akuntansi, 9(1), 2019), h. 33–46.
- L. Hardani, Bachri, A. A., & Dahniar., *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*, Jurnal Wawasan Manajemen, 4(1), 2016),h. 23–37.
- L. Siregar, S., *Literature Review: Perilaku Korupsi dan Penyebabnya*, (Fundamental Management Journal, 9816(1), 2017), h. 47–56.
- Maulyan. Feti Fatimah, *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review*, (Jurnal Sain Manajemen, 1(1), 2019), h. 40–50.
<http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- N. Qintharah, Y., *Perancangan Penerapan Manajemen Risiko*, (JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi, 10(1), 2019), h. 67–86.
- N. Turere, V., *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3), 2013), h. 10–19.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., dan Tangkere, E. G., *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*, Agri-Sosioekonomi, 14(1), 2018), h. 11.
<https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- T. Rachman, *Pelatihan Patient Safety terhadap Perubahan Pengetahuan, Sikap, Perilaku dan Pelaporan KTD*, (Angewandte Chemie International Edition, 6(11),2018), h. 951–952.
- W. Farah, & Rahmawati D.,*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan Kecurangan (Fraud) pada Aparatur Sipil Negara (ASN)*, (Akuntabilitas, 14(1), 2021), 127138. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20872>
- W. Prabawa, D., dan Lukiastuti, F., *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, Manajemen Risiko Dan Manajemen Modal Kerja Terhadap Return Saham*, Jurnal Manajemen Indonesia, 15(1), 2017), h. 1.
<https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.388>
- Y. Naa dan Pohan.H.T., *Analisis Faktor-Faktor yang Memicu Potensi Kecurangan (Fraud): Studi Penelitian pada Pemerintah Kabupaten Mimika Papua*, (Jurnal Magister Akuntansi Trisakti, 6(1), 2019), h. 1–26.
- Y. Hanifah, *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur*, (Bisma, 11(2), 2017 187.
<https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>