

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP
PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI BANK PERKREDITAN RAKYAT KOTA SEMARANG**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND INDIVIDUAL MORALITY ON
FRAUD PREVENTION WITH AN INTERNAL CONTROL SYSTEM AS AN INTERVENING
VARIABLE IN PEOPLE'S CREDIT BANK SEMARANG CITY***

Estuning Ayu Larasati¹, Arief Himmawan Dwi Nugroho²

Universitas Stikubank Semarang

estuningayularasati@mhs.unisbank.ac.id¹, ariefhimmawan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah pencegahan *fraud* yang terdiri dari komponen budaya organisasi dan moralitas individu di BPR Kota Semarang. *System* pengendalian internal dalam penelitian ini berperan sebagai *variable intervening*. Penelitian ini menggunakan populasi yang diambil dari karyawan yang bekerja di BPR di Kota Semarang sejumlah 85 responden. pengambilan sampel menggunakan metode *convincer sampling* yang merupakan Teknik dimana kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Data yang digunakan merupakan primer, metode pengumpulan data didapat dari kuisioner. Alat ukur yang digunakan yaitu regresi berganda, guna mencari tahu hipotesis menggunakan uji t. uji mediasi menggunakan metode uji sobel. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa hubungan budaya organisasi dan moralitas individu mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap sistem pengendalian internal yang ada. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, moralitas individu dan *system* pengendalian internal mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Koefisien determinasi pada regresi tahap I sebesar 0,648, sedangkan pada regresi tahap II sebesar 0,767. Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan moralitas individu dapat menjelaskan variasi variable *system* pengendalian internal sebesar 64,8% sedangkan budaya organisasi, moralitas individu dan *system* pengendalian internal dapat menjelaskan variasi variable pencegahan *fraud* sebesar 76,7%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Sistem Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud*.

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether fraud prevention consists of components of organizational culture and individual morality in BPR Semarang City. The internal control system in this study acts as an intervening variable. This study uses a population taken from employees who work at BPR in Semarang City totaling 85 respondents. Sampling using conviner sampling method which is a technique where the collection of information from members of the population who agree to provide the information. The data used is primary, the data collection method is obtained from a questionnaire. The measuring instrument used is multiple regression, in order to find out the hypothesis using the t test. mediation test using the sobel test method. In this study, the results show that the relationship between organizational culture and individual morality has a positive and significant impact on the existing internal control system. This study also shows the results that organizational culture, individual morality and the internal control system have a significant positive impact on fraud prevention. The coefficient of determination in stage I regression is 0.648, while in stage II regression it is 0.767. From the research results obtained, it can be concluded that organizational culture and individual morality can explain the variation in internal control system variables by 64.8% while organizational culture, individual morality and internal control systems can explain the variation in fraud prevention variables by 76.7%.

Keywords: Organizational Culture, Individual Morality, Internal Control System and Fraud Prevention.

PENDAHULUAN

Pada prinsipnya setiap aktivitas dalam suatu perusahaan tidak dapat menghindari risiko terjadinya kecurangan. Selain menghasilkan keuntungan agar bisa bertahan dan berkembang, pelaku bisnis juga perlu berhati-hati dalam menjalankan operasionalnya untuk mencegah kecurangan. Memang kerugian perusahaan bisa saja memberikan dampak yang cukup signifikan akibat adanya kecurangan. Sebagaimana dijelaskan dalam program Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2016 yang dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2015, tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tanggung jawab negara dalam pengelolaan keuangan.

Kerugian yang diakibatkan oleh penipuan tidak hanya bersifat finansial tetapi juga non finansial seperti reputasi dan kesehatan perusahaan. Menurut hasil survei yang dilakukan ACFE dari Januari 2016 hingga Oktober 2017, kerugian finansial akibat penipuan mencapai rata-rata 5% dari pendapatan tahunan perusahaan di seluruh dunia. Lebih lanjut diketahui bahwa dari 2.690 kasus *Fraud* yang terjadi selama periode penelitian, sektor perbankan dan jasa keuangan memiliki jumlah kasus terbanyak yaitu sebanyak 366 kasus (13,61%) (ACFE; RTTN 2018). Dengan nilai persentase sebesar 22,08%. Kerugiannya mencapai ratusan, bahkan miliaran.

Menurut (Mary-Jo Kranacher et al., 2011) dalam (Haryono Umar, 2016), terdapat tiga unsur dalam penipuan, diantaranya: (1) Konversi: berarti penipuan, teknik, kebohongan dan faktor lainnya. Dalam hal ini perbuatan curang diawali dengan adanya niat buruk untuk memanipulasi dan menciptakan kondisi yang merugikan kepentingan pribadi dan kolektif sehingga dapat merugikan pihak lain; (2) Menyembunyikan: artinya menyembunyikan atau memutarbalikkan. Karena menyontek

merupakan tindak pidana, maka orang yang melakukannya tentu tidak ingin orang lain mengetahuinya. Para pelaku melakukan tindakan nepotisme dan kolusi untuk menyembunyikan kejahatannya dari dunia luar. Karena jika tindakan ini diketahui oleh pihak luar maka akan dikenakan sanksi berat; (3) Pencurian: berarti perampasan harta benda secara tidak sah. Manipulasi, penipuan dan teknik yang dilakukan secara diam-diam tentu saja dilakukan dengan tujuan memperoleh keuntungan finansial secara ilegal.

Kecurangan akuntansi adalah salah satu penyebab terjadinya korupsi. Korupsi adalah tindakan seorang pejabat atau petugas yang secara tidak sah dan tidak benar, memanfaatkan pekerjaannya atau karakternya untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri atau untuk orang lain dengan melanggar peraturan dan hak orang lain. Indonesian Corruption Watch (ICW) (2016) menilai bahwa, kasus korupsi di Indonesia saat ini seakan-akan sudah menjadi budaya. Korupsi sampai saat ini sering terjadi di sektor instansi pemerintahan, dari pemerintah pusat sampai pemerintah daerah. *Fraud* yang terjadi tersebut bisa berasal dari kesalahan internal maupun eksternal. Penipuan (*Fraud*) adalah suatu perbuatan dan praktek yang dilakukan dengan sadar, sengaja dan sadar dengan maksud untuk menyalahgunakan sesuatu yang menjadi milik bersama, misalnya sumber daya perusahaan dan negara untuk kesenangan pribadi, kemudian menyebarkan informasi palsu untuk menutupi penyalahgunaan.

Kecurangan akuntansi (*Fraud*) bisa terjadi di mana saja baik di Perusahaan berskala kecil maupun di Perusahaan berskala besar tak terkecuali BPR (Bank Perkreditan Rakyat). Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), BPR adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya secara

konvensional atau berdasarkan prinsip syariah dan kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR hanya menerima simpanan dalam bentuk tabungan, deposito berjangka, dan atau bentuk lain yang sama. Jumlah Bank Perkreditan Rakyat mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada data distribusi simpanan BPR Semester II/2022 yang dirilis oleh LPS (Lembaga Penjamin Simpanan). Menurut laporan tersebut, penurunan sejak Juli 2022 hingga Desember 2022 terjadi karena terdapat tujuh BPR merger, satu bank gagal yang dicabut izin usahanya, dua bank yang melakukan self-liquidation dan dua bank konversi dari bank konvensional menjadi bank syariah. Pada enam bulan sebelumnya, atau sejak Januari 2022 hingga Juli 2022, terdapat pengurangan 14 BPR konvensional. Bila dirinci, pada Januari 2022 jumlah BPR dan BPRS masing masing sebanyak 1.467 bank dan 164 bank.

Salah satu contoh kasus kecurangan pada Bank Perkreditan Rakyat terjadi pada BPR Salatiga, Kejati. Kasus ini melibatkan Direktur BPR Salatiga dan mantan Kasubag Kredit BPR Salatiga. Kasus Korupsi ini diduga terjadi sejak tahun 2008 hingga 2018 yang berasal dari penyimpangan dana nasabah. Pada kurun waktu tersebut ditemukan penerimaan dan penarikan dana nasabah di luar system perbankan BPR Salatiga. Atas perbuatan tersangka korupsi BPR Salatiga tersebut terjadi selisih saldo simpanan pada 28 nasabah. Total kerugian ditafsir mencapai RP24,07 miliar (Solopos.com)

Contoh lain yaitu kasus yang terjadi pada BPR MAMS (Multi Artha Mas Sejahtera) di Bekasi. Seorang komisaris melakukan tindak pidana perbankan dengan nilai RP 6,280 miliar, dana tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi. Motif yang digunakan yaitu dengan membuat catatan palsu pada pembukuan atau dalam

proses laporan keuangan. BPR MAMS secara sengaja tidak melakukan pencatatan dalam pembukuan atau dalam proses laporan, maupun dalam dokumen atau laporan kegiatan usaha, laporan transaksi atau rekening suatu bank dan atau secara sengaja menyebabkan tidak dilakukannya pencatatan dalam pembukuan atau dalam laporan maupun dalam dokumen atau pelaporan kegiatan usaha, laporan transaksi atau rekening BPR MAMS (OJK,2018).

Kasus kasus tersebut merupakan kasus kecurangan (*fraud*). Oleh sebab itu dibutuhkan adanya pencegahan kecurangan pada Bank Perkreditan Rakyat. Tindakan kecurangan dapat dicegah dengan cara menghilangkan factor-faktor kecurangan. Pada penelitian ini terdapat beberapa faktor untuk mencegah terjadinya kecurangan. Faktor tersebut yaitu budaya organisasi dan moralitas individu dengan system pengendalian internal sebagai variable intervening, dikarenakan kualitas budaya organisasi perusahaan dan moralitas individu adalah dasar fondasi untuk memperkecil terjadinya tindakan kecurangan. Jika perusahaan memiliki budaya yang sehat dan pemberian dukungan pada karyawannya dalam bekerja, maka dapat meminimalisir resiko terjadinya kecurangan. Begitu juga apabila individu (karyawan) di perusahaan tersebut memiliki kualitas moral yang baik, dorongan karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan akan lebih kecil. Kedua hal tersebut dapat ditinjau melalui system pengendalian internal perusahaan .

Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan laporan keuangan. Peneliti menggunakan variabel budaya organisasi dan moralitas individu serta sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening.

Variable pertama yang digunakan yaitu budaya organisasi. Menurut (Yuliani D, 2018), budaya organisasi adalah suatu

sistem makna dan keyakinan yang dimiliki bersama di antara para anggota organisasi yang terutama menentukan bagaimana mereka berperilaku. Budaya ini mewakili persepsi bersama para anggota organisasi, yang sangat menentukan bagaimana anggota organisasi berperilaku. Budaya adalah persepsi umum yang dianut oleh para anggota suatu organisasi. Budaya organisasi membentuk komitmen anggota organisasi untuk mewujudkan nilai-nilai bersama. Perilaku dan integritas menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi rendah dan karyawan terdorong untuk melakukan perilaku curang (Rodiah Siti et al., 2019). Selain faktor budaya organisasi, peran auditor internal menjadi salah satu faktor dalam mengurangi kejadian kecurangan. Aktivitas audit internal membantu organisasi menerapkan pengendalian yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan berkelanjutan (Sawyer (2005: 55)). Dalam mencegah kecurangan untuk meningkatkan kinerja bank, melindungi kepentingan stakeholders dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan serta nilai-nilai etika (code of conduct) yang berlaku secara umum pada industri perbankan, bank wajib melaksanakan peningkatan budaya organisasi. Bank merupakan salah satu perusahaan yang memberikan jasa pelayanan, sehingga dalam perbankan budaya sangat penting. Budaya dalam pembahasan ini lebih mengarah terhadap budaya yang dapat mencegah kecurangan. Menurut Tunggal (2011:44) budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian sumendap et all (2019), Monica dkk (2023) dan Riri Zalmiyanti (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan berdasarkan penelitian Suharto

(2020) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sementara Adyaksana dan Sufitri mengklaim bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*.

Variabel kedua yang digunakan yaitu moralitas individu. Moral sense seseorang erat kaitannya dengan perbuatan salah, hal ini terlihat dari rendah atau tingginya moral sense individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki tingkat penalaran moral yang rendah ketika berada dalam tekanan kebutuhan yang semakin meningkat dan ketika terdapat kemungkinan atau peluang untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya, orang dengan tingkat penalaran moral yang tinggi mengutamakan orang-orang disekitarnya dan meminimalisir kecurangan. Berdasarkan penelitian sumendap et all (2019), dan Dewi (2016) mengatakan bahwa moralitas individu berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Adyaksana, dkk (2022) dan Noviani (2021) mengklaim bahwa moralitas individu mempunyai pengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*.

Variable ketiga yaitu sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Negara (SPIP). Dengan kata lain, sistem pengendalian internal merupakan suatu proses terpadu dari tindakan dan aktivitas yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dan seluruh karyawan untuk mencapai pengendalian yang tepat. Kepercayaan dapat diperoleh melalui operasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, membangun keandalan dalam pelaporan keuangan, melindungi aset negara, dan mematuhi peraturan perundang-undangan (Umar et al, 2018). Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memberikan keyakinan

yang memadai mengenai pencapaian tujuan manajemen (Arens, 2008: 378). Adanya kebijakan dan prosedur di perbankan membentuk struktur pengendalian internal suatu perusahaan. Manajemen memiliki tujuan umum, termasuk rancangan sistem pengendalian internal yang efektif, keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut Arens (2008: 370), pengendalian internal memiliki lima komponen: (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Risiko, (3) Aktivitas Pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi, dan (5) Pemantauan. Berdasarkan penelitian sumendap et all (2019), Monica dkk (2023) dan Riri Zalmiyanti (2019) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud, sedangkan berdasarkan penelitian pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif terhadap pencegahan fraud.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Arens (441:2008), salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan adalah budaya kejujuran dan etika yang tinggi. Teori Arens diperkuat oleh Tunggal (2010: 231) yang mengemukakan bahwa kecurangan dapat dihindari dengan meningkatkan budaya organisasi, yang dapat dicapai dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Industri perbankan memiliki tanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik dalam perusahaan untuk meminimalkan penipuan. Penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan. Semakin rendah perilaku tidak etis pada BUMN dan pengelolaan BUMN di Indonesia, maka semakin rendah pula kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi. Oleh karena itu, budaya

organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori di atas dan penelitian sebelumnya, budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah perilaku curang. Upaya preventif dapat dilakukan melalui budaya kerja yang terbangun dengan baik sehingga akan tercipta nilai-nilai inti organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas, menghargai dan mutu kerja, serta pelayanan prima dan menjunjung tinggi keterbukaan dan transparansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin penting untuk mencegah terjadinya kecurangan.. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud.

Moralitas pribadi sebagai nilai mutlak dalam seluruh kehidupan bermasyarakat (Aprilia dan Yuniasih, 2021). Pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan fraud adalah konsep yang mengkaji bagaimana nilai-nilai, etika, dan tingkat moralitas individu dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk mencegah dan mengurangi insiden fraud atau tindakan penipuan. Dalam konteks pencegahan fraud, moralitas individu dapat memainkan peran penting dalam membentuk perilaku yang jujur dan integritas di dalam organisasi. Moralitas individu yang kuat dapat mendorong seseorang untuk melaporkan tindakan curiga atau tindakan fraud yang mereka temui. Mereka merasa bahwa melaporkan tindakan tersebut adalah tindakan yang benar dan etis. Moralitas yang kuat dapat mendorong individu untuk menghindari kesempatan yang dapat memicu perilaku fraud. Hasil penelitian Dewi (2016) menyatakan dengan semakin baik moralitas yang dimiliki

oleh seseorang akan berdampak positif terhadap peningkatan pencegahan kecurangan atau anti-fraud dalam perusahaan. Hasil penelitian Sumendap et al., (2019) yang menyatakan jika moralitas individu semakin baik akan memberikan pengaruh positif dalam pencegahan kecurangan atau fraud dalam suatu perusahaan. Hal ini diperkuat hasil penelitian Adyaksana dan Sufitri (2022) yang menyatakan dengan semakin baik moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud.

Menurut Tunggal (2010:231), pencegahan kecurangan dapat dicapai melalui penerapan sistem pengendalian internal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arens (2008: 441) bahwa manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menilai risiko kecurangan. Direksi menerapkan proses tata kelola dan pengendalian perusahaan untuk meminimalkan risiko penipuan melalui kombinasi tindakan pencegahan, pencegahan, dan deteksi. Manajemen dapat mencegah kecurangan dengan mengurangi peluang, mengkomunikasikan deteksi kecurangan, dan memberikan sanksi kepada pelaku kecurangan. Sumiati (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap tren kecurangan akuntansi di kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hermiyetti (2009) melakukan penelitian pada rumah sakit pemerintah dan swasta di Bandung untuk menganalisis dampak pengendalian internal dalam mencegah

kemungkinan pelanggaran pada proses lelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berdampak pada pencegahan pelanggaran pada saat proses lelang. Artinya, risiko penyimpangan dalam proses lelang dapat dikurangi dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Menurut (Yuliani D, 2018) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna dan kepercayaan yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang sangat menentukan bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas dan implementasi sistem pengendalian internal di suatu organisasi. Budaya organisasi yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan cenderung mendukung implementasi sistem pengendalian internal yang kuat. Karyawan dalam budaya seperti ini lebih mungkin mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Budaya yang mendorong transparansi dan komunikasi terbuka dapat mendukung sistem pengendalian internal dengan memberikan visibilitas terhadap proses-proses organisasi. Karyawan yang merasa nyaman melaporkan ketidakpatuhan atau masalah dalam sistem akan membantu memperkuat pengendalian internal.

Hasil penelitian Sumendap et al., (2019) menyatakan dengan adanya budaya organisasi yang baik diterapkan dalam suatu perusahaan akan memudahkan sistem pengendalian internal, sehingga akan memberikan dampak positif dari budaya organisasi terhadap sistem pengendalian internal. Hasil penelitian Riri Zelmianti (2015) mengemukakan dengan semakin baik

budaya organisasi yang diterapkan dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal dalam perusahaan. Hal ini diperkuat penelitian Monica,dkk (2023) yang menyatakan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal

Menurut (Aprilia dan Yuniasih, 2021), moralitas pribadi merupakan nilai mutlak dalam seluruh kehidupan bermasyarakat. Etika dapat dirasakan melalui tindakan, perilaku atau perkataan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain. Moralitas individu memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan keberlanjutan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Moralitas individu memainkan peran penting dalam tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam sistem pengendalian internal. Individu dengan moralitas yang tinggi lebih mungkin untuk mematuhi aturan, norma-norma etika, dan prosedur yang telah ditetapkan. Moralitas yang tinggi mencerminkan tingkat integritas dan kehormatan individu. Individu dengan moralitas yang kuat cenderung untuk menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan berperilaku dengan integritas, yang dapat mendukung keberlanjutan sistem pengendalian internal. Hasil penelitian Sumendap et al., (2019) menyatakan bahwa dengan adanya moralitas individu yang semakin baik dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H5 : Moralitas individu berpengaruh positif

terhadap sistem pengendalian internal

Menurut Monica, dkk (2022) Upaya pencegahan Fraud dapat dilakukan melalui budaya kerja yang dibangun dengan baik melalui pengendalian internal, termasuk penerapan tata kelola yang baik. Hal ini diperkuat oleh Efendi(2009), penerapan budaya perusahaan khususnya pada unit SPI (Sistem Pengendalian Intern) sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi perusahaan, mengelola perubahan budaya dan meningkatkan kinerja perusahaan. Teori ini didukung oleh hasil penelitian (Riba'ati, 2003), (Anita dan Zelmiyanti, 2015) terkait budaya organisasi mempengaruhi penerapan pengendalian internal khususnya pada pengelolaan kas.

H6 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Menurut (Efendi, 2009), penerapan budaya perusahaan khususnya pada unit SPI (Sistem Pengendalian Intern) sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi perusahaan, mengelola perubahan budaya dan meningkatkan kinerja perusahaan.. Teori ini didukung oleh hasil penelitian (Riba'ati, 2003), (Anita dan Zelmiyanti, 2015) terkait budaya organisasi mempengaruhi penerapan pengendalian internal khususnya pada pengelolaan kas.

H7 : Moralitas Individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diefinisikan sebagai generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai objek/subjek untuk

dipelajari dan selanjutnya akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu beberapa Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan selama periode yang diamati dari tahun 2023.

Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yang diharapkan akan menghasilkan sampel yang dapat mewakili seluruh kumpulan data baik atau dengan kata lain *representative*

Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data (Indriantoro & Supomo, 2016). Data primer didapatkan melalui narasumber secara langsung menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Pada penelitian ini kuesioner yang diberikan berbentuk pernyataan tertutup atau terstruktur di mana di dalam kuesioner tersebut menyajikan sebuah pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur mengenai tanggapan yang telah diberikan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan :

1. Budaya Organisasi
Suatu sistem makna dan keyakinan yang dimiliki bersama di antara para anggota organisasi yang terutama menentukan bagaimana mereka berperilaku.
2. Moralitas Individu

Legitimasi suatu tindakan individu diukur dari tingkat penalaran moral. Orang dengan kemampuan berpikir rendah cenderung melakukan hal yang salah, dan orang dengan kemampuan berpikir tinggi cenderung melakukan hal yang benar.

3. Sistem Pengendalian Internal

Suatu sistem pengendalian internal dirancang untuk memastikan bahwa manajemen dan seluruh karyawan mempunyai keyakinan yang wajar terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui operasi yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, keamanan aset nasional, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. (Umar et all, 2018)

4. Pencegahan *Fraud*

Pencegahan penipuan merupakan pencegah yang kuat terhadap mereka yang ingin melakukan penipuan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu analisis data yang digunakan juga meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, kelayakan model melalui koefisien determinasi dan uji F, serta uji hipotesis dengan t-statistik. untuk bereksperimen. Selain itu untuk menguji kekuatan pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil

uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Residual Model Regresi tahap I	Residual Model Regresi tahap II
Test Statistic	0,109	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,073	0,119

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi tahap pertama sebesar 0,073, dan nilai signifikansi variable residual model regresi tahap kedua adalah sebesar 0,119. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan jika penyebaran data dalam model regresi linear yang dihasilkan telah terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ dan varians inflating factor (VIF) 1- 10. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
I	Budaya Organisasi	Sistem Pengendalian Internal	0,622	1,608
	Moralitas Individu		0,622	1,608
II	Budaya Organisasi	Pencegahan <i>Fraud</i>	0,456	2,191
	Moralitas Individu		0,453	2,207

	Sistem Pengendalian Internal		0,343	2,911
--	------------------------------	--	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan nilai tolerance lebih besar daripada 0,10, serta nilai VIF yang lebih kecil dari 20. Hal ini berarti tidak terdapat korelasi diantara variable independent yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan jika model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas penelitian ini menggunakan uji glejser. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Variabel Bebas	Variabel Terikat	t	Nilai Sig
Regresi tahap I	Budaya Organisasi	Sistem Pengendalian Internal	1,154	0,165
	Moralitas Individu		-1,278	0,154
	Budaya Organisasi	Pencegahan <i>Fraud</i>	-1,168	0,246
Moralitas Individu	-1,351		0,121	
Sistem Pengendalian Internal	1,273		0,102	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai signifikansi masing-masing variable menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan jika model regresi linear yang dihasilkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier dilakukan dengan dua tahap, tahap pertama untuk mengetahui pengaruh moralitas individu dan budaya organisasi, dan tahap kedua untuk mengetahui pengaruh moralitas individu, budaya organisasi dan system pengendalian internal. Hasil analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Tahap I

Model	Beta	Std. Error
Cosntant	3,168	2,212
Budaya Organisasi	0,504	0,092
Moralitas Individu	0,408	0,074

a. Dependent Variable: Abs_Regresi2

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas., maka persamaan model regresi linear pertama dapat dituliskan sebagai berikut:
 $SPI = 3,168 + 0,504 BO + 0,408 MI$
 Model persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,168 dan mempunyai arah positif. Artinya sebelum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan moralitas individu atau ketika kedua variabel bernilai nol maka nilai system pengendalian internal bertanda positif.

2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (BO) sebesar 0,504 bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap system pengendalian internal. Hasil tersebut berarti bahwa ketika nilai budaya organisasi pegawai meningkat sebesar satu satuan (1), maka sistem pengendalian internal meningkat sebesar 0,504 dengan asumsi variabel moralitas

individu bernilai nol atau konstan.

3. Koefisien regresi variabel moralitas individu (MI) = 0,408 dan bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap system pengendalian internal. Hasil tersebut berarti jika nilai moralitas individu pada suatu perusahaan meningkat sebesar satu satuan (1), maka sistem pengendalian internal meningkat sebesar 0,408 dengan asumsi variabel budaya organisasi bernilai nol atau konstan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Tahap II

Model	Beta	Std. Error
Cosntant	6,408	3,601
Budaya Organisasi	0,497	0,173
Moralitas Individu	0,393	0,139
Sistem Pengendalian Internal	1,037	0,178

a. Dependent Variable: Abs_Regresi2

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 5., maka persamaan model regresi linear kedua dapat disajikan sebagai berikut:

$$\text{Pencegahan Fraud} = 6,408 + 0,497 BO + 0,393 MI + 1,037 SPI$$

Model persamaan regresi tahap II yang dihasilkan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,408 dan memiliki arah positif. Hal ini berarti bahwa sebelum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, moralitas individu, dan sisteem pengendalian internal atau jika ketiga variabel tersebut bernilai nol, maka nilai dari pencegahan *fraud* adalah positif.

2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (BO) = 0,497 dan bernilai positif, sehingga dapat

disimpulkan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil ini berarti jika nilai budaya organisasi perusahaan meningkat sebesar satu satuan (1), maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,497, dengan asumsi jika variabel moralitas individu dan sistem pengendalian internal bernilai nol atau konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel moralitas individu (MI) = 0,393 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan jika moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil ini berarti jika nilai moralitas individu dalam instansi meningkat sebesar satu satuan (1), maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,393, dengan asumsi jika variabel budaya organisasi dan sistem pengendalian internal bernilai nol atau konstan.

4. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal (SPI) = 1,037 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan jika sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil ini berarti jika nilai sistem pengendalian internal di perusahaan meningkat sebesar satu satuan (1), maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 1,037, dengan asumsi jika variabel budaya organisasi dan moralitas individu bernilai nol atau konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menentukan sejauh mana variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai determinasi yang mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti

variabel bebas dapat memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan. menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil percobaan koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R-Square	Adjusted R-Square
I	0,657	0,648
II	0,775	0,767

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari model regresi linear tahap pertama adalah sebesar 0,657. Hasil tersebut berarti bahwa budaya organisasi dan moralitas individu dapat menjelaskan variasi variabel sistem pengendalian internal sebesar 65,7% ($0,657 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 34,3% variasi sistem pengendalian internal dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model.

Nilai koefisien determinasi dari model regresi linear tahap kedua adalah sebesar 0,775. Hasil tersebut berarti bahwa budaya organisasi, moralitas individu dan sistem pengendalian internal dapat menjelaskan variasi variabel pengaruh *fraud* sebesar 77,5% ($0,775 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 22,5% variasi pencegahan *fraud* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian

hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 85 responden, nilai t tabel diperoleh dengan rumus $df = n - 1 - k$, sehingga nilai df adalah $df = 85 - 1 - 2 = 82$, dengan tingkat signifikansi = 0,05 maka nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1,990. Hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Model I

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,432	0,156
Budaya Organisasi	5,458	0,000
Moralitas Individu	5,531	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan hasil analisis, pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi dan moralitas organisasi terhadap system pengendalian internal dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi Terhadap system pengendalian internal

Hasil uji statistik t menunjukkan nilai t hitung pengaruh system pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* sebesar 5,458 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($5,458 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap system pengendalian internal, sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu hipotesis (H1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap system pengendalian internal dapat diterima.

2. Pengaruh moralitas individu terhadap system pengendalian internal

Hasil uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung untuk system pengendalian internal sebesar 4,137 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,531 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Artinya moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap system pengendalian internal, sehingga dapat disimpulkan hipotesis dua (H2) moralitas individu berpengaruh positif terhadap system pengendalian internal dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Model II

Model	T	Sig.
II (Constant)	1,780	0,079
Budaya Organisasi	2,866	0,005
Moralitas Individu	2,831	0,006
Sistem Pengendalian Internal	5,842	0,000

Sumber :Data primer diolah, 2024

Dari tabel 8 di atas terlihat bahwa berdasarkan hasil analisis, pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi dan moralitas organisasi terhadap system

pengendalian internal dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi Terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil uji statistik t menunjukkan nilai t hitung pengaruh pencegahan *fraud* terhadap budaya organisasi sebesar 2,866 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,866 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu hipotesis (H_3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dapat diterima.

2. Pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan *fraud*.

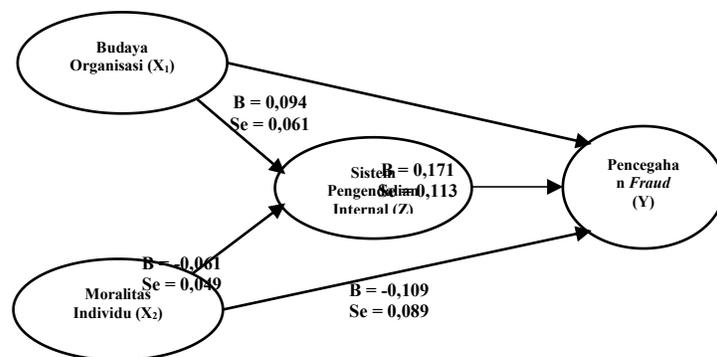
Hasil uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung untuk instruksi pencegahan *fraud* sebesar 2,831 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,831 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga dapat disimpulkan hipotesis dua (H_2) moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* dapat diterima.

Hasil Uji Mediasi

Tujuan dari uji mediasi adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan

kecurangan melalui sistem pengendalian internal. Uji mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan uji Sobel. Hasil analisis rute disajikan pada tabel berikut:

Gambar 1 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan System Pengendalian Internal Sebagai Variable Intervening



Sumber :Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1 hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan System Pengendalian Internal Sebagai Variable Intervening

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BPR kota Semarang. Moralitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BPR kota Semarang. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*

pada BPR kota Semarang. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap system pengendalian internal pada BPR kota Semarang. Moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap system pengendalian internal pada BPR kota Semarang.

Terdapat cukup bukti yang menyatakan bahwa system pengendalian internal dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* perusahaan di BPR kota Semarang. Terdapat cukup bukti yang menyatakan bahwa system pengendalian internal dapat memediasi pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan *fraud* perusahaan di BPR kota Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini responden mayoritas dari jabatan Pemasaran dan Administrasi sehingga untuk spesifikasi prosedur pencegahan *fraud* yang dilakukan oleh perusahaan kurang maksimal. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti ke bagian yang langsung bersinggungan dengan audit

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat menilai setiap perubahan perilaku yang dilakukan oleh responden dari waktu ke waktu. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan waktu periode yang lebih lama agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian, BPR Kota Semarang diharapkan dapat terus memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari tindakan-tindakan kecurangan seperti dalam hal budaya

organisasi, moralitas individu dan system pengendalian internal. Maka dengan begitu diharapkan dapat mengurangi resiko terjadinya kecurangan.

BPR Kota Semarang harus dapat meningkatkan kualitas system pengendalian internal agar dapat meminimalisir terjadinya Tindakan kecurangan di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa masih ada beberapa keterbatasan dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya berjumlah 85 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya di BPR yang ada di Kota Semarang.
2. Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak selalu menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner yang dilakukan responden.
3. Terbatasnya waktu yang dilakukan dalam penelitian dan juga tenaga serta kemampuan dari peneliti sehingga menyebabkan kurang sempurnanya hasil dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (n.d.). Etika Bisnis dan Profesi. In S. 4, *Tantangan Membangun manusia Seutuhnya*.
- Bregitta Roemkenya Madolidi Handoyo, e. a. (2021). *The influence of internal audit and internal control toward fraud prevention*. Retrieved from International Journal of Financial, Accounting, and

- Management (IJFAM):
<https://goodwoodpub.com/index.php/ijfam/article/view/181/174>
- Fury Khristianty Fitriyah, e. a. (2020, oktober 13). *The Roles Of Internal Auditor And Leadership Style In Fraud Prevention And Detection*. Retrieved from europeanproceedings journal: <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2020.10.13>
- Klara Indra Pratiwi, e. a. (2020). *Influence of Transformational Leadership Style, Internal Control System, and Government Internal Auditor (APIP) Capability Level on Fraud Prevention*. Retrieved from International Journal of Innovation: https://ww.ijicc.net/images/vol10iss11/101147_Pratiwi_2020_E_R.pdf
- Nikmatia, A. (2021). *PENGARUH MORALITAS DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DANA BUMDES DI DESA BALOLI KECAMATAN MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA*. Retrieved from REPOSITORY: <http://repository.umpalopo.ac.id/913/>
- Priscillia Sumendap, e. a. (2019, APRIL). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Retrieved from PROSIDING: <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/pakar/article/view/4300/3406>
- Suharto. (2020, Januari-Juni). *Asia Pasific Fraud Journal*. Retrieved from <http://apfjournal.or.id/index.php/apf/article/view/141/153>
- SUHARTO. (2020, Januari - Juni). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, WHISTLEBLOWING SYSTEMS, AND KNOW YOUR EMPLOYEE ON FRAUD PREVENTION IN SHARIA BANKING*. Retrieved from ASIA PASIFIC FRAUD JOURNAL: <http://apfjournal.or.id/index.php/apf/article/view/141/153>
- Susanti, A. (2023). *The Relationship Between Supervisory Performance And Quality Of Local Government Financial Reporting On Fraud Prevention With Religiosity And Leadership Style As Moderating Variables*. Retrieved from Widya Gama Journal: <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/311/329>
- Tuanakota, T. M. (n.d.). *Audit Internal*. In S. 4, *Audit Internal Berbasis Resiko*.
- Tuanakotta, T. M. (n.d.). In S. D. FEUI, *AKUNTANSI FORENSIK DAN AUDIT INVESTIGATIF*.
- Tuanakotta, T. M. (n.d.). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. In S. 4, *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif edisi 2*.
- Yunita Sari, d. (2022, Agustus). *The Influence of Independency, Professionalism, and Integrity on Fraud Prevention with Leadership Style As Moderating Variable*. Retrieved from Journal of Applied Busines taxation: <https://equatorscience.com/index.php/jabter/article/view/102>