

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, INTEGRITAS KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

Alfira Tifa Muliza¹
Christina Dwi Astuti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta, Indonesia.

*Korespondensi: cdwi_astuti@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) di lingkungan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Wilayah Jakarta. Data penelitian ini adalah sebanyak 114 orang karyawan dari PT Bank Negara Indonesia Tbk. Wilayah Jakarta. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang diukur menggunakan skala interval. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (fraud), Integritas karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (fraud), Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (fraud).

Keywords : *Integritas Karyawan; Komitmen Organisasi; Pencegahan Kecurangan; Pengendalian Internal.*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Internal Control, Employee Integrity, and Organizational Commitment on Fraud Prevention within PT Bank Negara Indonesia Tbk. Jakarta City area. The data for this research were 114 employees from PT Bank Negara Indonesia Tbk. Jakarta City area. This research method is a quantitative research method with primary data obtained from questionnaire data which is measured using an interval scale. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis. The results of this research show that Internal Control has no effect on fraud prevention, employee integrity has a positive effect on fraud prevention, Organizational Commitment has a positive effect on fraud prevention.

Keywords: *Employee's Integrity; Fraud Prevention; Internal Control; Organizational Commitment.*

Submission Date: December 18, 2023 Revised Date: December 28, 2023 Published Date: December 31, 2023

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) biasanya disebut dengan perbuatan menyimpang ataupun tindakan yang sengaja dilakukan yang bertujuan menipu maupun menyalahgunakan baik dari pihak Bank atau pihak lain dengan memanfaatkan fasilitas Bank sehingga menimbulkan kerugian baik untuk pihak Bank, nasabah, maupun pihak lain. (Sulistiyanti et al., 2021).

Dari tahun ke tahun, teknologi dinilai berkembang sangat cepat terlebih pada era digitalisasi ini. Teknologi inipun digunakan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Perkembangan ini pula yang tentunya dimanfaatkan oleh beberapa oknum untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan merugikan baik pihak bank maupun pihak lain. (Az-Zahra et al., 2021).

Seperti yang sempat mencuat ke publik di tahun 2022 adanya kasus Bank Riau Kepri (BPK) dimana hilangnya dana nasabah lebih dari lima milyar rupiah ditilap oleh admin bank daerah tersebut dibantu oleh *Customer Service (CS)*. (Siregar, 2022). Ditahun yang berbeda, adapula kasus yang hampir sama yaitu ditahun 2021 dimana menggelapkan dana nasabah yang mengakibatkan kerugian satu milyar rupiah oleh salah satu pegawai Bank BRI (Kurniawan, 2023).

Kecurangan (*fraud*) ini tentunya menjadi perhatian tersendiri bagi para sektor perbankan. Karena praktik kecurangan (*fraud*) yang terjadi akan merugikan baik material maupun moral dalam dunia perbankan. Untuk itu harus dilakukan adanya upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan salah satu upaya yaitu pengendalian internal yang baik sangat diperlukan, karena apabila sistem pengendalian internal suatu perusahaan kurang baik, maka peluang terjadi penyimpangan dalam suatu perusahaan akan semakin besar (Sulistiyanti *et al.*, 2021).

Pengendalian internal itu sendiri adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aset, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisien dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Suatu perusahaan akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki manajemen yang baik, didalam manajemen yang baik sudah dipastikan memiliki pengendalian yang baik pula. (Ramadani *et al.*, 2023). Integritas adalah rasa tanggung jawab, jujur, dan kerja keras dengan kompetensi yang memadai. Integritas bisa disebut juga dengan keadaan seseorang yang dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Apabila seorang memiliki rasa integritas yang tinggi, semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. (Noeriani *et al.*, 2023). Komitmen organisasi merupakan komitmen yang tercipta dari semua individu yang menjalankan operasional organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasinya maka akan mengerti bahwa tujuan bekerja adalah untuk kepentingan organisasi, dengan hal ini maka komitmen organisasi bisa mempengaruhi kecurangan yang dilakukan pegawai. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasinya, dapat menekan tindakan kecurangan pada organisasi tersebut. (Yusni, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan

Menurut Jensen dan Meckling (1976), teori keagenan merupakan kerangka untuk memahami dinamika antara pemegang saham, yang merupakan pemilik atau pemegang saham suatu perusahaan, dan manajemen, yang diberi tanggung jawab untuk memperhatikan kepentingan mereka.

Theory Planned Behaviour

Teori ini pada awalnya bernama Seorang Ahli Psikologi Sosial yaitu Izek Ajzen pada tahun 1985 menyebutkan bahwa “teori perilaku yang direncanakan” (*Theory Planned Behaviour*) adalah sebuah teori tentang hubungan antara keyakinan dan perilaku. TPB ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Ajzen mengatakan menurut TPB ini, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga jenis faktor yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku.

Theory Resource Based View

Teori *Resource Based View* (RBV) ini dikemukakan oleh Wernerfelt pada tahun 1984 dimana ia mengatakan bahwa Perusahaan yang unggul dan mampu bersaing adalah Perusahaan yang memperhatikan sumber daya dan kemampuan Perusahaan karena ia memandang aspek tersebut menjadi dasar atau pokok dalam kinerja Perusahaan. Berdasarkan teori RBV, Barney (1991) menyebutkan bahwa keunggulan yang dicapai oleh suatu Perusahaan akan terus menerus diperoleh apabila mengimplementasikan sumber daya yang berkualitas.

Ada pun penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini yaitu pengendalian internal yang pernah dilakukan oleh Megawati & Reskino (2023) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Az-Zahra *et al.*, (2021) hasil penelitiannya mengatakan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Yusni (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Sulistiyanti *et al.*, (2021) dengan hasil penelitian pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan, komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan fraud.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Ramadani, Rama Gita Suci, Rudi Syaf Putra (2023) “Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap pencegahan fraud” dengan Metode Kuantitatif memperoleh hasil penelitian : Pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pada Rumah Sakit Daerah Madani Kota Pekanbaru.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

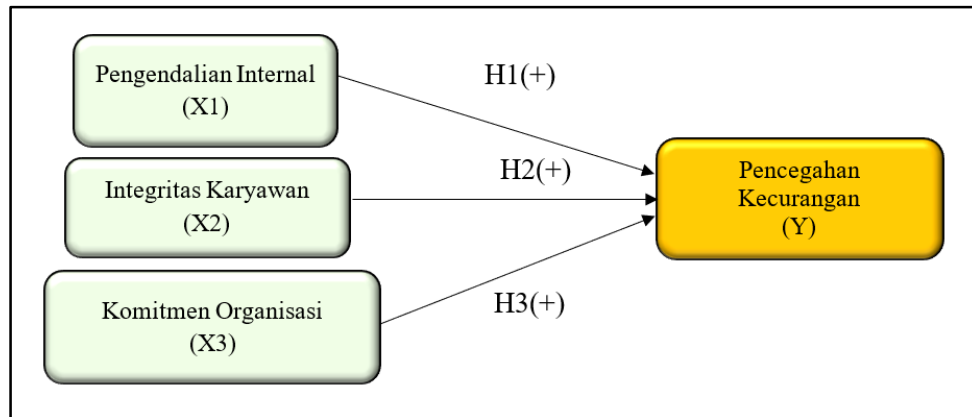
H2 : Integritas Karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

H3 :Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap pencegahan kecurangan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat dibuat :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Variabel dan Pengukuran

a) Variabel

1. Pengendalian *Internal* menurut COSO *framework* terdiri dari 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko manajemen, sistem informasi dan komunikasi akuntansi, aktivitas pengendalian dan monitoring.
2. Integritas Karyawan adalah kualitas, sifat, ataupun keadaan yang memperlihatkan satu kesatuan yang utuh, dan memiliki sifat jujur, pekerja keras, dan juga kemampuan yang baik. Seseorang harus memiliki kriteria integritas seperti memahami dan mengenali perilaku sesuai dengan kode etik, perilaku stabil dengan nilai dan keyakinan mereka, melakukan tindakan didasarkan oleh value meskipun sulit, melakukan tindakan meskipun adanya resiko dan biaya yang signifikan.
3. Komitmen organisasi ada tiga elemen yang membentuk komitmen organisasi: komitmen emosional, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Seluruh dimensi yang telah disebutkan merupakan keadaan psikologis yang menjadi gambaran hubungan diantara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja yang mempengaruhi untuk memutuskan apakah karyawan tersebut harus bertahan atau tidak dengan organisasi serta implikasinya.

b) Pengukuran Rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Pencegahan Kecurangan α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Integritas Karyawan

X3 = Komitmen Organisasi

e = *error term*

Metode Perolehan Data

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Wilayah Jakarta dari divisi frontliner dan backoffice. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2023 dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Hair. Besar sampel dihitung dengan mengalikan jumlah indikator dengan 5 sampai 10. *Convenience sampling*, bagian dari *nonprobability sampling*, digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Data yang didapatkan adalah sebanyak 114 responden.

Metode Analisis Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang setuju (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data adalah proses menyelidiki, membersihkan, memahami, dan menginterpretasikan data untuk mendapatkan wawasan, mengidentifikasi pola atau tren, dan mendukung pengambilan keputusan. Tujuan utama dari analisis data adalah menggali informasi yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang suatu fenomena atau masalah.

Perolehan Data

Tabel 1. Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik Deskriptif					
Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	114	1	5	3,76	1,115
PK2	114	1	5	4,18	0,793
PK3	114	1	5	4,20	0,811
PK4	114	1	5	4,29	0,806
PK5	114	1	5	4,18	0,885
PI1	114	1	5	4,11	0,948
PI2	114	1	5	4,18	0,790
PI3	114	1	5	4,22	0,828
PI4	114	1	5	4,12	0,904
PI5	114	1	5	4,05	0,881
IK1	114	1	5	4,32	0,836
IK2	114	1	5	4,25	0,847
IK3	114	1	5	4,29	0,817
IK4	114	1	5	4,34	0,840
IK5	114	1	5	4,28	0,836
IK6	114	1	5	4,20	0,843
IK7	114	1	5	4,45	0,810
KO1	114	1	5	3,63	0,989
KO2	114	1	5	3,36	1,138
KO3	114	1	5	3,82	0,868
Valid N (listwise)	114				

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Pencegahan Kecurangan (FR) dari 114 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 1, skor tertinggi (*maximum*) sebesar 5 dengan rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan PK4 dengan nilai 4,29. Dengan hasil diatas artinya karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. setuju bahwa Perusahaan melakukan seleksi yang ketat dan efektif pada proses penerimaan karyawan untuk upaya pencegahan kecurangan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. wilayah Jakarta sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan PK1 dengan nilai 3,76 artinya karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. setuju bahwa Perusahaan sudah melakukan sosialisasi dampak kecurangan.

Kemudian untuk variabel Pengendalian Internal (PI) dari 114 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 1, skor tertinggi (*maximum*) sebesar 5 dengan rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan PI3 dengan nilai 4,22. Dengan hasil tersebut artinya karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. setuju bahwa adanya prosedur dan kebijakan untuk mencegah terjadinya risiko yang telah teridentifikasi untuk upaya pencegahan kecurangan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. wilayah Jakarta sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan PI5 dengan nilai rata-rata 4,05 artinya karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. setuju bahwa karyawan Perusahaan telah turut serta dalam memaksimalkan sistem pengendalian internal Perusahaan.

Selanjutnya untuk variabel Integritas Karyawan (IK) dari 114 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 1, skor tertinggi (*maximum*) sebesar 5, dengan rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan IK7 dengan

nilai rata-rata 4,45. Dengan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. bersikap dan bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan IK6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 yang artinya para karyawan setuju bahwa para karyawan tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapatnya.

Terakhir untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) dari 114 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 1, skor tertinggi (*maximum*) sebesar 5, dengan rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KO3 dengan nilai rata-rata 3,82. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. pada wilayah Jakarta setuju bahwa Perusahaan telah banyak berjasa bagi hidup para karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan KO2 dengan nilai 3,36 yang artinya para karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. kurang setuju jika karyawan merasa dirugikan apabila meninggalkan Perusahaan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Normalitas Error

Uji normalitas error bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data ini penting dilakukan karena data yang terdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, uji normalitas error yang digunakan dengan melihat hasil dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S). Sebuah data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05.

Hasil :

Tabel 2. Uji Normalitas Error

Keterangan	N	Exact Sig.(2-Tailed)	Keputusan
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	114	0,086	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil pengujian dari normalitas error dengan menggunakan Analisis KS didapat hasil sebesar 0,086 > 0.05 (5%) Artinya Distribusi Data Error Normal dan bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

a) Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	Prediksi Arah	Unstandardized B	Sig./2	Keputusan
(Constant)		0,283	0,182	
Pengendalian Internal (PI)	+	0,108	0,268	H1 ditolak
Integritas Karyawan (IK)	+	0,638	0,000	H2 diterima
Komitmen Organisasi (KO)	+	0,180	0,001	H3 diterima
Adjusted R Square		0,751		
F Test		114,770	0,000	

1. Koefisien Determinasi (R2)

Hasil dari koefisien determinasi adalah 0.751 (75.1%) Artinya Kemampuan variable Independen dalam menjelaskan perilaku dari variable Dependen sebesar 75,1% dan sisanya 24,9 %. Ini merupakan variable Independen yang mampu menjelaskan perilaku dari variable Dependen tetapi tidak dimasukkan ke dalam model.

2. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model yang diajukan bagus atau tidak dimana untuk melihatnya adalah dengan melakukan pengujian hipotesa dimana Ho yang diajukan adalah tidak terdapat satu pun variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dan Ha berbunyi paling tidak terdapat satu variabel independen yang signifikan terhadap variabel depeden, sehingga model yang baik itu jika Ha diterima didalam pengujian global. Dari tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti Pengendalian Internal (PI), Integritas Karyawan (IK), dan Komitmen Organisasi (KO) paling tidak terdapat satu variabel yang signifikan terhadap variabel Pencegahan Kecurangan (FR).

3. Uji T

Analisis ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). dari tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pengendalian internal adalah 0,268/2

= 0,134 > 0,005 maka H1 ditolak karena tidak ada pengaruh variabel Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (FR). Nilai signifikansi integritas karyawan adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai unstandardized B sebesar 0,638 maka H2 diterima karena terdapat pengaruh positif integritas karyawan terhadap pencegahan kecurangan. Untuk nilai signifikansi komitmen organisasi $0,001 < 0,005$ dan nilai unstandardized B sebesar 0,180 maka H3 diterima karena terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal (X1) tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menggambarkan bahwa sistem pengendalian internal di PT Bank Negara Indonesia Wilayah Jakarta sudah baik tetapi harus ditingkatkan lagi.
2. Integritas Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi rasa integritas karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin baik upaya pencegahan kecurangan dalam perusahaan itu sendiri.
3. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dalam hal ini arti positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin dapat mencegah adanya kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoe, M., & Reskino, R. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), 31–50. <https://doi.org/10.25105/jat.v10i1.15818>
- Febriansyah, A., & Indirwan, I. (2022). Pengaruh Integritas Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Negara (Studi Kasus Kpp Pratama Bandung Bojonagara). In *Business, And Accounting Journal Homepage* (Vol. 2).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed). Undip.
- Jensen, M dan Meckling, W. 1976. Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost And Ownership Structure. <https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agencytheory/>
- Meutia, T. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. (Vol. 2, Issue 2).
- Noeriani, M., Purnamasari, P., Hernawati, N. (2023) Prodi Akuntansi, N., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). *Bandung Conference Series: Accountancy* Pengaruh Integritas Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Fraud. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.9137>
- Novita Wulandari, D., & Nuryatno, M. (2018). Studi Akuntansi Universitas Trisakti Jakarta, P. F. The Effect of Internal Control, Anti-Fraud Awareness, Integrity, Independence, and Professionalism to Fraud Prevention. 4(2).
- Ramadani, A., Gita Suci, R., & Syaf Putra, R. (2023). Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi Internal Control Effect and Organizational Commitment Against Fraud Preventional on the Hospital Madani Pekanbaru City. In *Jurnal Ilmiah Akuntansi* (Vol. 7, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>
- Reskia, R., & Sofie. (2022). Pengaruh Internal Audit, *Anti fraud Awareness*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi kasus PT. Inti Persada Nusantara). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 419–432. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14531>
- Sugiyono, (2020). Statistika Untuk Penelitian. Bandung. CV Alfabeta
- Sulistiyanti, R., Rahmah, S., & Arizah, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku etis Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada PT Bank Rakyat Indonesia. YUME : *Journal of Management*, 4(3), 39–47. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.356>
- Syiddah, R. Az-Zahra., A., Jaelani, A & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta.
- Wernerfelt. 1984. A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*.
- Yusni, (2022). Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang/Jasa Dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi