



---

---

## PENGARUH KOMPETENSI PENGELOLA KEUANGAN DAN EFEKTIVITAS CASH MANAGEMENT SYSTEM TERHADAP PERILAKU FRAUD DENGAN SIKAP PROFESIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM TATA KELOLA KEUANGAN PADA ITKJEN KKP

**Rosari Minar Cahyani<sup>1</sup>, Sri Lestari Prasilowati<sup>2</sup>, Heru Mulyanto<sup>3</sup>**

Magister Manajemen, Universitas IPWIJA

Email Penulis Korespondensi: [rosariminar476@gmail.com](mailto:rosariminar476@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pengelola keuangan dan efektivitas Cash Management System terhadap perilaku fraud di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini juga menganalisis peran sikap profesional sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi pengelola keuangan serta efektivitas Cash Management System dengan tata kelola keuangan yang baik. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan menggunakan Smart PLS 3.0 untuk menilai model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) dalam konteks penelitian yang melibatkan pengelola keuangan dan auditor pengawas internal pada Itjen KKP. Evaluasi model pengukuran meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis model struktural mengkaji hubungan yang dihipotesiskan antar konstruk. Temuan menunjukkan kompetensi pengelola keuangan dan efektivitas CMS berpengaruh positif terhadap sikap profesional namun tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku fraud secara langsung. Sikap profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku fraud. Analisis mediasi menunjukkan sikap profesional memediasi pengaruh efektivitas CMS terhadap perilaku curang, sedangkan kompetensi tidak. Hasil tersebut menggarisbawahi pentingnya kompetensi dan CMS yang efektif dalam menumbuhkan sikap profesional dan mengurangi perilaku fraud di lingkup pegelola keuangan.

**Kata Kunci:** *kompetensi SDM; efektivitas CMS; sikap profesional; perilaku fraud.*

### PENDAHULUAN

Istilah fraud saat ini sudah sering didengar di kalangan masyarakat, karena sudah mengakar dan merusak tatanan Negara dan budaya Bangsa Indonesia. Di Indonesia, masyarakat cenderung belum memahami kata kecurangan (fraud), namun lebih mengenal kata korupsi. Menurut Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), fraud adalah tindakan menipu salah yng dilakukan oleh seseorang atau suatu Badan dengan pengetahuan bahwa kesalahan tersebut dapat mengakibatkan manfaat



yang merugikan bagi orang atau Badan tersebut atau bagi pihak lain. Fraud juga diartikan sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk memperoleh sesuatu baik berupa barang, uang, harta benda, dan lain-lain, yang tentunya sangat merugikan orang lain. Para peneliti terus mengembangkan agar penipuan dapat dipahami dan dicegah dengan lebih efektif.

Pada Inspektorat Jenderal Kementerian dan Kelautan (Itjen KKP) terdapat Pertanggungjawaban Uang Persediaan dan Tambahan Uang Persediaan pada Satuan Kerja tidak tertib. Hal ini dapat memungkinkan timbulnya kecurangan (fraud). Uang Persediaan (UP) adalah uang muka kerja dalam jumlah tertentu yang diberikan kepada Bendahara Pengeluaran (BP) untuk membiayai kegiatan operasional sehari-hari atau membiayai pengeluaran yang sifat dan tujuannya tidak dapat dilakukan melalui mekanisme pembayaran langsung. Apabila dibutuhkan tambahan uang muka kerja untuk kebutuhan yang sangat mendesak melebihi pagu UP yang telah ditetapkan, maka BP dapat mengajukan Tambahan Uang Persediaan (TUP). Hasil pemeriksaan secara uji petik atas pengelolaan UP dan TUP pada Itjen KKP tidak tertib. Selama TA 2022 Satker Itjen telah merealisasikan UP senilai Rp7.024.941.926,00 dan TUP senilai Rp17.399.060.038,00.

Kemajuan teknologi saat ini berkembang sangat pesat. Banyak inovasi di berbagai bidang yang bisa membuktikan hal tersebut. Dari yang sederhana hingga mengejutkan. Melalui pemanfaatan teknologi, bidang keuangan juga mengikuti perkembangan dan menjadi lebih praktis. Khususnya sistem pembayaran, kini tidak perlu lagi membawa uang tunai ekstra saat pergi ke pusat perbelanjaan dan supermarket.

Kemunculan produk pembayaran digital semakin mengurangi penggunaan mata uang yang dianggap tidak lagi efisien dan praktis. Kita menjadi akrab dengan istilah-istilah seperti kartu kredit, e-money, e-wallet, online banking, mobile banking, dll. Seluruh produk tersebut merupakan inovasi pembayaran digital yang dapat digunakan di sektor swasta. Bagaimana dengan mekanisme pembayaran Pemerintah? Bisakah pembayaran digital digunakan di seluruh Pemerintahan untuk memfasilitasi transaksi yang aman dan nyaman bagi bendahara?

Pemerintah terus berinovasi menciptakan sistem yang memudahkan para bendahara Satuan Kerja (Satker) Kementerian/Lembaga. Biaya pengadaan dan administrasi yang relatif mahal, waktu pembayaran yang tidak efisien, dan risiko transaksi yang besar menjadi beberapa alasan mengapa mata uang tersebut tidak lagi diminati. Hal ini menjadi dasar inovasi Pemerintah dalam sistem pembayaran Pemerintah secara keseluruhan. Sistem pembayaran mulai mengambil tampilan yang lebih digital dan memiliki karakter yang lebih paham teknologi.

Pada pertengahan Agustus 2014, Bank Indonesia mencanangkan Gerakan Nasional Non Tunai (GNNT). Gerakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan penggunaan transaksi nontunai di kalangan masyarakat, pelaku bisnis, dan instansi Pemerintah. Sebagai bentuk komitmen Pemerintah dalam



memperluas penggunaan instrumen nontunai dan mendukung GNNT, Kementerian Keuangan menerapkan sistem pembayaran elektronik. Jalur pembayaran yang digunakan lebih modern, salah satunya adalah penggunaan sistem pengelolaan kas pada rekening Satuan Kerja. Bagi bendahara pengeluaran Satker, mendengar istilah Cash Management System (CMS) mungkin masih terasa asing. Namun sejak terbitnya Peraturan Menteri Keuangan No.230/PMK.05/2016 (tentang perubahan dari PMK No.162/PMK.05/2013 tentang Kedudukan dan Tanggung Jawab Bendahara Satuan Kerja Pengelola APBN), metode pembayaran/debit rekening Bendaharan Pengeluaran berubah.

Pada awalnya, transaksi keuangan Kementerian/Lembaga hanya dilakukan melalui cek/bilyet giro, kemudian online banking, kartu debit, dan bilyet giro. Dalam semangat percepatan pelaksanaan transaksi nontunai di seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, Bendahara Pengeluaran diharapkan dapat berpartisipasi aktif dalam GNTT. Hal ini dilakukan melalui penggunaan Cash Management System (CMS) masing-masing bank, terhadap rekening bendahara pencairan ke unit kerja terkait. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tindakan Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi pada tahun 2016 dan 2017.

Kualitas dan kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia-nya, karena keberadaan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi tidak dapat digantikan oleh faktor lain. Kegagalan Sumber Daya Manusia Pemerintah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kesalahan pengelolaan keuangan dan dapat berujung pada kecurangan (fraud). Kualitas Sumber Daya Manusia di Pemerintahan saat ini menunjukkan bahwa lembaga pengelola Keuangan Negara belum mampu menyusun laporan secara komprehensif (neraca, laporan arus kas, dan laporan realisasi anggaran) karena hanya memahami sebagian materi atau konsep akuntansi dan manajemen keuangan. Pengelolaan keuangan merupakan suatu proses yang dapat dilakukan oleh orang-orang dari bidang atau disiplin ilmu tertentu, oleh karena itu pengelolaan keuangan negara memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten.

#### **METODE PENELITIAN**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer berdasarkan observasi ke lapangan dan kuesioner, sedangkan data sekunder berdasarkan studi pustaka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Indriantoro, 2005). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden. Pertanyaan yang diajukan dalam bentuk wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Kegiatan menganalisa data pada penelitian ini mencakup beberapa tahapan dasar, tahapan tersebut yaitu:



Tahap awal analisis data dalam penelitian ini melibatkan proses editing, coding, scoring, dan tabulasi. Proses editing bertujuan memastikan data yang dikumpulkan dari hasil survei akurat dan lengkap. Selanjutnya, proses coding dilakukan dengan mengubah data kualitatif menjadi angka melalui klasifikasi jawaban ke dalam kategori yang relevan. Setelah itu, proses scoring dilakukan dengan memberikan skor terhadap jawaban responden berdasarkan klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan opini responden. Tahap akhir adalah tabulasi, yaitu penyajian data dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami. Data yang telah ditabulasi kemudian diolah menggunakan aplikasi SEM-PLS (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) melalui software Smart PLS 3.0.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2013). Metode wawancara digunakan untuk meningkatkan akurasi dan kelengkapan data kuesioner, serta menggali informasi tambahan yang tidak tercakup dalam kuesioner namun dianggap memiliki implikasi strategis. Sementara itu, kuesioner disebarkan untuk memperoleh data langsung dari responden melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab sesuai pandangan mereka (Sugiyono, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat dua hal yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen, apabila nilai loading indicator  $>0,70$ . Validitas diskriminan (*discriminant validity*) ditentukan dengan melihat akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0.5 dan korelasi antar konstruk dan *loading indicator* ke konstruk yang diukur lebih besar dari pada loading ke konstruk lain.

Data kuesioner yang diisi oleh 50 responden yang merupakan para pengelola keuangan dan pengawas internal Itjen KKP yang diolah menggunakan Smart PLS 3.0.

Pada hasil olah data *loading factor* masih terdapat indikator yang menyusun masing masing variabel belum memenuhi syarat validitas konvergen yaitu, *loading factor*  $>0,70$ . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Chin (1998) dalam Ghozali, 2015: 74). Berdasarkan teori tersebut, dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk menghapus/mengeluarkan data loading factor  $<0,50$  dan masih mempertahankan indikator dengan nilai loading factor  $>0,50$ . Alasan penulis memutuskan untuk mempertahankan indikator ini adalah karena indikator ini



penting dan masih dibutuhkan dan setelah penghitungan ulang diperoleh hasil AVE untuk semua indikator masih lebih besar dari 0.5.

Data loading factor yang dihapus yaitu: indikator X102 dengan nilai loading factor sebesar 0.464 dan indikator X206 dengan nilai loading factor sebesar 0.403. Semua indikator yang menyusun masing-masing variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen karena nilai loading loading factor  $> 0,50$ .

### ***Average Variance Extracted (AVE)***

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>X1 - Kompetensi Pengelola Keuangan</b>	0.916	0.898
<b>X2 - Efektivitas CMS</b>	0.935	0.920
<b>I - Sikap Profesional</b>	0.930	0.911
<b>Y - Perilaku Fraud</b>	0.865	0.814

*Sumber: data primer yang diolah 2024*

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel, telah memenuhi syarat validitas konvergen karena nilai akar kuadrat average variance extracted (AVE)  $> 0.50$ .

### **Uji Reliabilitas**

Selanjutnya adalah uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari composite reliability dan Cronbach's alpha. Pada uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika, nilai Cronbach alpha  $> 0,60$  dan nilai composite reliability  $> 0,70$ . masing-masing konstruk atau variabel:

### ***Composite Reliability***

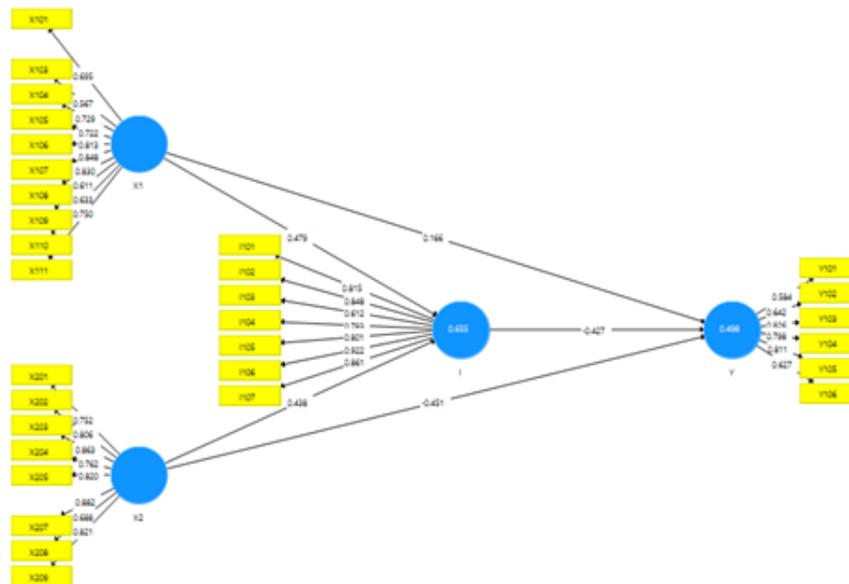
	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>X1 - Kompetensi Pengelola Keuangan</b>	0.916	0.898
<b>X2 - Efektivitas CMS</b>	0.935	0.920
<b>I - Sikap Profesional</b>	0.930	0.911
<b>Y - Perilaku Fraud</b>	0.865	0.814

*Sumber: data primer yang diolah 2024*

Data tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau lulus uji reliabilitas karena nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,70$  dan nilai *composite reliability*  $>$  nilai *Cronbach's alpha* atau  $> 0,60$ .

### 1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Tahap awal dari model struktural adalah mengevaluasi model dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*



Model Struktural

Berdasarkan pengolahan data dihasilkan nilai R-square sebagai berikut:

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>I - Sikap Profesional</b>	0.655	0.640
<b>Y - Perilaku <i>Fraud</i></b>	0.498	0.465

Sumber: data primer yang diolah 2024

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* untuk konstruk laten endogen sebagai kekuatan prediksi. Dari tabel di atas diketahui nilai *R square* variabel sikap profesional sebesar 0.655 atau 65.5%, hal ini bisa diartikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sikap profesional yaitu kompetensi pengelola keuangan dan efektivitas CMS secara simultan mempengaruhi perubahan sikap profesional sebesar 0.655 atau 65.5% (*moderate*). Dan *R square* variabel perilaku *fraud* sebesar 0.498 atau



49.8%, hal ini bisa diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku *fraud* yaitu kompetensi pengelola keuangan, efektivitas CMS dan sikap profesional secara simultan mempengaruhi perubahan perilaku *fraud* sebesar 0.498 atau 49.8% (*moderate*)

### Uji Multikolinieritas/VIF

	I Sikap Profesional	Y Perilaku Fraud
X1 - Kompetensi Pengelola Keuangan	1.451	2.116
X2 - Efektivitas CMS	1.451	2.007
I - Sikap Profesional		2.900

Sumber: data primer yang diolah 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF < 5 sehingga korelasi antar variable independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 2. Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
1.	Kompetensi (X1) – Sikap Profesional (I)	0.479	0.485	0.097	4.929	0.000
2.	Kompetensi (X1) – Perilaku <i>Fraud</i> (Y)	0.166	0.154	0.245	<b>0.678</b>	<b>0.498</b>
3.	Efektivitas CMS (X2) – Sikap Profesional (I)	0.438	0.440	0.101	4.348	0.000
4.	Efektivitas CMS (X2) – Perilaku <i>Fraud</i> (Y)	<b>-0.451</b>	<b>-0.426</b>	0.236	<b>1.857</b>	<b>0.063</b>
5.	Sikap Profesional (I) – Perilaku <i>Fraud</i> (Y)	<b>-0.427</b>	<b>-0.438</b>	0.206	2.069	0.039

Sumber: data primer yang diolah 2024

Dari analisis pada tabel. maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap sikap profesional pengelola keuangan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.479, dengan P value sebesar 0.000 dan T statistic sebesar 4.929. Karena P value  $0.00 < 0.05$  dan T statistic lebih besar dari ZScore ( $4.929 > 1,96$ ) maka koefisien kompetensi terhadap sikap profesional sebesar 0.479 signifikan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap sikap profesional pengelola keuangan, artinya semakin tinggi kompetensi, maka pengelola keuangan akan semakin bersikap profesional.
- b. Pengaruh variabel kompetensi terhadap perilaku *fraud* ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.166, dengan P value sebesar 0.498 dan T statistic sebesar 0.678. Karena P value  $0.498 > 0.05$  dan T statistic lebih kecil dari ZScore



( $0.678 < 1,96$ ) maka koefisien kompetensi terhadap Perilaku *Fraud* tidak signifikan, sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud*, artinya tinggi rendahnya kompetensi pengelola keuangan tidak mempengaruhi adanya perilaku *fraud*.

- c. Pengaruh variabel efektivitas CMS terhadap sikap profesional pengelola keuangan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.438, dengan P value sebesar 0.000 dan T statistic sebesar 4.348. Karena P value  $0.00 < 0.05$  dan T statistic lebih besar dari ZScore ( $4.348 > 1,96$ ) maka koefisien efektivitas CMS terhadap sikap profesional sebesar 0.438 signifikan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa efektivitas CMS berpengaruh positif terhadap sikap profesional pengelola keuangan, artinya semakin tinggi efektivitas CMS, maka pengelola keuangan akan semakin bersikap profesional.
- d. Pengaruh variabel efektivitas CMS terhadap perilaku *fraud* ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.451, dengan P value sebesar 0.063 dan T statistic sebesar 1.857. Karena P value  $0.063 > 0.05$  dan T statistic lebih kecil dari ZScore ( $1.857 < 1,96$ ) maka koefisien efektivitas CMS terhadap perilaku *Fraud* tidak signifikan, sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa efektivitas CMS tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud*, artinya tinggi rendahnya efektivitas CMS tidak mempengaruhi perilaku *fraud* pengelola keuangan.
- e. Pengaruh variabel sikap profesional terhadap perilaku *fraud* ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.427, dengan P value sebesar 0.039 dan T statistic sebesar 2.069. Karena P value  $0.039 < 0.05$  dan T statistic lebih besar dari ZScore ( $2.069 > 1,96$ ) maka koefisien sikap profesional terhadap perilaku *fraud* sebesar -0.427 signifikan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa sikap profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*, artinya semakin tinggi sikap profesional pengelola keuangan, maka perilaku *fraud* semakin berkurang.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Kompetensi (X1) - Sikap Profesional (I) - Perilaku Fraud (Y)</b>	<b>-0.205</b>	<b>-0.221</b>	0.128	<b>1.595</b>	<b>0.111</b>
<b>Efektivitas CMS (X2) - Sikap Profesional (I) - Perilaku Fraud (Y)</b>	<b>-0.187</b>	<b>-0.186</b>	0.088	2.119	0.034

Sumber: data primer yang diolah 2024

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:



- a. Pengaruh variabel kompetensi pengelola keuangan terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.205, dengan P value sebesar 0.111 dan T statistic sebesar 1.595. Karena P value  $0.111 > 0.05$  dan T statistic lebih besar dari ZScore ( $1.595 < 1,96$ ) maka koefisien kompetensi terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional tidak signifikan, sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi pengelola keuangan terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional. Dengan kata lain sikap profesional pengelola keuangan tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap perilaku *fraud*.
- b. Pengaruh variabel efektivitas CMS terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.187, dengan P value sebesar 0.034 dan T statistic sebesar 2.119. Karena P value  $0.034 < 0.05$  dan T statistic lebih besar dari ZScore ( $2.119 > 1,96$ ) maka koefisien efektivitas CMS terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional signifikan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif efektivitas CMS terhadap perilaku *fraud* melalui sikap profesional. Dengan kata lain sikap profesional memediasi pengaruh negatif efektivitas CMS terhadap perilaku *fraud*. Hal ini dapat diartikan peningkatan sikap profesional pengelola keuangan yang terlahir karena adanya CMS yang efektif akan menurunkan perilaku *fraud*.

## KESIMPULAN

Bersumber dari penelitian yang telah dilakukan penulis tentang “Pengaruh Kompetensi Pengelola Keuangan dan Efektivitas Cash Management System terhadap Perilaku Fraud dengan Sikap Profesional sebagai Variabel Intervening” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap profesional (I) pengelola keuangan pada Itjen KKP artinya semakin tinggi kompetensi pengelola keuangan, maka semakin tinggi pula sikap profesional pengelola keuangan.
2. Kompetensi pengelola keuangan (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku fraud (Y), artinya tinggi rendahnya kompetensi pengelola keuangan tidak mempengaruhi adanya perilaku fraud.
3. Efektivitas CMS (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap profesional (I) pengelola keuangan, artinya semakin efektif penggunaan CMS dalam pengelolaan Keuangan Negara di lingkup Itjen KKP, maka pengelola keuangan akan semakin bersikap profesional.
4. Efektivitas penggunaan CMS (X2) dalam pengelolaan Keuangan Negara tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku fraud (Y), artinya tinggi



- rendahnya efektivitas penggunaan CMS tidak mempengaruhi perilaku fraud pengelola keuangan.
5. Sikap profesional (I) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap perilaku fraud (Y), artinya semakin tinggi sikap profesional pengelola keuangan, maka perilaku fraud semakin berkurang.
  6. Kompetensi pengelola keuangan (X1) tidak berpengaruh terhadap perilaku fraud (Y) melalui sikap profesional (I). Tidak ada pengaruh kompetensi pengelola keuangan terhadap perilaku fraud melalui sikap profesional. Dengan kata lain sikap profesional pengelola keuangan tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap perilaku fraud.
  7. Efektivitas CMS (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku fraud (Y) melalui sikap profesional (I). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif efektivitas CMS terhadap perilaku fraud melalui sikap profesional. Dengan kata lain sikap profesional memediasi pengaruh negatif efektivitas CMS terhadap perilaku fraud. Hal ini dapat diartikan peningkatan sikap profesional pengelola keuangan yang terlahir karena adanya CMS yang efektif akan menurunkan perilaku fraud.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2021). Survei Fraud Indonesia 2021. ACFE Indonesia, 76.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, Personality And Behaviour (Second Edition). Open University Press.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Amin Widjaja Tunggal. (2012). Audit Kecurangan dan Akuntansi Forensik. Jakarta: Harvarindo.
- Amstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Of Performance Management: An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance. India: By Replika Press Pvt Ltd.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Crowe, H. (2011). Why The Fraud Triangle Is No Longer Enough. In Horwath, Crowe LLP.
- Engel, Blackwell, & Miniard. (2012). Perilaku Konsumen. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hays, D. G. (2013). Assessment in Counseling: A Guide to the Use of Psychological Assessment Procedures. Stevenson Avenue: Alexandria.



- 
- Jones & Bates. (1990). *Public Sector Auditing: Practical Techniques For An Integrated Approach*. London: Chapman and Hall.
- Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan Terhadap Ketentuan Perundang-undangan Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2022.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noe, Raymond A., Gerhart Barry, Hollenback, John R. & Wright, Patrick M. (2010). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage* (6th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.