

**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi  
Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti  
Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada PEMDA Magelang**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Attina Sabilla Arinda Azka

No. Mahasiswa: 21312082

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2025**

**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi  
Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti  
Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada PEMDA Magelang**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat  
untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi  
Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Attina Sabilla Arinda Azka

No. Mahasiswa: 21312082

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Penulis,



(Attina Sabilla Arinda Azka)

## **HALAMAN PENGESAHAN**

**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan  
Kecurangan Dengan Kesadaran Anti Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada  
PEMDA Magelang**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Nama: Attina Sabilla Arinda Azka**

**No. Mahasiswa: 21312082**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing**

**Pada tanggal 21 Mei 2025**



**(Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv))**

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Aca Pertiadinjaja  
Universitas Islam Indonesia  
Condong Catur Dook Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376  
F. (0274) 882589  
E. [ib@uii.ac.id](mailto:ib@uii.ac.id)  
W. [ib.uii.ac.id](http://ib.uii.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Nomor: 233/Ka.ProdiAkt/10/Prodi.Ak/US/V/2025

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Senin, tanggal 02 Juni 2025, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : ATTINA SABILLA ARINDA AZKA  
NIM : 21312082  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada PEMDA Magelang  
Dosen Pembimbing : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

### Lulus

Nilai : A  
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

#### Tim Penguji:

Ketua Tim : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.  
Anggota Tim : Reny Lia Riantika, SE., M.Acc.

Yogyakarta, 02 Juni 2025

Ketua Program Studi Akuntansi,



Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS  
NIK. 033120104

## MOTTO

*"No one truly cares about your achievements except yourself, so stay focused on your own path."*

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

*"However difficult life may seem, there is always something you can do and succeed at."*

(Stephen Hawking)

*"Nothing in life is to be feared, it is only to be understood."*

(Marie Curie)

*"On a given day, a given circumstance, you think you have a limit. And you then go for this limit and you touch this limit, and you think, 'Okay, this is the limit.' As soon as you touch this limit, something happens and you suddenly can go a little bit further."*

(Ayrton Senna)

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada PEMDA Magelang”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Sarjana Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua selalu mengikuti sunnah beliau.

Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dengan kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang dengan 90 responden.

Penulis menyadari banyak tantangan selama proses penulisan, namun berkat usaha, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, dan kelapangan dalam setiap proses.
2. Mama, ayah dan dedek atas doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti yang menjadi sumber semangat terbesar penulis.
3. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si, Ph.D, CfrA., CIPSAS selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS, ASPM selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv). selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan penuh kesabaran membimbing penulis, serta memberikan masukan, kritik, dan arahan yang sangat berarti hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Nurul, Caca, Zakia, Amri, Erlinda, Dara, Mita, dan Via sebagai sahabat dekat kuliah yang telah memberikan semangat, dukungan, serta selalu hadir untuk menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bantuan, baik secara moral maupun materi, yang sangat berarti hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
7. Hamida Bawazier, Jawad Basalamah, serta semua pihak yang telah menghadirkan canda dan tawa di sela-sela kesibukan. Terima kasih atas keceriaan yang turut memberi warna dalam perjalanan penulisan skripsi ini.
8. Rekan-rekan KKN Unit 2 yang telah menghadirkan suasana menyenangkan selama kegiatan berlangsung. Terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan yang telah dibagikan.
9. Kepada Nafisa Aulia Rahmah, Dewi Arianti, dan Annisa Iffah, teman-teman dari masa SMA yang selalu memberikan semangat dan keyakinan bahwa penulis mampu melalui proses ini. Terima kasih atas dukungan yang tulus dan tidak pernah putus hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kepada teman-teman se bimbingan skripsi yang selalu saling mendukung, berbagi informasi, serta memberikan motivasi dalam setiap tahapan penulisan. Kebersamaan dan kekompakan kalian menjadi salah satu kekuatan terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada beberapa teman penulis yang turut membantu dan mendukung, meskipun tidak disebutkan satu per satu, penulis ucapkan terima kasih atas kontribusinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Terakhir, terima kasih untuk Carlos Sainz, *driver* formula 1, yang semangat dan konsistensinya di lintasan ikut menginspirasi penulis untuk terus

berjuang hingga garis akhir—meski kali ini bukan podium, melainkan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam hal isi, penulisan, maupun penyajiannya. Keterbatasan pengetahuan dan kemampuan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut. Oleh karena itu, penulis dengan tangan terbuka menerima setiap saran dan kritik yang membangun guna perbaikan ke depannya. Besar harapan penulis, karya ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pihak yang membutuhkan.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Yogyakarta, 20 Mei 2025

Penulis,

Attina Sabilla Arinda Azka

## DAFTAR ISI

|                                                       |              |
|-------------------------------------------------------|--------------|
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>             | <b>iii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                       | <b>iv</b>    |
| <b>BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI.....</b>    | <b>v</b>     |
| <b>MOTTO .....</b>                                    | <b>vi</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                            | <b>vii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                             | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                            | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                          | <b>xvi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                 | <b>xvii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                  | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I.....</b>                                     | <b>1</b>     |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                               | <b>1</b>     |
| 1.1    Latar Belakang .....                           | 1            |
| 1.2    Rumusan Masalah .....                          | 7            |
| 1.3    Tujuan Penelitian.....                         | 8            |
| 1.4    Manfaat Penelitian .....                       | 8            |
| <b>BAB II .....</b>                                   | <b>11</b>    |
| <b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>                            | <b>11</b>    |
| 2.1    Landasan Teori .....                           | 11           |
| 2.1.1    Teori Keagenan ( <i>Agency Theory</i> )..... | 11           |
| 2.1.2    Teori <i>Planned Behavior</i> .....          | 12           |
| 2.1.3    Sistem Pengendalian Internal .....           | 13           |

|                                                                                                                                  |                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.4                                                                                                                            | <i>Fraud Triangle</i> dan <i>Fraud Diamond</i> .....                       | 15        |
| 2.1.5                                                                                                                            | Teori Budaya Organisasi .....                                              | 18        |
| 2.1.6                                                                                                                            | Teori Manajemen Risiko .....                                               | 19        |
| 2.2                                                                                                                              | Telaah Kajian Terdahulu .....                                              | 19        |
| Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit pada Perusahaan Perbankan ..... |                                                                            | 23        |
| 2.3                                                                                                                              | Hipotesis Penelitian.....                                                  | 29        |
| 2.3.1                                                                                                                            | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan kecurangan ..... | 29        |
| 2.3.2                                                                                                                            | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan .....            | 31        |
| 2.3.3                                                                                                                            | Peran Kesadaran Anti Kecurangan sebagai Moderasi .....                     | 32        |
| 2.4                                                                                                                              | Kerangka Penelitian .....                                                  | 34        |
| <b>BAB III.....</b>                                                                                                              |                                                                            | <b>35</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>                                                                                                   |                                                                            | <b>35</b> |
| 3.1                                                                                                                              | Jenis Penelitian.....                                                      | 35        |
| 3.2                                                                                                                              | Populasi dan Sampel .....                                                  | 35        |
| 3.3                                                                                                                              | Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....                              | 37        |
| 3.4                                                                                                                              | Definisi Variabel Operasional Penelitian .....                             | 38        |
| 3.4.1                                                                                                                            | Variable Bebas (Independent Variabel ) .....                               | 39        |
| 3.4.2                                                                                                                            | Variabel Moderasi (Moderating Variable).....                               | 40        |
| 3.4.3                                                                                                                            | Variabel Terikat (Dependent Variable) .....                                | 40        |
| 3.5                                                                                                                              | Metode Analisis Data .....                                                 | 42        |
| 3.5.1                                                                                                                            | Teknik Analisis Data .....                                                 | 42        |
| 3.5.2                                                                                                                            | Uji Statistik Deskriptif .....                                             | 42        |
| 3.5.3                                                                                                                            | Uji Validitas.....                                                         | 42        |

|                             |                                                     |           |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| 3.5.4                       | Uji Reliabilitas .....                              | 43        |
| 3.5.5                       | Uji Asumsi Klasik .....                             | 43        |
| 3.5.5.1                     | Uji Normalitas .....                                | 44        |
| 3.5.5.2                     | Uji Multikolinearitas .....                         | 44        |
| 3.5.5.3                     | Uji Heteroskedastisitas .....                       | 44        |
| 3.5.6                       | Analisis Regresi Berganda dengan Moderasi .....     | 45        |
| 3.5.6.1                     | Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....      | 46        |
| 3.5.7                       | Pengujian Hipotesis.....                            | 47        |
| 3.5.7.1                     | Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....  | 47        |
| <b>BAB IV</b>               | .....                                               | <b>48</b> |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> | .....                                               | <b>48</b> |
| 4.1                         | Deskripsi Obyek Penelitian.....                     | 48        |
| 4.1.1                       | Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 48        |
| 4.1.2                       | Karakteristik Berdasarkan Usia.....                 | 49        |
| 4.1.3                       | Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 50        |
| 4.1.4                       | Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....        | 51        |
| 4.2                         | Hasil Uji Statistik Deskriptif.....                 | 52        |
| 4.3                         | Uji Validitas.....                                  | 53        |
| 4.4                         | Uji Reliabilitas .....                              | 55        |
| 4.5                         | Uji Asumsi Klasik .....                             | 56        |
| 4.5.1                       | Uji Normalitas .....                                | 56        |
| 4.5.2                       | Uji Multikolinearitas .....                         | 57        |
| 4.5.3                       | Uji Heteroskedastisitas .....                       | 58        |
| 4.6                         | Analisis Regresi Berganda dengan Moderasi .....     | 59        |
| 4.6.1                       | Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....  | 62        |

|                             |                                                    |           |
|-----------------------------|----------------------------------------------------|-----------|
| 4.6.2                       | Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)..... | 63        |
| 4.7                         | Hasil Uji Hipotesis .....                          | 66        |
| <b>BAB V</b>                | .....                                              | <b>70</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> | .....                                              | <b>70</b> |
| 5.1                         | Kesimpulan .....                                   | 70        |
| 5.2                         | Keterbatasan Penelitian.....                       | 71        |
| 5.3                         | Saran.....                                         | 72        |
| 5.4                         | Implikasi Penelitian.....                          | 73        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>       | .....                                              | <b>75</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>             | .....                                              | <b>79</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tabel 2.2. 1</b> Telaah Kajian Terdahulu .....                              | 22        |
| <b>Tabel 3.3 1</b> Tabel Skala Likert .....                                    | 38        |
| <b>Tabel 3.4.3 1</b> Pengukuran dan Variabel Penelitian .....                  | 41        |
| <b>Tabel 4.1.1</b> Jenis Kelamin Responden.....                                | 49        |
| <b>Tabel 4.1.2</b> Usia Responden .....                                        | 49        |
| <b>Tabel 4.1.3</b> Lama Pendidikan Terakhir.....                               | 50        |
| <b>Tabel 4.1.4</b> Lama Bekerja Responden .....                                | 51        |
| <b>Tabel 4.2 1</b> Hasil Uji Statistik.....                                    | 52        |
| <b>Tabel 4.3. 1</b> Hasil Uji Validitas .....                                  | 54        |
| <b>Tabel 4.4 1</b> Hasil Uji Reliabilitas .....                                | <b>56</b> |
| <b>Tabel 4.5 1</b> Hasil Uji Normalitas .....                                  | 57        |
| <b>Tabel 4.5 2</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....                           | 58        |
| <b>Tabel 4.5 3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                          | 59        |
| <b>Tabel 4.6 1</b> Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Moderasi..... | 60        |
| <b>Tabel 4.6 2</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....    | 63        |
| <b>Tabel 4.6 3</b> Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....    | 64        |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gambar 1.</b> Indeks Persepsi Korupsi Indonesia menurut Transparecy International (2023)..... | 4  |
| <b>Gambar 2.</b> Fraud Triangle (Jacobs dan Cressey 1954).....                                   | 17 |
| <b>Gambar 3.</b> Fraud Diamond (Wolfe dan Hermanson 2004).....                                   | 18 |
| <b>Gambar 4.</b> Kerangka Penelitian.....                                                        | 34 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                                              |            |
|----------------------------------------------|------------|
| <b>Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....</b> | <b>79</b>  |
| <b>Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....</b>  | <b>82</b>  |
| <b>Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....</b>  | <b>93</b>  |
| <b>Lampiran 4 Hasil Olah Data .....</b>      | <b>101</b> |

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of internal control systems and organizational culture on fraud prevention, as well as to examine the moderating role of anti-fraud awareness in the Government of Magelang Regency (PEMDA Magelang). The research is motivated by the high risk of fraud in the public sector and the importance of implementing effective control systems and ethical organizational culture to mitigate such risks. A quantitative approach with explanatory research design was used, and data were collected through questionnaires distributed to 90 selected government employees using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with a Moderated Regression Analysis (MRA) approach. The results show that both internal control systems and organizational culture have a significant positive effect on fraud prevention. Furthermore, anti-fraud awareness significantly moderates these relationships, although the direction of moderation is negative. This indicates that in certain contexts, high individual awareness of fraud risks may reduce reliance on formal control mechanisms. The findings underscore the importance of enhancing internal controls and fostering a strong ethical culture to improve governance and fraud prevention in the public sector.*

**Keywords:** *Internal Control System, Organizational Culture, Anti-Fraud Awareness, Fraud Prevention, Public Sector*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, serta menguji peran kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi pada Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Magelang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya risiko kecurangan di sektor publik serta pentingnya penerapan sistem pengendalian yang efektif dan budaya organisasi yang etis untuk mencegah kecurangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 90 pegawai PEMDA yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, kesadaran anti kecurangan terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan, namun dengan arah pengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, kesadaran individu yang tinggi terhadap kecurangan dapat menggeser dominasi mekanisme kontrol formal. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi penguatan tata kelola sektor publik melalui peningkatan efektivitas pengendalian internal dan penanaman nilai integritas dalam budaya organisasi.

**Kata kunci: Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kesadaran  
Anti Kecurangan, Pencegahan Kecurangan, Sektor Publik**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di Indonesia, sektor publik masih menghadapi tantangan besar dalam mencegah kasus kecurangan meskipun berbagai upaya telah dilakukan, termasuk penerapan sistem pengendalian internal. Kasus korupsi aset di sektor publik sering kali menjadi cerminan kelemahan sistem pengendalian internal dalam sebuah organisasi. Salah satu contohnya adalah kasus korupsi aset yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Magelang. Pada tahun 2022, seorang oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) menjaminkan aset milik pemerintah daerah tanpa prosedur sah. Kasus ini mencakup 103 ribu item barang dan 124 kendaraan bermotor, yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp 2,06 miliar (jateng.bpk.go.id). Kejadian ini menunjukkan pentingnya sistem pengendalian internal yang kuat untuk mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan organisasi maupun masyarakat.

Sistem pengendalian internal yang efektif dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama yang mendukung pencapaian keberhasilan perusahaan. Dengan adanya lingkungan pengendalian yang efektif, kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan berkualitas (Caroline dan Dewi, 2024). Sistem pengendalian internal sendiri juga memiliki tujuan utama yaitu untuk membantu perusahaan dalam mengelola organisasi, mencapai tujuan, serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sistem pengendalian internal juga bermanfaat untuk

mencegah dan meminimalkan berbagai bentuk kecurangan yang mungkin dilakukan oleh manajemen atau karyawan. Studi menunjukkan bahwa pengendalian internal dan tata kelola perusahaan yang baik memiliki pengaruh signifikan dalam pencegahan kecurangan (Fitriana et al., 2024). Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait efektivitas sistem pengendalian internal dalam mencegah kecurangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal yang kuat dapat meningkatkan transparansi dan mengurangi peluang kecurangan (St. Ramlah et al., 2023). Sebaliknya, penelitian lain menemukan bahwa pengendalian internal tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan, terutama dalam organisasi dengan implementasi pengendalian internal yang kurang optimal atau pengawasan yang lemah (Mufidah & Sari, 2018).

Sistem pengendalian internal tidak hanya menjadi mekanisme untuk mengatur kinerja internal, tetapi juga berfungsi sebagai alat mitigasi risiko yang esensial dalam mencapai tata kelola yang bersih, efektif, dan transparan. Penelitian oleh Fitriana et al. (2024) menunjukkan bahwa pengendalian internal dan *good corporate governance* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Selain pengendalian internal, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas. Beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis dan transparan, sehingga mengurangi risiko kecurangan (Peby & Sari, 2023; Rustandy, Sukmadilaga, dan Irawady, 2020). Namun, dalam beberapa organisasi, budaya organisasi saja tidak cukup untuk mencegah kecurangan tanpa didukung oleh pengawasan ketat dan sistem pengendalian

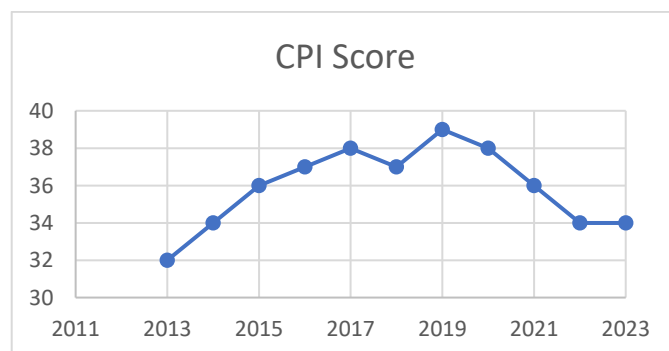
internal yang terstruktur dengan baik. Bahkan, dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang terlalu permisif dapat menjadi faktor pemicu kecurangan jika tidak dikombinasikan dengan tata kelola yang baik.

Kesadaran anti kecurangan berperan penting dalam memperkuat sistem pengendalian internal dan budaya organisasi dalam pencegahan kecurangan. Kesadaran yang tinggi di kalangan pegawai dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam menekan potensi penyimpangan (Reskia & Sofie, 2022). Penelitian oleh Rahma Billa dan Indriani (2023) menunjukkan bahwa kesadaran anti kecurangan secara signifikan memoderasi hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan kecurangan, dengan meningkatkan kewaspadaan serta kesiapan pegawai dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Namun, meskipun kesadaran anti kecurangan penting, efektivitasnya tetap bergantung pada tingkat sosialisasi dan edukasi berkelanjutan tentang risiko kecurangan, yang harus terus dilakukan agar pegawai tidak hanya menyadari, tetapi juga memiliki kemampuan untuk bertindak dan melaporkan potensi kecurangan.

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, kecurangan adalah tindakan yang disengaja untuk mendapatkan keuntungan yang tidak semestinya atau ilegal melalui penipuan atau pengelabuan, yang dapat menyebabkan kerugian bagi pihak lain. Kecurangan mencakup berbagai bentuk, seperti penyalahgunaan aset, pelaporan keuangan yang curang, dan korupsi, kecurangan juga diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), pelaporan keuangan yang curang (*fraudulent financial reporting*), dan korupsi (*corruption*). Maka dari itu penting

untuk melakukan pencegahan kecurangan yang mana pencegahan kecurangan sendiri memerlukan langkah-langkah strategis, seperti penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, peningkatan kesadaran anti kecurangan di kalangan karyawan, serta penegakan budaya organisasi yang berlandaskan pada integritas dan transparansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan (Febriani et al, 2022).

Menurut laporan *Transparency International* (2023), Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada tahun 2023 berada pada skor 34/100, yang menandakan bahwa risiko kecurangan di sektor publik masih tinggi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang sudah ada dengan implementasi di lapangan. Selain itu, penelitian oleh Rustandy et al. (2020) menyoroti pentingnya budaya organisasi, tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), dan pengendalian internal dalam pencegahan kecurangan. Implementasi budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis dan transparan, yang pada akhirnya membantu mengurangi peluang terjadinya kecurangan.



**Gambar 1.** Indeks Persepsi Korupsi Indonesia menurut *Transparency International* (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang, dengan mempertimbangkan peran penting kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini menggabungkan pendekatan empiris dengan analisis simultan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang relevan dan aplikatif bagi PEMDA Magelang dalam meningkatkan sistem pengendalian internal dan membangun budaya organisasi yang sehat.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dituju. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada pegawai Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Magelang, yang terdiri dari berbagai unit kerja yang terlibat dalam pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan pengawasan internal. Objek penelitian ini adalah Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Magelang, yang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan anggaran daerah, dan penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, yang semuanya rentan terhadap potensi kecurangan. Pemilihan PEMDA Magelang sebagai objek penelitian didasarkan pada struktur organisasinya yang kompleks, yang melibatkan banyak dinas dan badan yang saling terkait. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara sistem

pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan dalam upaya pencegahan kecurangan di sektor publik di PEMDA Magelang.

Dari penjelasan di atas, penelitian ini akan menggabungkan variabel-variabel sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini menambahkan kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi yang diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara variabel independen dan pencegahan kecurangan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesadaran anti kecurangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi dan mencegah terjadinya kecurangan (Lubis & Budiwitjaksono, 2023). Selain itu, Rahma Billa dan Indriani (2023) mengungkapkan bahwa kesadaran anti kecurangan dapat memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, sementara Fitriana et al. (2024) menegaskan bahwa pengendalian internal dan tata kelola yang baik memiliki kontribusi signifikan dalam mengurangi risiko kecurangan. Salah satu faktor penting namun sering kali kurang mendapat perhatian dalam konteks pencegahan kecurangan di sektor publik adalah kesadaran individu terhadap risiko dan dampak fraud. Sistem pengendalian internal dan budaya organisasi memang berperan besar dalam membentuk lingkungan kerja yang bersih, namun keduanya tidak selalu efektif tanpa adanya kesadaran pribadi dari pegawai untuk menolak perilaku curang. Oleh karena itu, penulis memandang bahwa kesadaran anti kecurangan layak ditempatkan sebagai variabel moderasi, karena faktor ini diyakini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem formal dan nilai-nilai

budaya terhadap perilaku pegawai dalam mencegah fraud. Pegawai dengan tingkat kesadaran yang tinggi cenderung tetap menjaga integritas, bahkan dalam kondisi pengawasan yang longgar atau budaya kerja yang belum ideal.

Di sisi lain, beberapa studi menunjukkan hasil yang kurang konsisten. Misalnya, Mufidah & Sari (2018) menemukan bahwa pengendalian internal tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Kartadjuma & Indriyati (2021) juga menekankan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, kesadaran anti kecurangan yang tinggi dapat menggeser peran dominan mekanisme kontrol formal, sehingga memengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal. Selain itu, Irgi et al. (2024) menemukan bahwa kesadaran anti kecurangan tidak selalu memperkuat hubungan antara persepsi terhadap sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi lebih lanjut hubungan antara sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi Pada PEMDA Magelang.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang?
3. Apakah kesadaran anti kecurangan memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
3. Menganalisis peran kesadaran anti kecurangan dalam memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis memiliki harapan agar penelitian ini bermanfaat :

#### **1. Bagi Pemerintah**

Penelitian ini berkontribusi dalam mendukung upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas tata kelola yang baik (*Good Governance*) di berbagai instansi. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan memperkuat sistem pengendalian internal yang diterapkan di sektor publik, sehingga

mampu mengurangi potensi kecurangan yang merugikan negara. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pemerintah dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang berfokus pada pencegahan kecurangan serta peningkatan kesadaran anti kecurangan di kalangan pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan integritas dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya publik dapat terjaga, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan.

## **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, budaya organisasi yang mendukung integritas, dan peningkatan kesadaran anti kecurangan untuk mencegah kecurangan. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengidentifikasi celah atau kelemahan dalam sistem pengendalian internal dan memperbaikinya untuk meningkatkan efisiensi serta keamanan operasional. Selain itu, perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman dalam menyusun kebijakan dan prosedur yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang transparan, etis, dan akuntabel. Hal ini juga berpotensi meningkatkan kepercayaan stakeholder, baik dari pelanggan, mitra bisnis, maupun investor, terhadap tata kelola perusahaan yang lebih baik.

## **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini berkontribusi secara teoritis dengan menambah literatur di bidang tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan pencegahan kecurangan, khususnya dalam konteks sektor publik. Penambahan variabel moderasi kesadaran anti kecurangan memberikan perspektif baru yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan bahan ajar yang relevan di perguruan tinggi, terutama dalam mata kuliah seperti sistem pengendalian internal, akuntansi forensik, dan etika bisnis.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Keagenan atau *Agency Theory* diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976), yang menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan (*principal*) dan manajer atau agen (*agent*). Dalam konteks ini, *principal* adalah pihak yang memiliki sumber daya atau aset dan memberikan wewenang kepada *agent* untuk mengelola sumber daya tersebut. Namun, terdapat potensi terjadinya konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*, yang dikenal sebagai *agency problem*. Konflik ini muncul karena perbedaan tujuan dan kepentingan antara keduanya, di mana *agent* cenderung memprioritaskan kepentingan pribadinya daripada kepentingan *principal*.

Dalam penelitian terkait pencegahan kecurangan, teori keagenan digunakan untuk menjelaskan pentingnya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), dan kesadaran anti kecurangan dalam mengurangi risiko terjadinya kecurangan. Dengan sistem pengendalian yang memadai, *principal* dapat mengawasi kinerja *agent* secara lebih optimal, sehingga peluang terjadinya kecurangan dapat diminimalkan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Billa dan Indriani (2023), menunjukkan bahwa pengendalian internal yang kuat dan penerapan budaya organisasi yang sehat dapat mengurangi asimetri informasi dan meningkatkan akuntabilitas. Selain itu, Lubis dan Budiwitjaksono (2023)

menekankan bahwa kesadaran anti kecurangan di antara *agent* sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan bebas dari kecurangan. Dengan demikian, penerapan teori keagenan dalam konteks ini dapat membantu menjelaskan bagaimana hubungan *principal-agent* yang harmonis dapat mendukung pencegahan kecurangan.

### **2.1.2 Teori *Planned Behavior***

Teori Planned Behavior (TPB) dikembangkan oleh Ajzen (1991) sebagai penyempurnaan dari *Theory of Reasoned Action* yang diperkenalkannya pada tahun 1980. TPB berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan untuk berperilaku tertentu. Menurut Ajzen, perilaku seseorang diawali oleh niat (*intention*), yang dipengaruhi oleh tiga elemen utama: sikap terhadap perilaku (*attitude*), norma subjektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Niat ini mencerminkan sejauh mana seseorang bersedia untuk melakukan suatu tindakan.

Dalam hal pencegahan kecurangan, sikap positif terhadap nilai-nilai integritas dan transparansi akan memengaruhi seseorang untuk menjauhi tindakan kecurangan. Norma subjektif, seperti harapan dan pandangan dari lingkungan sekitar, juga berperan dalam membentuk perilaku seseorang. Selain itu, persepsi kontrol perilaku, yakni keyakinan atas kemampuan diri dalam mencegah atau mendeteksi kecurangan, turut mendorong perilaku yang mendukung tata kelola yang baik.

Penelitian oleh Billa dan Indriani (2023) menemukan bahwa kesadaran anti kecurangan dapat memperkuat niat individu untuk mencegah tindakan kecurangan

dengan meningkatkan norma subjektif dan kontrol perilaku. Selain itu, Fitriana et al. (2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kejujuran dan akuntabilitas berkontribusi pada pembentukan sikap positif terhadap pencegahan kecurangan.

Melalui pendekatan Teori *Planned Behavior*, perilaku pencegahan kecurangan dapat dianalisis dan ditingkatkan dengan memperkuat niat seseorang, yang dipengaruhi oleh sikap, norma sosial, dan persepsi kontrol yang mendukung. Teori ini relevan dalam memahami faktor psikologis yang memengaruhi pengambilan keputusan individu di lingkungan organisasi.

### **2.1.3 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang, diimplementasikan, dan dipantau oleh manajemen serta dewan pengawas untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan organisasi terkait operasi, pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Sistem ini mencakup kebijakan, prosedur, dan aktivitas yang dirancang untuk melindungi aset organisasi, memastikan keakuratan dan keandalan informasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta mencegah dan mendeteksi kecurangan. Menurut Romney dan Steinbart (2021) dalam buku *Accounting Information Systems* edisi terbaru, sistem pengendalian internal bertujuan untuk memberikan pengawasan yang efektif terhadap aktivitas organisasi dengan memperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan pencapaian tujuan, pengelolaan risiko, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway*

*Commission* (COSO), pengendalian internal terdiri dari lima komponen utama, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Merupakan fondasi pengendalian internal yang mencakup nilai-nilai etika, integritas, dan kompetensi pegawai, serta struktur organisasi yang mendukung pengawasan yang efektif.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Proses identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga tindakan mitigasi dapat dilakukan.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa tindakan yang diperlukan diambil dalam mengatasi risiko.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Sistem yang memastikan bahwa informasi yang relevan dan andal tersedia dan dikomunikasikan kepada pihak terkait.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Proses evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, sehingga kelemahan dapat segera diperbaiki.

Sistem pengendalian internal yang baik tidak hanya melindungi aset organisasi, tetapi juga mencegah dan mendeteksi tindakan kecurangan. Penelitian oleh Fitriana et al. (2024) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif berkontribusi signifikan dalam mencegah kecurangan di organisasi sektor publik. Selain itu, Billa dan Indriani (2023) menemukan bahwa penerapan pengendalian

internal yang kuat, jika didukung oleh budaya organisasi yang sehat, dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

Implementasi sistem pengendalian internal berbasis kerangka COSO juga dinilai efektif dalam mengurangi risiko kecurangan dengan menciptakan pengawasan yang terintegrasi. Wilda et al. (2024) mengungkapkan bahwa sistem pengendalian internal yang didukung oleh aktivitas pengendalian dan pemantauan secara konsisten dapat membantu organisasi pemerintah dalam mencegah tindakan kecurangan yang merugikan.

Dengan demikian, sistem pengendalian internal berbasis COSO memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengelola risiko, melindungi aset, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi dengan efisiensi dan transparansi yang optimal.

#### **2.1.4 *Fraud Triangle dan Fraud Diamond***

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), kecurangan merupakan tindakan melanggar hukum yang dilakukan oleh individu dari dalam maupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan dengan merugikan pihak lain.

##### **1. *Fraud Triangle***

*Fraud Triangle* adalah model konseptual yang pertama kali diperkenalkan oleh Donald Cressey (1953) untuk menjelaskan alasan di balik tindakan kecurangan. Model ini mengidentifikasi tiga elemen utama, yaitu *Pressure* (Tekanan), *Opportunity* (Kesempatan), dan *Rationalization* (Rasionalisasi), yang menjadi pendorong seseorang melakukan kecurangan.

- Tekanan (*Pressure*)

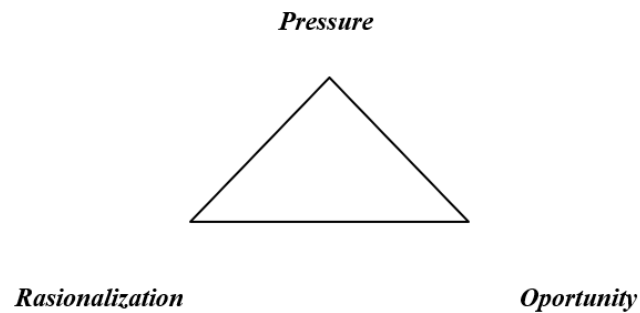
Tekanan mengacu pada kondisi eksternal atau internal yang mendorong seseorang melakukan kecurangan, seperti masalah keuangan, target yang sulit dicapai, atau kebutuhan mendesak. Sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Goharwin et al. (2024), tekanan keuangan menjadi salah satu faktor signifikan yang memicu tindakan kecurangan di sektor *real estate*.

- Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan muncul akibat kelemahan dalam sistem pengendalian internal atau minimnya pengawasan. Dengan adanya celah ini, individu merasa dapat melakukan kecurangan tanpa terdeteksi. Rahma Billa dan Indriani (2023) menekankan bahwa sistem pengendalian yang lemah memberikan peluang besar bagi pelaku untuk melakukan manipulasi data.

- Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi adalah pembenaran internal yang dilakukan pelaku untuk melegitimasi tindakannya. Pelaku kecurangan biasanya meyakinkan diri bahwa tindakan mereka dapat diterima atau bahkan diperlukan untuk mengatasi situasi tertentu. Menurut penelitian Fitriana et al. (2024), rasionalisasi sering kali berakar pada budaya organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai etika.



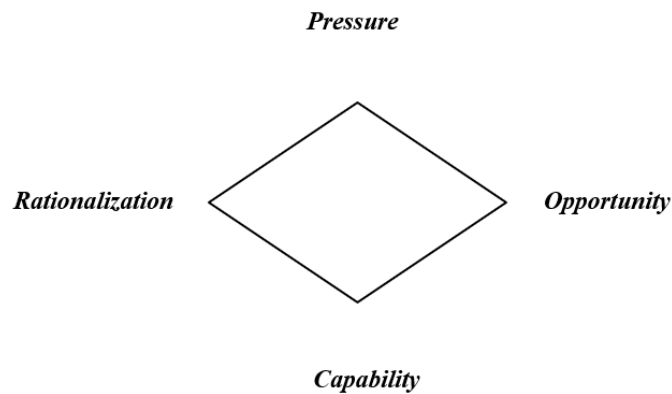
**Gambar 2.** *Fraud Triangle* (Jacobs dan Cressey 1954)

## 2. *Fraud Diamond*

*Fraud Diamond* merupakan pengembangan dari *Fraud Triangle* yang diperkenalkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Teori ini menambahkan elemen keempat, yaitu *Capability* (Kemampuan), yang dianggap penting dalam menjelaskan mengapa kecurangan dapat terjadi.

- Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan merujuk pada karakteristik individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan kecurangan dengan efektif. Elemen ini mencakup keterampilan, posisi, dan keberanian yang dimiliki individu untuk memanfaatkan kelemahan sistem. Penelitian oleh Wolfe dan Hermanson (2004) menekankan bahwa tanpa kemampuan yang memadai, meskipun tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi ada, kecurangan tetap sulit terjadi.



**Gambar 3.** *Fraud Diamond* (Wolfe dan Hermanson 2004)

### 2.1.5 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk pola pikir dan perilaku kerja anggota organisasi. Hofstede (1980) mengidentifikasi enam dimensi budaya organisasi, yaitu *Power Distance*, *Individualism vs. Collectivism*, *Uncertainty Avoidance*, *Masculinity vs. Femininity*, *Long-term vs. Short-term Orientation*, dan *Indulgence vs. Restraint*, yang memengaruhi hubungan kekuasaan, orientasi kerja, dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Penelitian oleh Rustandy et al. (2020) dan Wilda et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai transparansi dan integritas dapat memperkuat pengendalian internal serta mengurangi risiko kecurangan. Dalam konteks PEMDA Magelang, budaya organisasi yang berorientasi pada etika dan akuntabilitas menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencegahan kecurangan.

### **2.1.6 Teori Manajemen Risiko**

Menurut penelitian Wilda et al. (2024), manajemen risiko adalah proses sistematis yang mencakup tiga langkah utama: identifikasi risiko, yaitu mengenali potensi risiko baik internal maupun eksternal, seperti risiko operasional dan finansial; analisis risiko, yang menilai tingkat keparahan dan probabilitas risiko; serta pengendalian risiko, yaitu tindakan untuk mengelola risiko, seperti penerapan pengendalian internal dan pelatihan pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen risiko yang baik, jika dikombinasikan dengan pengendalian internal, dapat secara signifikan mengurangi risiko kecurangan dalam organisasi pemerintah dengan mengidentifikasi area rawan kecurangan dan menganalisis dampaknya terhadap operasional organisasi. Pendekatan ini menegaskan pentingnya manajemen risiko terstruktur untuk pencegahan kecurangan yang efektif.

## **2.2 Telaah Kajian Terdahulu**

Penelitian oleh Hartono & Nugroho (2022) mengkaji pengaruh sistem pengendalian internal dan tata kelola perusahaan yang baik terhadap pencegahan kecurangan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menegaskan bahwa pengendalian internal dapat meminimalkan risiko kecurangan dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan.

Selanjutnya penelitian oleh Billa & Indriani (2023) mengungkapkan bahwa kesadaran anti-kecurangan dapat memoderasi hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan kecurangan di industri perbankan. Hasil penelitian

menunjukkan pentingnya pelatihan dan penguatan kesadaran anti-kecurangan untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam mencegah tindakan kecurangan.

Penelitian oleh Peby Anlilua & Sari Rusmita (2023) di Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Namun, whistleblowing system dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi yang sehat untuk mendukung efektivitas pengendalian internal.

Rustandy et al. (2020) juga menyebutkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik bersama dengan sistem pengendalian internal yang kuat dapat berperan signifikan dalam mencegah kecurangan. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar organisasi memperkuat pengawasan dan audit internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan.

Selain itu, penelitian Wilda et al. (2024) menunjukkan bahwa risiko kecurangan dapat diminimalkan melalui penerapan pengendalian internal yang konsisten dan efektif. Penelitian ini menyoroti pentingnya aktivitas pengendalian yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah.

Penelitian oleh Fitriana et al. (2024) mendukung temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi risiko kecurangan di sektor publik. Studi ini juga menekankan pentingnya

pengawasan dan pemantauan yang tepat dalam memperkuat sistem pengendalian internal.

Penelitian Yuni Lestari et al. (2023) menunjukkan bahwa pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sistem pengendalian yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencegahan kecurangan.

Caroline & Dewi (2024) mengkaji pengaruh pengendalian internal terhadap efektivitas pemberian kredit di perusahaan perbankan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang baik mampu mencegah manipulasi data dan meningkatkan akurasi informasi, sehingga berkontribusi pada pencegahan kecurangan.

Penelitian oleh Lubis & Budiwitjaksono (2023) menganalisis pengaruh kesadaran anti kecurangan dan pengetahuan kecurangan terhadap pencegahan kecurangan. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran anti kecurangan di antara karyawan berperan penting dalam mengurangi peluang terjadinya kecurangan.

Penelitian Goharwin et al. (2024) menyoroti elemen dalam *Fraud Triangle*, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi, yang menjadi faktor utama terjadinya kecurangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal yang kuat dapat memitigasi risiko kecurangan dengan memperbaiki kelemahan sistem pengendalian dan mengurangi peluang untuk melakukan kecurangan.

Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh Mufidah & Sari (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, menandakan perlunya dukungan mekanisme lain seperti kepatuhan terhadap aturan akuntansi. Menariknya, penelitian oleh Kartadjumena & Indriyati (2021) menemukan bahwa meskipun SPIP berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan, kesadaran anti-kecurangan dan moralitas justru menurunkan hubungan tersebut karena pencegahan lebih ditentukan oleh sikap internal individu. Sementara itu, Irgi et al. (2024) menyimpulkan bahwa persepsi terhadap pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, namun kesadaran anti kecurangan tidak memoderasi hubungan tersebut meskipun tetap berpengaruh langsung.

Dengan demikian, berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal dan kesadaran anti kecurangan merupakan faktor penting dalam pencegahan kecurangan, meskipun efektivitasnya masih dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik individu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks pemerintahan daerah, sekaligus memperkaya literatur yang masih menunjukkan hasil yang beragam.

**Tabel 2.2. 1 Telaah Kajian Terdahulu**

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian | Variabel                    | Objek Kajian         | Temuan Kajian                                     |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------------------------------|
| 1   | Caroline & Dewi (2024)            | Variabel Independen: Sistem | Perusahaan perbankan | Sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                          | Variabel                                                                                                                                               | Objek Kajian              | Temuan Kajian                                                                                                                              |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit pada Perusahaan Perbankan                                                 | Pengendalian Internal<br>Variabel<br>Dependen:<br>Efektivitas Operasional                                                                              |                           | berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pemberian kredit pada perusahaan perbankan..                                                   |
| 2   | Fitriana et al. (2024)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> )                          | Variabel Independen:<br>Pengendalian Internal, <i>Good Corporate Governance</i><br>Variabel Dependen:<br>Pencegahan <i>Fraud</i>                       | Perusahaan publik         | Pengendalian internal dan tata kelola yang baik (GCG) berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ).              |
| 3   | Lestari, Kristianto, & Saraswati (2023)<br><br>Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan | Variabel Independen:<br>Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi<br>Variabel Dependen:<br>Kinerja Karyawan | Karyawan sektor perbankan | Sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4   | Wilda, Waru, & Pramukti (2024)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan                                                                               | Variabel Independen:<br>Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, <i>Risk Management</i><br>Variabel Moderasi: <i>Good</i>                             | BPKAD Kota Makassar       | Pengendalian internal, risk management, dan GCG berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan fraud.                                  |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                 | Variabel                                                                                                                                                    | Objek Kajian                     | Temuan Kajian                                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <i>Risk Management Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar)</i>                                                            | <i>Corporate Governance</i><br>Variabel<br>Dependen:<br>Pencegahan Fraud                                                                                    |                                  |                                                                                             |
| 5   | Rustandy, Sumakdila, Irawady (2020)<br><br>Pencegahan <i>Fraud</i> Melalui Budaya Organisasi, <i>Good Corporate Governance</i> dan Pengendalian Internal.                                                                                         | Variabel Independen: Budaya Organisasi, <i>Good Corporate Governance</i> , Pengendalian Internal<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>              | PT Pos Indonesia (Persero)       | Semua variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . |
| 6   | Teuku Meurah Albar, Fauziah Aida Fitri (2018)<br><br>Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Lhokseumawe) | Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> | SKPD Pemerintah Kota Lhokseumawe | Semua variabel independen berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>fraud</i> .            |
| 7   | Transparency International (2023)                                                                                                                                                                                                                 | Indeks Persepsi Korupsi (IPK)                                                                                                                               | Pemerintah Indonesia             | IPK Indonesia tahun 2023 menunjukkan skor                                                   |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                                 | Variabel                                                                                                                                          | Objek Kajian                | Temuan Kajian                                                                                                                             |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                   |                             | 34/100, menandakan risiko <i>fraud</i> yang masih tinggi di sektor publik.                                                                |
| 8   | Lubis & Budiwitjaksono (2023)<br><br>Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, dan Pengetahuan <i>Fraud</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>                          | Variabel Independen: Kesadaran Anti-Fraud<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>                                                           | Organisasi sektor publik    | Kesadaran anti- <i>fraud</i> yang tinggi dapat meningkatkan kepatuhan regulasi dan menciptakan lingkungan kerja yang etis dan transparan. |
| 9   | St. Ramlah et al. (2023)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>                                                                                   | Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>                                                   | Organisasi sektor publik    | Sistem pengendalian internal yang baik membantu mengelola organisasi secara efisien, efektif, dan mengurangi risiko <i>fraud</i> .        |
| 10  | Anggraeni Mersa, N., Sailawati, & Malini, N. E. L. (2021)<br>Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> | Variabel Independen: <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> | Inspektorat Kalimantan Bara | <i>Whistleblowing system</i> tidak berpengaruh signifikan, sedangkan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi signifikan.       |
| 11  | Reskia, Sofie (2022)<br><br>Pengaruh Internal Audit, Anti-Fraud                                                                                                                   | Variabel Independen: Internal Audit, Komitmen                                                                                                     | PT. Inti Persada Nusantara. | Internal audit dan komitmen organisasi berpengaruh                                                                                        |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                                                                | Variabel                                                                                                                                       | Objek Kajian                 | Temuan Kajian                                                                                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <i>Awareness, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud</i>                                                                                                                           | Organisasi, Budaya Organisasi, Anti Fraud Awareness Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>                                                 |                              | positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Anti- <i>fraud awareness</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.          |
| 12  | Rahma Billa & Indriani (2023)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dengan Anti- <i>Fraud Awareness</i> sebagai Pemoderasi pada Industri Perbankan Indonesia | Variabel Independen: Pengendalian Internal, Audit Internal Variabel Moderator: Anti-Fraud Awareness Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> | Industri perbankan Indonesia | Pengendalian internal dan audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> , dan anti- <i>fraud awareness</i> memoderasi hubungan tersebut. |
| 13  | Muliza & Astuti (2023)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan                                                                         | Variabel Independen: Pengendalian Internal, Integritas Karyawan, Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan                  | PT Bank Negara Indonesia Tbk | Pengendalian internal, integritas karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.                                     |
| 14  | Hartono & Nugroho (2022)<br>Pengaruh Pengendalian Internal dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>                                                                                 | Variabel Independen: Pengendalian Internal Variabel Intervening:                                                                               | Perusahaan publik            | Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dengan <i>good</i>                                                               |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                   | Variabel                                                                                                                         | Objek Kajian                             | Temuan Kajian                                                                                                                                                             |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                     | <i>Good Corporate Governance</i><br>Variabel<br>Dependen:<br>Pencegahan<br><i>Fraud</i>                                          |                                          | <i>corporate governance</i><br>sebagai variabel<br>intervening.                                                                                                           |
| 15  | Rahayu Wulandari (2024)<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> di Puskesmas Rumbai Barat | Variabel Independen: Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi<br>Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> | Puskesmas Rumbai Barat                   | Semua variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .                                                                               |
| 16  | Marita Sekar Febriandani, Dwi Cahyo Utomo (2022)<br><br>Systematic Literature Review: Penyebab Kecurangan                                                           |                                                                                                                                  |                                          | Peluang merupakan faktor utama penyebab <i>fraud</i> , sedangkan rasionalisasi paling rendah pengaruhnya. Fokus penelitian lebih banyak pada deteksi daripada pencegahan. |
| 17  | Mufidah dan Sari 2018<br><br>Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Pencegahan                            | Variabel Independen: Pengendalian Internal Ketaatan Aturan Akuntansi<br>Variabel Dependen: Akuntabilitas Keuangan                | Travel Haji dan Umrah di Kotamadya Jambi | Pengendalian internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , sedangkan ketaatan aturan akuntansi memiliki                                  |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                 | Variabel                                                                                                                                                                                                             | Objek Kajian                                                                | Temuan Kajian                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) sebagai Variabel Intervening pada Travel Haji dan Umrah di Kotamadya Jambi                                            | Variabel Intervening: Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud Prevention</i> )                                                                                                                                              |                                                                             | pengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan. Pencegahan <i>fraud</i> berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara ketaatan aturan akuntansi dan akuntabilitas keuangan.                    |
| 18  | Goharwin et al. (2024)<br><i>Fraud Detection Using Fraud Triangle Theory Moderated by Audit Committee: Evidence from Indonesia</i>                | Variabel Dependen: Deteksi Fraud ( <i>Fraud Detection</i> )<br>Variabel Moderasi: Komite Audit ( <i>Audit Committee</i> )<br>Variabel Independen: Elemen <i>Fraud Triangle</i> (Tekanan, Peluang, dan Rasionalisasi) | Perusahaan yang terdaftar di Indonesia dengan pengawasan oleh Komite Audit. | Semua elemen <i>Fraud Triangle</i> (tekanan, peluang, dan rasionalisasi) berpengaruh positif signifikan terhadap deteksi <i>fraud</i> , dengan Komite Audit sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. |
| 19  | Ardiansyah, E. I., Wardoyo, C., & Andayani, E. S. (2024)<br><i>The Influence of Perception of Internal Control on Fraud Prevention with Anti-</i> | Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan<br>Variabel Moderasi: Anti-Fraud Awareness<br>Variabel Independen:                                                                                                          | Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Jawa Timur                                | Persepsi pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan fraud, namun kesadaran anti- <i>fraud</i> tidak memoderasi                                                                             |

| No. | Nama Pengarang & Judul Penelitian                                                                                                                                                          | Variabel                                                                                                                                                             | Objek Kajian                                          | Temuan Kajian                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <i>Fraud Awareness as a Moderation Variable</i>                                                                                                                                            | Pengendalian internal                                                                                                                                                |                                                       | hubungan tersebut.                                                                                                                                                                                                                                        |
| 20  | Kartadjumena, E., & Indriyati, N. (2021)<br><br>Pengaruh Moderasi Kesadaran Anti Kecurangan dan Moralitas pada Hubungan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Pencegahan Kecurangan | Variabel Dependen: Pencegahan Kecurangan<br>Variabel Moderasi: Kesadaran anti kecurangan<br>Variabel Independen : Moralitas, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah | Balai Besar Kementerian Perindustrian di Kota Bandung | Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan, dengan kesadaran anti kecurangan dan moralitas sebagai variabel moderasi yang justru menurunkan pengaruh SPIP terhadap pencegahan kecurangan. |

## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan kecurangan

Sistem pengendalian internal memainkan peran penting dalam menjaga integritas dan akuntabilitas operasional organisasi, terutama di sektor publik seperti Pemerintah Daerah, yang bertanggung jawab atas pengelolaan berbagai aspek pemerintahan, termasuk kepegawaian, keuangan, dan aset daerah. Dalam konteks ini, pengendalian internal tidak hanya berfungsi untuk mengelola risiko umum tetapi juga memastikan bahwa proses administrasi keuangan dan pengelolaan aset

daerah berjalan sesuai aturan yang berlaku. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap risiko yang dihadapi oleh organisasi dapat dikelola dengan efektif melalui kebijakan, prosedur, dan aktivitas pengendalian yang memadai. Berdasarkan kerangka COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*), yang menurut Romney dan Steinbart (2021) dalam buku *Accounting Information Systems* edisi 15, adalah sebuah framework yang digunakan untuk mengelola dan mengawasi pengendalian internal dalam organisasi. COSO terdiri dari lima komponen utama: lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), serta pemantauan (*monitoring activities*). Komponen-komponen ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan pengawasan yang efektif terhadap aktivitas organisasi dan memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Teori *Agency* menjelaskan bahwa hubungan antara prinsipal dan agen membutuhkan pengawasan yang baik agar agen (pengelola) bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal (pemilik), dan menghindari penyalahgunaan wewenang yang dapat mengarah pada kecurangan. Penelitian oleh Fitriana et al. (2024) menegaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, terutama di perusahaan publik yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Selain itu, penelitian Wilda et al. (2024) menemukan bahwa pemerintah daerah dengan sistem pengendalian internal yang kuat mampu mengurangi risiko kecurangan dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Penerapan yang efektif

dari kelima komponen COSO memungkinkan organisasi untuk mendeteksi dan meminimalkan potensi kecurangan melalui proses identifikasi risiko yang komprehensif.

Dengan sistem pengendalian internal yang kuat, PEMDA Magelang diharapkan mampu mencegah terjadinya kecurangan melalui pengawasan yang terorganisir dan lingkungan kerja yang transparan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

**H1: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

### **2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan**

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk bagaimana mereka merespons situasi yang berpotensi menimbulkan kecurangan. Berdasarkan teori budaya organisasi, pola nilai, norma, dan perilaku yang dianut secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong integritas dan transparansi, sehingga mengurangi potensi kecurangan. Teori Budaya Organisasi yang dijelaskan oleh Hofstede (1991) menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang mendukung integritas, transparansi, dan akuntabilitas dapat menciptakan tekanan sosial dan moral yang mendorong perilaku etis, sehingga mengurangi peluang terjadinya kecurangan. Selain itu, teori *Planned Behavior* menyatakan bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh norma dan nilai yang ada dalam lingkungan

mereka. Budaya organisasi yang sehat dapat menciptakan lingkungan yang mendorong individu untuk bertindak dengan integritas dan melaporkan segala tindakan yang mencurigakan, seperti kecurangan.

Penelitian oleh Rustandy et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam mencegah kecurangan, terutama melalui pembentukan nilai-nilai etis yang kuat dan kepemimpinan yang berintegritas. Ketika budaya organisasi menanamkan nilai kejujuran dan tanggung jawab di setiap jenjang organisasi, risiko kecurangan dapat diminimalkan secara signifikan. Budaya yang mendukung pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dan program pelatihan etika juga terbukti efektif dalam membangun akuntabilitas dan kepercayaan internal.

Dalam konteks PEMDA Magelang, implementasi budaya organisasi yang mendukung transparansi, etika, dan perilaku akuntabel diharapkan mampu menjadi alat pencegahan kecurangan yang efektif. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

**H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

### **2.3.3 Peran Kesadaran Anti Kecurangan sebagai Moderasi**

Kesadaran anti kecurangan merujuk pada pemahaman dan kepekaan individu terhadap risiko kecurangan serta pentingnya pencegahan kecurangan dalam aktivitas organisasi (Lubis & Budiwitjaksono, 2023). Berdasarkan *Risk Control Theory*, kesadaran ini berpotensi meningkatkan efektivitas sistem formal

seperti sistem pengendalian internal dan budaya organisasi, karena individu yang memiliki kesadaran tinggi terhadap risiko kecurangan cenderung lebih berhati-hati, teliti, dan enggan terlibat dalam perilaku menyimpang.

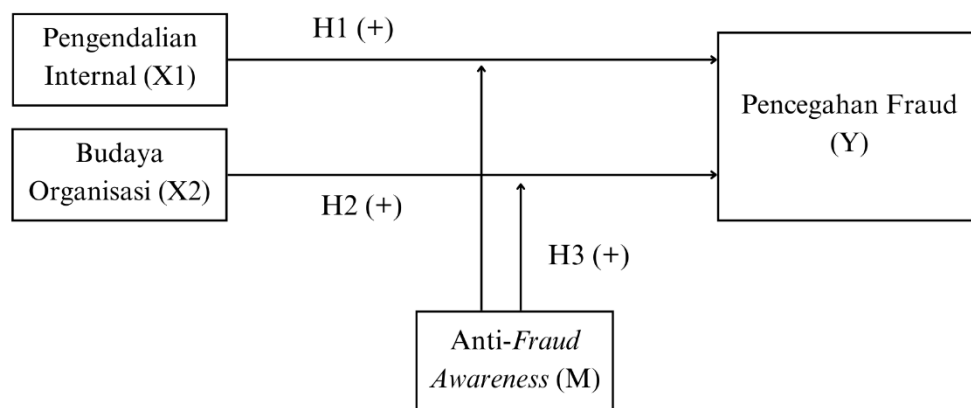
Namun, dalam konteks tertentu, tingkat kesadaran anti kecurangan yang tinggi dapat membentuk perilaku individu yang lebih mengandalkan penilaian moral pribadi dibandingkan kepatuhan ketat terhadap mekanisme formal organisasi. Hal ini dapat memengaruhi peran dominan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi dalam pencegahan kecurangan. Penelitian oleh Kartadjuma & Indriyati (2021) menunjukkan bahwa kesadaran anti kecurangan dapat berinteraksi secara kompleks dengan sistem pengendalian internal, sehingga tidak selalu memperkuat hubungan tersebut dalam pencegahan kecurangan. Selain itu, penelitian oleh Irgi et al. (2024) menemukan bahwa kesadaran anti kecurangan tidak selalu berperan signifikan dalam memperkuat hubungan antara persepsi pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan.

Dalam perspektif *Fraud Triangle Theory*, kecurangan terjadi akibat kombinasi tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Kesadaran anti kecurangan dapat membantu mengurangi kesempatan dan rasionalisasi, namun apabila kesadaran ini tidak didukung oleh sistem organisasi yang kuat, efektivitas pengendalian formal dapat menurun. Selanjutnya, menurut *Agency Theory*, kesadaran anti kecurangan yang tinggi dapat memengaruhi pola hubungan antara principal dan agent, dengan menggeser sebagian fungsi pengawasan dari struktur organisasi ke mekanisme kontrol internal individu.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dalam konteks PEMDA Magelang, kesadaran anti kecurangan diasumsikan dapat memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

**H3: Kesadaran anti kecurangan memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

## 2.4 Kerangka Penelitian



**Gambar 4.** Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen, yaitu sistem pengendalian internal dan budaya organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu pencegahan kecurangan, dengan kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi. Pendekatan eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah sekumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Pemerintah Daerah (PEMDA) Magelang, yang memiliki tanggung jawab dalam berbagai fungsi organisasi. Pemilihan populasi ini didasarkan pada relevansi peran mereka dalam pelaksanaan pengendalian internal, budaya organisasi, dan pencegahan kecurangan di instansi tersebut.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Hair, yang mengasumsikan bahwa ukuran sampel minimal adalah

lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Lubis & Budiwitjaksono, 2023). Rumus ini digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui secara pasti. Lubis dan Budiwitjaksono (2023) menjelaskan bahwa metode Hair digunakan ketika jumlah populasi tidak diketahui atau terlalu besar. Dalam kondisi tersebut, penting untuk menentukan ukuran sampel dengan tepat agar hasil analisis yang diperoleh valid dan dapat diandalkan, tanpa membuat metode menjadi terlalu sensitif terhadap variasi populasi. Oleh karena itu, rumus ini membantu menentukan jumlah sampel yang memadai untuk menghasilkan analisis yang valid tanpa harus mengukur seluruh populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah indikator yang dikalikan dengan angka antara 5 hingga 10. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah :

Sample = jumlah indikator x 6

= 15 x 6

= 90

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 90 responden. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Teknik purposive sampling ini juga telah digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Muliza dan Astuti (2023), yang menekankan pentingnya pemilihan responden berdasarkan relevansi tugas dan tanggung jawab mereka dalam kaitannya dengan sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Responden berprofesi sebagai pegawai di PEMDA Magelang.  
dan
2. Responden memiliki peran dan atau tanggung jawab dalam pelaksanaan pengendalian internal, pengelolaan keuangan, serta pengawasan dan pembinaan pegawai.  
atau
3. Responden memiliki pemahaman dan atau dapat memberikan opini terkait sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kesadaran anti kecurangan.  
atau
4. Sudah mengikuti pelatihan anti kecurangan, dll.

### **3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian seperti sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kesadaran anti kecurangan, dan pencegahan kecurangan. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari individu yang terlibat, memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan dapat diandalkan (Muliza & Astuti, 2023). Sebelum disebarkan, kuesioner disusun secara sistematis agar mudah dipahami oleh responden, sehingga hasil yang diperoleh dapat mencerminkan persepsi mereka secara akurat.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert enam poin, yang dipilih untuk meningkatkan keakuratan respon dengan alternatif jawaban

mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" (Lubis dan Budiwitjaksono, 2023). Metode ini memastikan bahwa responden memberikan tanggapan yang lebih tegas, sehingga hasil analisis menjadi lebih valid dan signifikan.

Pengukuran dilakukan dengan skala nilai dari 1 hingga 6, dengan opsi jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap pilihan diberikan skor sesuai dengan tingkat persetujuannya, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3 1** Tabel Skala Likert

| Keterangan          | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 6    |
| Setuju              | 5    |
| Agak Setuju         | 4    |
| Agak Tidak Setuju   | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

### 3.4 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini merujuk pada elemen-elemen yang diamati dan diukur untuk memahami hubungan antar faktor yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel utama, yaitu variabel independen (*independent variable*) dan variabel dependen (*dependent variable*). Variabel independen mencakup Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi. Selain itu, terdapat variabel moderasi, yaitu kesadaran anti kecurangan,

yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.

### **3.4.1 Variable Bebas (Independent Variabel )**

Variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen sebagai berikut:

#### **1. Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal adalah proses integral dalam aktivitas manajemen organisasi yang membantu memastikan efektivitas operasional, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan (Caroline & Dewi, 2024). Sistem ini juga mendukung pengambilan keputusan yang berkualitas (Fitriana et al., 2024). Variabel ini diukur melalui 11 item pertanyaan, menggunakan skala Likert enam poin.

#### **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku dan sikap mereka dalam bekerja (Rustandy et al., 2020). Budaya yang positif dapat mengurangi toleransi terhadap kecurangan dan meningkatkan akuntabilitas. Variabel ini diukur dengan 10 item pertanyaan menggunakan skala Likert enam poin.

### **3.4.2 Variabel Moderasi (Moderating Variable)**

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kesadaran anti kecurangan, yang merujuk pada kesadaran individu terhadap risiko kecurangan serta pentingnya upaya pencegahan kecurangan dalam organisasi (Lubis & Budiwitjaksono, 2023). Berdasarkan *Risk Control Theory*, kesadaran ini pada dasarnya diharapkan dapat memperkuat efektivitas sistem formal organisasi, seperti sistem pengendalian internal dan budaya organisasi, dalam mencegah terjadinya kecurangan.

Namun demikian, beberapa temuan empiris menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian oleh Kartadjumena & Indriyati (2021) menemukan bahwa kesadaran anti kecurangan tidak memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, yang mengindikasikan bahwa kesadaran individu dapat membentuk dinamika tersendiri dalam proses pengendalian. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Irgi et al. (2024), yang menyatakan bahwa kesadaran anti kecurangan tidak berperan secara signifikan sebagai moderator dalam hubungan antara persepsi pengendalian internal dan upaya pencegahan kecurangan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kesadaran anti kecurangan diuji sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memengaruhi—secara tidak selalu memperkuat—hubungan antara sistem pengendalian internal maupun budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Variabel ini diukur menggunakan 10 item pertanyaan dengan skala Likert enam poin.

### **3.4.3 Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan, yang mengacu pada upaya untuk meminimalkan risiko terjadinya tindakan fraud di

organisasi. Pencegahan kecurangan diukur melalui 10 item pertanyaan menggunakan skala Likert enam poin.

**Tabel 3.4.3 1** Pengukuran dan Variabel Penelitian

| <b>Variabel</b>              | <b>Definisi Operasional</b>                                                                                                                                           | <b>Pengukuran</b> | <b>Referensi</b>                                                                                   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sistem Pengendalian Internal | Proses yang mencakup seluruh aspek manajerial dan operasional organisasi yang bertujuan untuk meminimalkan risiko dan menjaga integritas serta efisiensi operasional. | 11                | Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Wulandari dan Nuryanto, 2018 |
| Budaya Organisasi            | Prinsip-prinsip dan sikap yang mengarah pada pola perilaku anggota organisasi, yang membentuk cara mereka bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan.             | 10                | Referensi dari penelitian oleh Wilda et al., 2024 dan Rustandy et al., 2020                        |
| Kesadaran Anti Kecurangan    | Pemahaman dan kesadaran di kalangan pegawai mengenai potensi ancaman kecurangan dan pentingnya tindakan pencegahan yang tepat.                                        | 10                | Referensi dari penelitian oleh Rahma Dhina Salsa Billa, 2023 Lubis & Budiwitjaksono, 2023          |
| Pencegahan Fraud             | Langkah-langkah yang diambil oleh organisasi untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku curang dan menjaga transparansi serta akuntabilitas.                    | 10                | Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Wulandari dan Nuryanto, 2018 |

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda moderasi untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 27, yang berfungsi sebagai alat bantu untuk menguji model penelitian secara akurat dan sistematis.

#### **3.5.2 Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui pengukuran nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum, yang memberikan gambaran mengenai distribusi dan penyebaran data (Prilevi et al., 2020).

#### **3.5.3 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mencerminkan aspek yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Langkahnya adalah mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan total skor keseluruhan (jumlah skor dari seluruh item dalam

variabel tersebut). Sebuah item dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel ( $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ ), sesuai dengan panduan dari Ghozali (2018).

#### **3.5.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel yang sama secara berulang. Menurut Ghozali (2018), salah satu metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sesuai dengan kriteria yang diusulkan oleh Ghozali (2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Kriteria penilaian untuk nilai Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

1. 0,8: Sangat reliabel
2. 0,7 – 0,8: Baik
3. 0,6 – 0,7: Dapat diterima
4. < 0,6: Tidak reliabel

Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, mendekati angka 1, maka instrumen dianggap semakin reliabel. Dalam penelitian ini, suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

#### **3.5.5 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki sifat yang tepat, konsisten, dan tidak bias. Uji

ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan benar.

#### **3.5.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2018), data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik distribusinya membentuk pola yang mengikuti garis kurva normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig > 0,05.

#### **3.5.5.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak boleh mengalami multikolinearitas. Untuk mendeteksinya, nilai tolerance harus > 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) harus < 10 (Ghozali, 2018). Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka model bebas dari masalah multikolinearitas.

#### **3.5.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Menurut Ghazali (2018), model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas atau memiliki sifat homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji

Glejser, di mana nilai absolut residual diregresikan terhadap variabel independen. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka model dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.6 Analisis Regresi Berganda dengan Moderasi

Analisis regresi linear berganda dengan moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan peran variabel moderasi. Dalam penelitian ini, variabel moderasi (kesadaran anti kecurangan) berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018), MRA dilakukan dengan menambahkan interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi ke dalam model regresi untuk menguji apakah keberadaan variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \beta_5 X_2 M + e$$

#### Keterangan:

- $Y$  = Variabel Dependen (Pencegahan Kecurangan)
- $X_1$  = Variabel Independen (Sistem Pengendalian Internal)
- $X_2$  = Variabel Independen (Budaya Organisasi)
- $M$  = Variabel Moderasi (Kesadaran Anti Kecurangan)
- $X_1 M$  = Interaksi antara Sistem Pengendalian Internal dan Kesadaran Anti Kecurangan

- $X_2M$  = Interaksi antara Budaya Organisasi dan Kesadaran Anti Kecurangan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien yang mengukur pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen
- $e$  = Error (Kesalahan dalam model)

#### 3.5.6.1 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam model regresi terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen sama sekali, sedangkan  $R^2 = 1$  berarti model sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model dalam menggambarkan variasi pada variabel dependen. Namun, perlu diwaspadai bahwa nilai  $R^2$  yang terlalu tinggi bisa menandakan overfitting, yaitu ketika model terlalu cocok dengan data yang ada dan kurang mampu menghasilkan prediksi yang tepat pada data baru.

Pada analisis regresi berganda, digunakan juga Adjusted  $R^2$  ( $R^2$  Teradjustasi) untuk memperbaiki potensi bias yang timbul karena semakin banyaknya jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Adjusted  $R^2$  memberikan penilaian yang lebih realistis terhadap kualitas model, karena nilai ini sudah disesuaikan dengan jumlah variabel yang

digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

### **3.5.7 Pengujian Hipotesis**

#### **3.5.7.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, serta untuk mengevaluasi pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah suatu variabel independen atau variabel moderasi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi, sedangkan variabel dependen adalah Pencegahan Kecurangan. Kesadaran anti kecurangan berfungsi sebagai variabel moderasi yang memoderasi pengaruh antara Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan. Keputusan uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig.  $< 0,05$ , maka variabel yang diuji memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig.  $> 0,05$ , maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Magelang, yang dipilih karena perannya yang strategis dalam mengelola keuangan daerah dan menjalankan prinsip good governance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan berperan dalam pencegahan kecurangan di lingkungan pemerintahan daerah.

Kuesioner disebarkan kepada 120 orang pegawai, namun hanya 90 responden yang memenuhi kriteria dan lolos pertanyaan penyaringan (*screening question*) dan sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Responden yang terpilih adalah pegawai ASN yang bekerja di unit-unit terkait pengawasan, pengendalian, serta pengelolaan administrasi dan keuangan, seperti bagian keuangan dan inspektorat. Pemilihan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu hanya responden yang memiliki pemahaman terhadap topik yang diteliti. Berikut hasil pengembalian kuesioner:

**Tabel 4. 1** Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| Jumlah kuesioner yang kembali   | 90   |
| Jumlah kuesioner yang valid     | 90   |
| Persentase kuesioner yang valid | 100% |

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

##### 4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.1.

**Tabel 4.1. 1 Jenis Kelamin Responden**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-Laki            | 40            | 45 %              |
| Perempuan            | 50            | 55 %              |
| Total                | 90            | 100 %             |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden, diperoleh data bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (55,1%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 40 orang (44,9%).

#### **4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden selanjutnya dalam penelitian ini adalah usia responden. Kriteria usia yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam beberapa kelompok, yaitu 20–30 tahun, 31–40 tahun, 41–50 tahun, dan di atas 50 tahun. Pembagian ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi usia dari pegawai ASN yang menjadi responden penelitian. Informasi mengenai distribusi usia responden disajikan pada Tabel 4.1.2.

**Tabel 4.1. 2 Usia Responden**

| <b>Umur</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------|---------------|-------------------|
| 20-30 tahun | 38            | 41,8 %            |
| 31-40 tahun | 31            | 34,7 %            |
| 41-50 tahun | 13            | 14,3 %            |

|            |    |       |
|------------|----|-------|
| > 50 tahun | 8  | 9,2 % |
| Total      | 90 | 100 % |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.1.2, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai rentang usia. Responden terbanyak berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (41,8%). Selanjutnya, sebanyak 31 orang (34,7%) berada pada rentang usia 31–40 tahun. Responden dengan usia 41–50 tahun berjumlah 13 orang (14,3%), dan sisanya sebanyak 8 orang (9,2%) berada pada kelompok usia di atas 50 tahun.

#### 4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penelitian ini menjadikan pendidikan terakhir sebagai salah satu karakteristik responden, karena jenjang pendidikan merupakan bagian dari kriteria dalam pemilihan responden. Kategori pendidikan yang digunakan mencakup SMA/SMK, Diploma, Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.1.3.

**Tabel 4.1. 3 Lama Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| SMA/SMK           | 3             | 3,3 %             |
| Diploma           | 24            | 26,7 %            |
| Sarjana (S1)      | 56            | 62,2 %            |
| Master (S2)       | 7             | 7,8 %             |
| Doctor (S3)       | -             | 0 %               |
| Total             | 90            | 100%              |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1.3, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 56 orang (62,2%). Kemudian, responden dengan latar belakang pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 24 orang (26,7%). Selanjutnya, terdapat 7 responden (7,8%) yang telah menyelesaikan pendidikan hingga jenjang Magister (S2). Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 3 orang (3,3%), dan tidak terdapat responden yang berasal dari jenjang Doktor (S3).

#### 4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah lama bekerja responden. Hal ini dipertimbangkan karena masa kerja menjadi salah satu kriteria dalam penentuan responden yang dinilai memahami sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan upaya pencegahan kecurangan di lingkungan kerja. Lama bekerja dikategorikan ke dalam beberapa kelompok, yaitu kurang dari 5 tahun, 5–10 tahun, 11–15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Informasi mengenai distribusi responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.1.4.

**Tabel 4.1. 4** Lama Bekerja Responden

| <b>Lama</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------|---------------|-------------------|
| < 5 tahun   | 43            | 47,8 %            |
| 5-10 tahun  | 25            | 27,8 %            |
| 11-15 tahun | 10            | 11,1 %            |
| > 15 tahun  | 12            | 13,3 %            |
| Total       | 90            | 100%              |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1.4, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (47,8%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja antara 5–10 tahun berjumlah 25 orang (27,8%). Adapun responden yang telah bekerja selama 11–15 tahun sebanyak 10 orang (11,1%), dan sisanya sebanyak 12 orang (13,3%) merupakan pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

## 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari setiap jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat persepsi pegawai PEMDA Kabupaten Magelang terhadap variabel-variabel yang diteliti. Hasil lengkap dari analisis deskriptif tersebut disajikan pada Tabel 4.2.1 berikut:

**Tabel 4.2 1 Hasil Uji Statistik  
Deskriptif Descriptive Statistics**

|                              | <b>N</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std.<br/>Deviation</b> |
|------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|---------------------------|
| Sistem Pengendalian Internal | 90       | 30             | 55             | 43,9667     | 5,98021                   |
| Budaya Organisasi            | 90       | 24             | 50             | 40,4889     | 6,23373                   |
| Kesadaran Anti Kecurangan    | 90       | 30             | 59             | 46,9889     | 6,85565                   |
| Pencegahan Kecurangan        | 90       | 24             | 45             | 35,2444     | 3,89269                   |
| Valid N (listwise)           | 90       |                |                |             |                           |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang ditampilkan pada Tabel 4.2.1, diketahui bahwa variabel pencegahan kecurangan memiliki nilai minimum sebesar 24 dan maksimum 45, dengan rata-rata (*mean*) 35,24 dan standar deviasi sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap upaya pencegahan kecurangan tergolong cukup baik, dengan tingkat persepsi yang cenderung merata.

Selanjutnya, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai minimum 30 dan maksimum 55, dengan nilai rata-rata 43,97 dan standar deviasi 5,98. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden menilai bahwa sistem pengendalian internal di lingkungan PEMDA Kabupaten Magelang telah diterapkan dengan baik.

Untuk variabel budaya organisasi, diperoleh nilai minimum sebesar 24 dan maksimum 50, dengan nilai rata-rata 40,49 dan standar deviasi 6,23. Nilai ini menunjukkan persepsi responden yang cukup positif terhadap budaya organisasi yang ada, meskipun masih terdapat variasi penilaian antarresponden.

Terakhir, variabel kesadaran anti kecurangan memiliki nilai minimum 30, maksimum 59, dengan nilai rata-rata 46,99 dan standar deviasi 6,86. Nilai ini mencerminkan bahwa kesadaran terhadap pencegahan kecurangan di kalangan pegawai cukup tinggi, meskipun persepsinya bervariasi.

### **4.3 Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi bivariat, yaitu

dengan menghubungkan skor masing-masing indikator terhadap total skor konstruk.

Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Hasil uji korelasi diperoleh melalui output Pearson Correlation, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel. Berdasarkan referensi dari Ghozali (2018), dengan jumlah responden sebanyak 90 orang, maka nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 0,207.

Hasil uji validitas terhadap setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3.1 berikut :

**Tabel 4.3. 1** Hasil Uji Validitas

| <b>Variabel</b>                   | <b>Butir</b> | <b>r Hitung</b> | <b>r Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------------|--------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pencegahan kecurangan (Y)         | BUTIR1       | 0,800           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR2       | 0,765           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR3       | 0,789           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR4       | 0,795           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR5       | 0,828           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR6       | 0,817           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR7       | 0,809           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR8       | 0,829           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR9       | 0,820           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR10      | 0,807           | 0,207          | Valid             |
| Sistem Pengendalian Internal (X1) | BUTIR1       | 0,746           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR2       | 0,741           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR3       | 0,781           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR4       | 0,767           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR5       | 0,789           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR6       | 0,720           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR7       | 0,746           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR8       | 0,798           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR9       | 0,766           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR10      | 0,761           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR11      | 0,792           | 0,207          | Valid             |
| Budaya Organisasi (X2)            | BUTIR1       | 0,791           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR2       | 0,764           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR3       | 0,780           | 0,207          | Valid             |
|                                   | BUTIR4       | 0,855           | 0,207          | Valid             |

|                                        |         |       |       |       |
|----------------------------------------|---------|-------|-------|-------|
|                                        | BUTIR5  | 0,826 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR6  | 0,858 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR7  | 0,781 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR8  | 0,747 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR9  | 0,830 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR10 | 0,832 | 0,207 | Valid |
| Kesadaran<br>Anti<br>Kecurangan<br>(M) | BUTIR1  | 0,794 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR2  | 0,772 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR3  | 0,780 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR4  | 0,811 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR5  | 0,766 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR6  | 0,719 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR7  | 0,634 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR8  | 0,742 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR9  | 0,833 | 0,207 | Valid |
|                                        | BUTIR10 | 0,790 | 0,207 | Valid |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dalam kuesioner, diperoleh bahwa nilai  $r$  hitung untuk setiap butir pada variabel pencegahan kecurangan, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,207. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel tersebut memenuhi syarat validitas dan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap setiap item pernyataan menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen, dilakukan perhitungan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel penelitian. Suatu instrumen dapat dinyatakan handal atau reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha

yang dihasilkan lebih dari 0,60. Hasil lengkap dari pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4.1 berikut.

**Tabel 4.4 1** Hasil Uji Reliabilitas

| <b>Variabel</b>                   | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Pencegahan Kecurangan (Y)         | 0,940                   | Reliabel          |
| Sistem Pengendalian Internal (X1) | 0,928                   | Reliabel          |
| Budaya Organisasi (X2)            | 0,940                   | Reliabel          |
| Kesadaran Anti Kecurangan (M)     | 0,920                   | Reliabel          |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4.1 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Pencegahan Kecurangan (Y), Sistem Pengendalian Internal (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kesadaran Anti Kecurangan (M) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam masing-masing variabel adalah konsisten dan dapat diandalkan. Dengan demikian, seluruh instrumen pada penelitian ini tergolong reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## **4.5 Uji Asumsi Klasik**

### **4.5.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal penting dalam penelitian karena menjadi salah satu syarat dasar dalam analisis statistik parametrik, yang menggambarkan bahwa data tersebut dapat mewakili kondisi populasi (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan

menggunakan nilai residual tak terstandarisasi (*unstandardized residual*). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.1 berikut.

**Tabel 4.5 1** Hasil Uji Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                                |
|-------------------------------------------|--------------------------------|
|                                           | <b>Unstandardized Residual</b> |
| N                                         | 90                             |
| Mean                                      | 0.0000000                      |
| Std. Deviation                            | 3.33111745                     |
| Most Extreme Differences                  |                                |
| Absolute                                  | 0.074                          |
| Positive                                  | 0.074                          |
| Negative                                  | -0.071                         |
| Kolmogorov-Smirnov Z                      | 0.074                          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    | 0.200                          |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan output uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 4.5.1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahapan analisis berikutnya.

#### **4.5.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018), model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, digunakan ukuran Variance

Inflation Factor (VIF). Sebuah model dikatakan terbebas dari multikolinearitas apabila setiap variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27.

**Tabel 4.5 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Model</b>                      | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Asumsi Multikolinearitas</b> |
|-----------------------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| Sistem Pengendalian Internal (X1) | 0,998            | 1,002      | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Budaya Organisasi (X2)            | 1,000            | 1,000      | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Kesadaran Anti Kecurangan (M)     | 0,997            | 1,003      | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4.5.2, seluruh variabel independen dalam model regresi, yaitu Sistem Pengendalian Internal (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kesadaran Anti Kecurangan (M), menunjukkan nilai tolerance mendekati 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai tolerance tertinggi tercatat sebesar 1,000 dan nilai VIF tertinggi hanya sebesar 1,003.

Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, ketiga variabel bebas dalam penelitian ini layak digunakan dalam analisis regresi berganda selanjutnya.

### **4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana varians dari residual dalam model regresi tidak konstan antar pengamatan. Model regresi yang ideal tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena hal tersebut dapat menyebabkan estimasi

yang tidak efisien (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut dari residual terhadap masing-masing variabel independen. Suatu model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari hasil regresi berada di atas tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 4.5 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| <b>Model</b>                 | <b>Sig.</b> | <b>Kesimpulan</b>         |
|------------------------------|-------------|---------------------------|
| (Constant)                   | 0,015       |                           |
| Sistem Pengendalian Internal | 0,363       | Bebas Heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi            | 0,851       | Bebas Heteroskedastisitas |
| Kesadaran Anti Kecurangan    | 0,907       | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi dari variabel independen berada di atas angka 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi pencegahan kecurangan (Y) dengan menggunakan variabel bebas sistem pengendalian internal (X1), budaya organisasi (X2), dan kesadaran anti kecurangan (M).

#### **4.6 Analisis Regresi Berganda dengan Moderasi**

Hasil analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi terhadap pencegahan kecurangan, disajikan pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Moderasi**

| Variabel                     | Koefisien regresi | T-hitung | Sig.t   | Intepretasi |
|------------------------------|-------------------|----------|---------|-------------|
| Konstanta                    | -123.925          | -        | -       | -           |
| Sistem Pengendalian Internal | 1,729             | 10.516   | < 0.001 | Signifikan  |
| Budaya Organisasi            | 1,424             | 7.704    | < 0.001 | Signifikan  |
| Kesadaran Anti Kecurangan    | 2,997             | 11.891   | < 0.001 | Signifikan  |
| X1*M                         | -0.032            | -9.136   | < 0.001 | Signifikan  |
| X2*M                         | -0.024            | -6.092   | < 0.001 | Signifikan  |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan moderasi pada tabel 4.6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -123.925 + 1.729X_1 + 1.424X_2 + 2.997M - 0.032(X_1 * M) - 0.024(X_2 * M)$$

### 1. Konstanta (A)

Berdasarkan hasil regresi, nilai konstanta (intercept) diperoleh sebesar -123,925. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yakni sistem pengendalian internal (X1), budaya organisasi (X2), kesadaran anti kecurangan (M), serta interaksi X1M dan X2M berada dalam kondisi nol atau tetap, maka nilai pencegahan kecurangan diperkirakan berada pada angka -123,925. Nilai ini menggambarkan titik awal (baseline) dari variabel dependen sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas.

### 2. Koefisien Regresi Sistem Pengendalian Internal (X1)

Koefisien regresi untuk variabel sistem pengendalian internal (X1) adalah sebesar 1,729, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada sistem pengendalian internal, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan), akan menyebabkan peningkatan pada pencegahan kecurangan sebesar 1,729 satuan. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara SPI dan pencegahan kecurangan.

### **3. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X2)**

Nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi (X2) sebesar 1,424. Artinya, ketika budaya organisasi meningkat satu satuan, dan variabel lain tidak berubah, maka pencegahan kecurangan akan meningkat sebesar 1,424 satuan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin besar pula upaya pencegahan terhadap tindakan kecurangan.

### **4. Koefisien Regresi Kesadaran Anti Kecurangan (M)**

Koefisien regresi pada variabel kesadaran anti kecurangan (M) sebesar 2,997 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kesadaran anti kecurangan akan meningkatkan nilai pencegahan kecurangan sebesar 2,997, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Ini memperkuat bahwa kesadaran anti kecurangan berperan penting dalam mendorong upaya pencegahan kecurangan di lingkungan organisasi.

#### **5. Koefisien Regresi Interaksi $X1 * M$ (Moderasi Kesadaran Anti Kecurangan terhadap SPI)**

Koefisien interaksi antara sistem pengendalian internal ( $X1$ ) dan kesadaran anti kecurangan ( $M$ ) sebesar  $-0,032$  menunjukkan pengaruh negatif. Ini berarti bahwa pada saat kesadaran anti kecurangan meningkat, pengaruh langsung sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan justru sedikit menurun. Hal ini dapat terjadi karena peran kesadaran anti kecurangan menjadi lebih dominan, sehingga kontribusi sistem pengendalian internal tampak lebih lemah dalam kondisi kesadaran anti kecurangan tinggi.

#### **6. Koefisien Regresi Interaksi $X2 * M$ (Moderasi Kesadaran Anti Kecurangan terhadap Budaya Organisasi)**

Koefisien regresi interaksi antara budaya organisasi ( $X2$ ) dan kesadaran anti kecurangan ( $M$ ) sebesar  $-0,024$  juga menunjukkan hubungan negatif. Artinya, peningkatan kesadaran anti kecurangan justru mengurangi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini bisa diartikan bahwa ketika kesadaran individu terhadap kecurangan sudah tinggi, budaya organisasi tidak lagi memainkan peran sebesar sebelumnya.

#### **4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai koefisien ini berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar. Hasil pengujian koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 4.6.2.

**Tabel 4.6 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

| <i>Adjusted R Square</i> | <b>Keterangan</b>                                               |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 0,825                    | Variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebesar 82,5% |

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,825 menunjukkan bahwa 82,5% variasi yang terjadi pada variabel pencegahan kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, budaya organisasi, serta kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi. Dengan kata lain, model ini mampu menjelaskan sebagian besar pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap upaya pencegahan kecurangan pada PEMDA Magelang.

#### **4.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien ini berada dalam rentang 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1

menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap variabel dependen. Rincian hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.3 berikut ini.

**Tabel 4.6 3 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t-hitung | Sig.  |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-------|
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |          |       |
| (Constant)                   | -123,925                    | 12,051     |                           | -10,283  | 0,000 |
| Sistem Pengendalian Internal | 1,729                       | 0,164      | 2,677                     | 10,516   | 0,000 |
| Budaya Organisasi            | 1,424                       | 0,185      | 2,294                     | 7,704    | 0,000 |
| Kesadaran Anti Kecurangan    | 2,997                       | 0,252      | 4,306                     | 11,891   | 0,000 |
| X1*M (Moderasi SPI)          | -0,032                      | 0,003      | -3,530                    | -9,136   | 0,000 |
| X2*M (Moderasi BO)           | -0,024                      | 0,004      | -2,589                    | -6,092   | 0,000 |

Sumber : Hasil olah data, 2025

- a) Konstanta memiliki nilai sebesar -123,925. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika semua variabel bebas bernilai nol, tingkat pencegahan kecurangan diperkirakan sebesar -123,925 (meskipun secara praktis nilai negatif ini menunjukkan nilai dasar atau titik awal model regresi).
- b) Variabel Sistem Pengendalian Internal menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,729 dengan nilai t hitung sebesar 10,516 dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini menandakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.

- c) Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi 1,424 dengan t hitung 7,704 serta nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan pencegahan kecurangan.
- d) Variabel kesadaran anti kecurangan menunjukkan koefisien regresi sebesar 2,997 dengan t hitung 11,891 dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran terhadap anti kecurangan merupakan faktor yang sangat kuat dan signifikan dalam mencegah kecurangan.
- e) Variabel moderasi berupa interaksi antara sistem pengendalian internal dan kesadaran anti kecurangan ( $X1*M$ ) memiliki koefisien regresi negatif -0,032 dengan nilai t hitung -9,136 dan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa moderasi tersebut berpengaruh signifikan, namun pengaruh langsung Sistem Pengendalian Internal terhadap pencegahan kecurangan sedikit menurun seiring meningkatnya kesadaran anti kecurangan. Hal ini terjadi karena peran kesadaran anti kecurangan menjadi lebih dominan sehingga kontribusi Sistem Pengendalian Internal tampak lebih lemah dalam kondisi kesadaran anti kecurangan yang tinggi.
- f) Variabel moderasi interaksi antara budaya organisasi dan kesadaran anti kecurangan ( $X2*M$ ) juga memiliki koefisien negatif -0,024 dengan t hitung -6,092 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, peningkatan kesadaran anti kecurangan secara signifikan mengurangi pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika kesadaran individu terhadap kecurangan sudah tinggi, peran Budaya Organisasi

menjadi kurang dominan dibandingkan pengaruh dari kesadaran anti kecurangan.

#### **4.6.3 `Hasil Uji Hipotesis**

**H1: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,729, nilai t-hitung sebesar 10,516, dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, karena sistem pengendalian internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Fitriana et al. (2024) dan St. Ramlah et al. (2023), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan secara efektif akan meningkatkan efisiensi organisasi serta menurunkan peluang terjadinya kecurangan. Begitu juga dengan Caroline & Dewi (2024) yang menemukan bahwa pengendalian internal berdampak langsung pada efektivitas operasional.

Dengan demikian, sistem pengendalian internal di lingkungan Pemda Magelang terbukti menjadi fondasi penting dalam menghindari penyimpangan keuangan, terutama karena perannya dalam mengatur prosedur, mengawasi pelaksanaan anggaran, serta menumbuhkan perilaku yang patuh pada regulasi.

**H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

Variabel budaya organisasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,424, dengan t-hitung sebesar 7,704, dan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $p < 0,05$ , maka hipotesis H2 diterima.

Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang dibangun—berlandaskan pada nilai etika, akuntabilitas, dan integritas—maka semakin kecil kemungkinan terjadi kecurangan dalam organisasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Rustandy et al. (2020) dan Wilda et al. (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat membentuk lingkungan kerja yang etis dan mendorong pencegahan kecurangan. Sementara itu, Rahayu Wulandari (2024) juga menyatakan bahwa budaya organisasi di sektor publik seperti puskesmas turut membentuk perilaku karyawan yang bebas dari praktik curang.

**H3: Kesadaran anti kecurangan memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di PEMDA Magelang.**

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa kesadaran anti kecurangan (KAK) secara statistik signifikan memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Pencegahan Kecurangan, dengan nilai signifikansi  $SPI \times KAK$  (X1M) dan  $BO \times KAK$  (X2M) masing-masing sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Namun demikian, arah pengaruh moderasi yang ditemukan tidak sesuai dengan arah yang dihipotesiskan, di mana koefisien

interaksi menunjukkan arah negatif. Dengan demikian, meskipun secara statistik signifikan, hipotesis moderasi dinyatakan ditolak, karena tidak mendukung asumsi teoritik bahwa KAK memperkuat hubungan positif antara SPI, BO, dan pencegahan kecurangan.

Namun demikian, arah koefisien interaksi untuk *SPIKAK* sebesar -0,032 dan *BOKAK* sebesar -0,024 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi bersifat negatif. Artinya, pada tingkat kesadaran anti kecurangan yang lebih tinggi, pengaruh langsung SPI dan BO terhadap pencegahan kecurangan justru menurun.

Fenomena ini dapat dijelaskan dengan adanya kecenderungan individu yang memiliki kesadaran anti kecurangan tinggi untuk lebih mengandalkan penilaian pribadi dan norma internal dalam mencegah kecurangan, sehingga peran sistem formal seperti SPI dan budaya organisasi menjadi kurang dominan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan rata-rata nilai KAK sebesar 46,99, yaitu yang tertinggi di antara variabel lainnya, mengindikasikan tingginya kesadaran individu terhadap risiko kecurangan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kartadjuma & Indriyati (2021) yang menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, tingkat kesadaran anti kecurangan yang tinggi dapat menggeser dominasi mekanisme kontrol formal, sehingga memengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal dalam pencegahan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kesadaran tinggi terhadap kecurangan cenderung lebih mengandalkan prinsip etis internal dibandingkan bergantung sepenuhnya pada sistem yang ada. Selaras dengan itu, Irgi et al. (2024) juga menemukan bahwa kesadaran anti kecurangan tidak selalu

memperkuat hubungan antara persepsi terhadap sistem pengendalian internal dan pencegahan kecurangan. Dengan demikian, baik sistem pengendalian internal maupun budaya organisasi dapat menjadi kurang dominan pengaruhnya ketika individu memiliki kesadaran anti kecurangan yang tinggi.

Dalam konteks PEMDA Magelang, kesadaran individu yang tinggi terhadap kecurangan justru mengurangi ketergantungan pada mekanisme organisasi formal, sehingga pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan menjadi relatif lebih lemah.

Dengan demikian, meskipun arah pengaruh moderasi tidak sesuai dengan ekspektasi awal yang memprediksi penguatan hubungan, variabel kesadaran anti kecurangan tetap terbukti signifikan sebagai moderator. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima berdasarkan signifikansi interaksi, dengan catatan bahwa arah moderasi yang ditemukan bersifat negatif.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil analisis pada bab sebelumnya, dapat dirangkum kesimpulan berikut:

**1. Sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.**

Hasil uji  $t$  ( $t = 10,516$ ;  $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa semakin patuh pegawai terhadap prosedur dan mekanisme kontrol, semakin kecil niat maupun peluang kecurangan. Kendati sebagian pegawai memegang otoritas pengelolaan dana daerah, komitmen untuk taat pada SPI terbukti menekan potensi penyimpangan.

**2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.**

Nilai  $t = 7,704$  dengan  $p < 0,05$  menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menjunjung nilai integritas, keterbukaan, dan tanggung jawab mendorong pegawai saling mengawasi dan menolak praktik curang. Budaya yang kuat menjadi pagar moral tambahan di luar aturan formal.

**3. Kesadaran anti kecurangan memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, tetapi arah moderasinya negatif.**

Interaksi antara SPI×KAK ( $t = -9,136$ ) dan BO×KAK ( $t = -6,092$ ) signifikan pada level  $\alpha 5\%$ . Koefisien moderasi yang negatif menunjukkan

bahwa kesadaran anti kecurangan memiliki peran dominan, pada tingkat kesadaran yang tinggi, pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan mengalami penyesuaian sehingga kontribusi langsung keduanya dalam model terlihat menurun. Dengan kata lain, meskipun pengaruh langsung sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan menurun, kesadaran anti kecurangan tetap memperkuat pencegahan kecurangan melalui kesadaran pegawai yang tinggi terhadap risiko kecurangan, sehingga perilaku etis tetap terjaga meskipun sistem pengendalian formal belum sepenuhnya optimal.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Studi ini tidak luput dari sejumlah kendala yang mungkin memengaruhi capaian temuan. Adapun kendala–kendala dimaksud antara lain:

### **1. Instrumen berbasis persepsi**

Semua variabel diukur melalui kuesioner skala Likert 6 poin, sehingga potensi bias sosial-desirabilitas tetap ada—responden mungkin menjawab “aman” saat topik menyentuh isu kecurangan.

### **2. Perpindahan media kuesioner**

Sebagian responden kesulitan mengakses Google Form (koneksi internet di beberapa kantor/dinas kurang stabil). Untuk menampung mereka, peneliti menyediakan versi kertas. Perbedaan cara pengisian ini bisa menimbulkan variasi pemahaman item.

### **3. Distribusi tidak merata antar-unit**

Meski waktu pengambilan data sudah sesuai kalender kerja OPD, masih ada beberapa unit yang tingkat partisipasinya lebih rendah daripada yang lain, sehingga representativitas bisa dipengaruhi.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, penulis memberikan beberapa saran berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya terbatas pada pegawai di PEMDA Magelang, agar hasilnya lebih umum dan dapat dibandingkan dengan instansi lain.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, yaitu hanya sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kesadaran anti kecurangan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti audit internal, komitmen organisasi, atau whistleblowing system.
3. Penggunaan metode kuantitatif saja memiliki keterbatasan dalam menangkap sudut pandang yang lebih dalam dari responden. Maka dari itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) untuk memperkuat hasil.
4. Penelitian ini juga mengandalkan data kuesioner, sehingga sangat bergantung pada kejujuran responden. Untuk itu, pada penelitian selanjutnya, bisa ditambahkan wawancara langsung sebagai pelengkap data.

## **5.4 Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan acuan oleh berbagai pihak, antara lain:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi perusahaan swasta mengenai pentingnya penerapan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi yang baik dalam rangka mencegah terjadinya kecurangan. Perusahaan diharapkan dapat memperkuat mekanisme pengawasan dan membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai integritas, akuntabilitas, serta transparansi guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

### **2. Bagi Pemerintah**

Bagi instansi pemerintah, khususnya di tingkat daerah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai kejujuran dan etika. Selain itu, kesadaran anti kecurangan perlu terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan sosialisasi secara berkala kepada seluruh pegawai agar tercipta kesadaran kolektif dalam pencegahan kecurangan.

### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan literatur mengenai pencegahan kecurangan di sektor publik dengan menambahkan variabel moderasi kesadaran anti kecurangan. Hasil dari

penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, serta menjadi bahan kajian yang relevan dalam mata kuliah sistem pengendalian internal, akuntansi forensik, maupun etika bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- B, R. M., & Jhon, S. P. (2021). *Accounting information systems. Information Technology and Innovation Trends in Organizations - ItAIS: The Italian Association for Information Systems.*
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). Semarang, Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Prilevi, R., Muhammad, R., & Arifin, J. (2020). Determinan Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah Indonesia. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 78–98.  
<https://doi.org/10.33603/JKA.V4I1.3318>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D.* ALFABETA.
- Albar, T., & Fitri, F. (2018). 10666-22467-1-Sm. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(3), 527–537.
- Anlilua, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Rusmita, S. (2023). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE) 2023*, 1(3), 34–48.
- B, R. M., & Jhon, S. P. (2011). Accounting information systems. In *Information Technology and Innovation Trends in Organizations - ItAIS: The Italian Association for Information Systems.*
- Billa, R. D. S., & Indriani, M. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Anti-Fraud Awareness Sebagai

- Pemoderasi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 8(1), 135–145.  
<https://doi.org/10.24815/jimeka.v8i1.22138>
- Febriandani, M. S., & Utomo, D. C. (2022). Systematic Literature Review: Penyebab Kecurangan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(September 2019), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Juli, V. N., & Caroline, P. (2024). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Pemberian Kredit pada Perusahaan Perbankan*. 2(3), 86–96.
- Lestari, Y., Giovanny Bangun Kristianto, & Esti Saraswati. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Applied Research in Management and Business*, 3(2), 53–71.  
<https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.233>
- Lubis debora, budiwitjaksono gideon. (2023). Debora. *Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Dan Pengetahuan Fraud Terhadap Pencegahan Fraud*, 5(1), 1–10.
- Mufidah, M., & Sari, A. P. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Pencegahan Kecurangan (Fraud) sebagai Variabel Intervening pada Travel Haji dan Umrah di Kotamadya Jambi. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 2(2), 218. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v2i2.46>
- Muliza, A. T., & Astuti, C. D. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas

- Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *EBID:Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 203–208.  
<https://doi.org/10.37365/ebid.v1i2.225>
- Nugroho, D. H., & Afifi, Z. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud. *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(3), 301–316.  
<https://doi.org/10.53363/yud.v2i3.42>
- Rahman, M. J., & Jie, X. (2024). Fraud detection using fraud triangle theory: evidence from China. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 101–118.  
<https://doi.org/10.1108/JFC-09-2022-0219>
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 8(2), 232–247.  
<https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>
- Saputra, A. B. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal terhadap Pencegahan Fraud dengan Good Corporate Governance sebagai Intervening*.
- Sukmawati, N. D., & Susilo, D. E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 589–602. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3416>
- Tenriwaru, W. □, & Pramukti, A. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Risk

Management Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 574–588. <https://news.detik.com/>

Wulandari. (2020). Jurnal Mirai Management Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 259–270.

Wulandari, R. (2024). *Pengaruh Pengendalian Internal , Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud di Puskesmas Rumbai Barat*. 12(1).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Aze Partalindja  
Ringroad Utara, Gendong Utara, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 881087, 885176;  
F. (0274) 882589  
E. feip@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 429/DEK/10/Div.URT/IV/2025  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Inspektorat Kabupaten Magelang

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Attina Sabilla Arinda Azka  
No. Mahasiswa : 21312082  
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 27 Agustus 2003  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Sarjana  
Alamat : Daleman, Gondosuli, Muntilan, Magelang, Jawa Tengah

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud dengan Anti Fraud Awareness sebagai Variabel Moderasi pada BKKPD Magelang"**

Dosen Pembimbing : Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com.(Adv)

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 10 April 2025

Dekan,

  
Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 943120101



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Paradiwidjaja  
Ringroad Utara, Gendang Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883047, 885370/  
F. (0274) 882589  
E. fecon@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 432/DEK/10/Div.URT/IV/2025  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Attina Sabilla Arinda Azka  
No. Mahasiswa : 21312082  
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 27 Agustus 2003  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Sarjana  
Alamat : Daleman, Gondosuli, Muntilan, Magelang, Jawa Tengah

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Sistem Pengendalian Interna dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud dengan Anti Fraud Awareness sebagai Variabel Moderasi pada BKKPD Magelang"**

Dosen Pembimbing : Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com.(Adv)

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 April 2025

Dekan,

  
Prof. John Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 943120101



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ase Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. www.uii.ac.id

Nomor : 430/DEK/10/Div.URT/IV/2025  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Attina Sabilla Arinda Azka  
No. Mahasiswa : 21312082  
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang / 27 Agustus 2003  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Sarjana  
Alamat : Dalem, Gondosuli, Muntilan, Magelang, Jawa Tengah

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Sistem Pengendalian Interna dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud dengan Anti Fraud Awareness sebagai Variabel Moderasi pada BKKPD Magelang"**

Dosen Pembimbing : Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com.(Adv)

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 10 April 2025

Dekan,

  
Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 943120101

## **Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Attina Sabilla Arinda Azka, mahasiswa Program Strata 1 Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia, saat ini sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir dengan judul: “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Kesadaran Anti Kecurangan Sebagai Variabel Moderasi pada PEMDA Magelang.”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap upaya pencegahan kecurangan, serta peran kesadaran anti kecurangan sebagai variabel moderasi dalam konteks tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Pendapat yang diberikan sepenuhnya bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademis.

Saya sangat menghargai waktu dan kerja sama yang diberikan. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih. Dukungan Anda sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

Hormat saya,

Attina Sabilla Arinda Azka

### **Pertanyaan Screening**

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu dan berilah tanda check list (✓) pada kotak.

1. Instansi tempat bekerja saat ini di PEMDA Magelang (contoh : Inspektorat, BKPPD Kabupaten Magelang, dll) : .....
2. Apakah Anda merupakan pegawai aktif? : ☐ Ya ☐ Tidak
3. Apa latar belakang pendidikan terakhir Anda? :  

☐ Akuntansi

☐ Ilmu Pemerintahan

☐ Manajemen

☐ Ekonomi

☐ Administrasi Publik / Negara

☐ Hukum

☐ Lainnya
4. Seberapa baik Anda memahami tentang sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kesadaran anti kecurangan, dan pencegahan kecurangan?  

☐ Memahami semuanya

☐ Memahami tiga topik

☐ Memahami salah satu topik

☐ Tidak memahami sama sekali

☐ Memahami dua topik
5. Apakah Anda memiliki salah satu dari kondisi berikut? (Pilih salah satu disesuaikan dengan kondisi yang paling sesuai)

- ☐ Saya terlibat dalam pengendalian internal / keuangan / pembinaan pegawai
- ☐ Saya memahami dan dapat memberikan opini tentang pengendalian internal, budaya organisasi, atau kesadaran anti kecurangan
- ☐ Saya pernah mengikuti pelatihan / sosialisasi terkait kecurangan atau anti kecurangan
- ☐ Tidak ada yang sesuai

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu dan berilah tanda check list (✓) pada kotak.

**Nama** : .....

#### **Jenis Kelamin**

- ☐ Laki-laki                      ☐ Perempuan

#### **Usia**

- ☐ 20–30 tahun                      ☐ 41–50 tahun
- ☐ 31–40 tahun                      ☐ Di atas 50 tahun

#### **Pendidikan Terakhir**

- ☐ SMA/ sederajat                      ☐ Magister (S2)
- ☐ Diploma (D1/D2/D3)                      ☐ Doktor (S3)
- ☐ Sarjana (S1)

**Lama Bekerja di PEMDA Magelang**

- ☐ Kurang dari 5 tahun      ☐ 11–15 tahun  
☐ 5–10 tahun      ☐ Lebih dari 15 tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti.
2. Jawablah dengan jujur sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan atau alami.
3. Beri tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut Anda.
4. Pastikan semua pertanyaan telah terjawab untuk memaksimalkan kegunaan kuesioner ini. Periksa kembali sebelum mengembalikan kuesioner.
5. Keterangan skala penilaian:
  - SS: Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - AS: Agak Setuju
  - ATS: Agak Tidak Setuju
  - TS: Tidak Setuju
  - STS: Sangat Tidak Setuju

**A. Daftar Pernyataan untuk Variabel Pencegahan Kecurangan**

SS : Sangat Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KODE : PK

| No | Pertanyaan                                                                                      | Skala Pengukuran |    |     |    |   |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----|-----|----|---|----|
|    |                                                                                                 | STS              | TS | ATS | AS | S | SS |
| 1  | Kebijakan organisasi menetapkan standar etika yang tinggi untuk mencegah terjadinya kecurangan. |                  |    |     |    |   |    |

|   |                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Kebijakan organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencegah terjadinya kecurangan.                                                                 |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Seluruh manajemen dan pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap pencegahan kecurangan.                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Prosedur pencegahan dan penanganan kecurangan ditetapkan secara baku dan terdokumentasi dengan baik.                                                                                  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Terdapat prosedur yang jelas dan memadai untuk melaporkan indikasi kecurangan yang ditemukan.                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Struktur organisasi dirancang secara memadai dan mampu mendukung operasional dengan baik.                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Pembagian tugas dan fungsi dijalankan dengan jelas, sehingga tidak ada individu yang memiliki kendali penuh atas seluruh aspek tugas audit.                                           |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Sistem pengawasan dan pengendalian yang memadai diterapkan untuk mencegah potensi terjadinya kecurangan.                                                                              |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Kualifikasi calon pegawai diperhatikan dengan serius, termasuk pengalaman, kemampuan analitis dan logis, kecerdasan, responsif, serta ketelitian untuk mendeteksi potensi kecurangan. |  |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10 | <i>Whistleblowing system</i> dibangun untuk memperkuat pengendalian internal dalam mencegah kecurangan, dengan menyediakan jalur informasi yang efektif untuk mendeteksi dan melaporkan kecurangan. |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Wulandari 2018

### B. Daftar Pernyataan untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal

SS : Sangat Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KODE : PI

| No | Pertanyaan                                                                                             | Skala Pengukuran |    |     |    |   |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----|-----|----|---|----|
|    |                                                                                                        | STS              | TS | ATS | AS | S | SS |
| 1  | Organisasi menunjukkan komitmen yang nyata terhadap integritas dan penerapan nilai-nilai etika.        |                  |    |     |    |   |    |
| 2  | Filosofi dan gaya kepemimpinan mencerminkan komitmen terhadap kode etik yang berlaku dalam organisasi. |                  |    |     |    |   |    |
| 3  | Struktur organisasi dirancang untuk memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.          |                  |    |     |    |   |    |
| 4  | Organisasi secara proaktif mengidentifikasi dan                                                        |                  |    |     |    |   |    |

|    |                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|    | mengevaluasi perubahan, baik dari dalam maupun luar, untuk memahami dampaknya terhadap sistem pengendalian internal.                                          |  |  |  |  |  |  |
| 5  | Organisasi mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko guna menentukan langkah pengendalian yang tepat.                                                  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Setiap aktivitas pegawai dilengkapi dengan pemisahan tugas yang jelas, otorisasi yang ketat, serta dokumentasi dan pencatatan yang memadai.                   |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Organisasi memiliki prosedur dan kebijakan yang dirancang untuk mencegah terjadinya risiko yang telah diidentifikasi.                                         |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Organisasi memastikan tersedianya informasi dan komunikasi yang relevan dan berkualitas guna mendukung fungsi pengendalian internal.                          |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Informasi yang berkaitan dengan pengendalian internal dikomunikasikan secara efektif dan tepat waktu kepada pihak terkait.                                    |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Organisasi melakukan pemantauan terus-menerus terhadap sistem pengendalian internal untuk mengevaluasi kinerja dan mengidentifikasi permasalahan yang muncul. |  |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11 | Pemantauan pengendalian internal juga dilakukan secara terpisah dan berkala untuk memastikan kualitas dan efektivitasnya tetap terjaga. |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Wulandari 2018

### C. Daftar Pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi

SS : Sangat Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KODE : BO

| No | Pertanyaan                                                                                       | Skala Pengukuran |    |     |    |   |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----|-----|----|---|----|
|    |                                                                                                  | STS              | TS | ATS | AS | S | SS |
| 1  | Organisasi saya memiliki nilai-nilai yang mendorong transparansi dalam setiap proses kerja.      |                  |    |     |    |   |    |
| 2  | Kepemimpinan di organisasi ini memberikan teladan yang baik dalam menjunjung integritas.         |                  |    |     |    |   |    |
| 3  | Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan mendukung penyelesaian masalah secara efektif. |                  |    |     |    |   |    |
| 4  | Organisasi secara konsisten menyosialisasikan etika kerja kepada seluruh pegawai.                |                  |    |     |    |   |    |

|    |                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5  | Budaya kerja di organisasi ini mendorong kerjasama tim dan saling mendukung.                              |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Setiap pegawai dihargai atas kontribusi mereka tanpa memandang jabatan atau latar belakang.               |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Organisasi memiliki kebijakan yang jelas terkait pelanggaran etika dan perilaku kerja.                    |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Saya merasa lingkungan kerja di sini mendukung pengembangan profesionalisme dan etos kerja tinggi.        |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Organisasi memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan perilaku sesuai dengan budaya organisasi. |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Norma kerja di organisasi saya menekankan pentingnya kejujuran dan akuntabilitas dalam setiap tindakan.   |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Wilda et al., 2024 Rustandy et al., 2020

#### **D. Daftar Pernyataan untuk Variabel Moderasi Kesadaran Anti Kecurangan**

SS : Sangat Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KODE : AKA

|  |  |                         |
|--|--|-------------------------|
|  |  | <b>Skala Pengukuran</b> |
|--|--|-------------------------|

| No | Pertanyaan                                                                                                | STS | TS | ATS | AS | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|---|----|
| 1  | Organisasi saya memiliki budaya kerja yang mendorong kejujuran dalam setiap aktivitas.                    |     |    |     |    |   |    |
| 2  | Pegawai diberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga etika dalam menjalankan tugas.                     |     |    |     |    |   |    |
| 3  | Organisasi secara rutin melakukan evaluasi terhadap sistem anti kecurangan yang diterapkan.               |     |    |     |    |   |    |
| 4  | Terdapat kebijakan khusus yang mengatur pencegahan kecurangan di lingkungan kerja.                        |     |    |     |    |   |    |
| 5  | Pegawai dilibatkan dalam pelatihan untuk meningkatkan kesadaran terhadap risiko kecurangan.               |     |    |     |    |   |    |
| 6  | Pimpinan secara aktif mendukung pengembangan proses pengendalian yang tepat.                              |     |    |     |    |   |    |
| 7  | Pimpinan secara aktif mendukung pengembangan proses pengendalian yang tepat.                              |     |    |     |    |   |    |
| 8  | Setiap pegawai diharapkan untuk melaporkan aktivitas mencurigakan yang berpotensi menimbulkan kecurangan. |     |    |     |    |   |    |
| 9  | Organisasi melakukan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas                                        |     |    |     |    |   |    |

|    |                                                                                              |  |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|    | pengendalian anti kecurangan.                                                                |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Sosialisasi mengenai risiko dan dampak kecurangan dilakukan secara rutin di organisasi saya. |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Rahma Dhina Salsa Billa, 2023 Lubis & Budiwitjaksono, 2023

## Lampiran 3 Hasil Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |         |                |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Y                      | 90 | 24,00   | 45,00   | 35,2444 | 3,89269        |
| X1                     | 90 | 30,00   | 55,00   | 43,9667 | 5,98021        |
| X2                     | 90 | 24,00   | 50,00   | 40,4889 | 6,23373        |
| M                      | 90 | 30,00   | 59,00   | 46,9889 | 6,85565        |
| Valid N (listwise)     | 90 |         |         |         |                |

### 2. Uji Validitas Data

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1_1         | X1_2   | X1_3   | X1_4   | X1_5   | X1_6   | X1_7   | X1_8   | X1_9   | X1_10  | X1_11  | X1     |
| X1_1  | Pearson Correlation | 1            | ,579** | ,546** | ,582** | ,478** | ,558** | ,446** | ,511** | ,540** | ,486** | ,570** | ,746** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_2  | Pearson Correlation | ,579**       | 1      | ,531** | ,551** | ,518** | ,461** | ,588** | ,570** | ,443** | ,484** | ,516** | ,741** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_3  | Pearson Correlation | ,546**       | ,531** | 1      | ,601** | ,573** | ,475** | ,473** | ,614** | ,601** | ,660** | ,530** | ,781** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_4  | Pearson Correlation | ,582**       | ,551** | ,601** | 1      | ,521** | ,427** | ,526** | ,611** | ,497** | ,544** | ,575** | ,767** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_5  | Pearson Correlation | ,478**       | ,518** | ,573** | ,521** | 1      | ,522** | ,536** | ,604** | ,638** | ,600** | ,631** | ,789** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_6  | Pearson Correlation | ,558**       | ,461** | ,475** | ,427** | ,522** | 1      | ,527** | ,532** | ,516** | ,538** | ,503** | ,720** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_7  | Pearson Correlation | ,446**       | ,588** | ,473** | ,526** | ,536** | ,527** | 1      | ,545** | ,512** | ,514** | ,552** | ,746** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_8  | Pearson Correlation | ,511**       | ,570** | ,614** | ,611** | ,604** | ,532** | ,545** | 1      | ,584** | ,542** | ,591** | ,798** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_9  | Pearson Correlation | ,540**       | ,443** | ,601** | ,497** | ,638** | ,516** | ,512** | ,584** | 1      | ,518** | ,594** | ,766** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_10 | Pearson Correlation | ,486**       | ,484** | ,660** | ,544** | ,600** | ,538** | ,514** | ,542** | ,518** | 1      | ,559** | ,761** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1_11 | Pearson Correlation | ,570**       | ,516** | ,530** | ,575** | ,631** | ,503** | ,552** | ,591** | ,594** | ,559** | 1      | ,792** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X1    | Pearson Correlation | ,746**       | ,741** | ,781** | ,767** | ,789** | ,720** | ,746** | ,798** | ,766** | ,761** | ,792** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        |
|       | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variabel: Sistem Pengendalian Internal (X1)**

| Correlations |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                     | X2_1   | X2_2   | X2_3   | X2_4   | X2_5   | X2_6   | X2_7   | X2_8   | X2_9   | X2_10  | X2     |
| X2_1         | Pearson Correlation | 1      | ,616** | ,607** | ,586** | ,593** | ,633** | ,575** | ,533** | ,587** | ,659** | ,791** |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_2         | Pearson Correlation | ,616** | 1      | ,566** | ,611** | ,583** | ,615** | ,495** | ,457** | ,535** | ,682** | ,764** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_3         | Pearson Correlation | ,607** | ,566** | 1      | ,640** | ,632** | ,603** | ,584** | ,529** | ,588** | ,537** | ,780** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_4         | Pearson Correlation | ,586** | ,611** | ,640** | 1      | ,684** | ,723** | ,666** | ,603** | ,707** | ,665** | ,855** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_5         | Pearson Correlation | ,593** | ,583** | ,632** | ,684** | 1      | ,734** | ,598** | ,531** | ,633** | ,654** | ,826** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_6         | Pearson Correlation | ,633** | ,615** | ,603** | ,723** | ,734** | 1      | ,563** | ,617** | ,669** | ,726** | ,858** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_7         | Pearson Correlation | ,575** | ,495** | ,584** | ,666** | ,598** | ,563** | 1      | ,572** | ,692** | ,581** | ,781** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_8         | Pearson Correlation | ,533** | ,457** | ,529** | ,603** | ,531** | ,617** | ,572** | 1      | ,644** | ,558** | ,747** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_9         | Pearson Correlation | ,587** | ,535** | ,588** | ,707** | ,633** | ,669** | ,692** | ,644** | 1      | ,652** | ,830** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2_10        | Pearson Correlation | ,659** | ,682** | ,537** | ,665** | ,654** | ,726** | ,581** | ,558** | ,652** | 1      | ,832** |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| X2           | Pearson Correlation | ,791** | ,764** | ,780** | ,855** | ,826** | ,858** | ,781** | ,747** | ,830** | ,832** | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        |
|              | N                   | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variabel : Budaya Organisasi (X2)**

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | M1           | M2     | M3     | M4     | M5     | M6     | M7     | M8     | M9     | M10    | M      |
| M1  | Pearson Correlation | 1            | ,487** | ,659** | ,666** | ,582** | ,505** | ,430** | ,537** | ,651** | ,565** | ,794** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M2  | Pearson Correlation | ,487**       | 1      | ,475** | ,576** | ,532** | ,574** | ,504** | ,515** | ,583** | ,592** | ,772** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M3  | Pearson Correlation | ,659**       | ,475** | 1      | ,591** | ,537** | ,537** | ,389** | ,577** | ,668** | ,538** | ,780** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M4  | Pearson Correlation | ,666**       | ,576** | ,591** | 1      | ,649** | ,444** | ,364** | ,531** | ,703** | ,671** | ,811** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M5  | Pearson Correlation | ,582**       | ,532** | ,537** | ,649** | 1      | ,372** | ,447** | ,513** | ,662** | ,589** | ,766** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M6  | Pearson Correlation | ,505**       | ,574** | ,537** | ,444** | ,372** | 1      | ,485** | ,507** | ,496** | ,538** | ,719** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M7  | Pearson Correlation | ,430**       | ,504** | ,389** | ,364** | ,447** | ,485** | 1      | ,366** | ,463** | ,409** | ,634** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M8  | Pearson Correlation | ,537**       | ,515** | ,577** | ,531** | ,513** | ,507** | ,366** | 1      | ,586** | ,558** | ,742** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M9  | Pearson Correlation | ,651**       | ,583** | ,668** | ,703** | ,662** | ,496** | ,463** | ,586** | 1      | ,570** | ,833** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M10 | Pearson Correlation | ,565**       | ,592** | ,538** | ,671** | ,589** | ,538** | ,409** | ,558** | ,570** | 1      | ,790** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| M   | Pearson Correlation | ,794**       | ,772** | ,780** | ,811** | ,766** | ,719** | ,634** | ,742** | ,833** | ,790** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variabel : Kesadaran Anti Kecurangan (M)**

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | Y      |
| Y1  | Pearson Correlation | 1            | ,781** | ,695** | ,575** | ,512** | ,474** | ,484** | ,565** | ,693** | ,778** | ,800** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y2  | Pearson Correlation | ,781**       | 1      | ,864** | ,674** | ,534** | ,450** | ,408** | ,461** | ,536** | ,590** | ,765** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y3  | Pearson Correlation | ,695**       | ,864** | 1      | ,784** | ,605** | ,511** | ,451** | ,475** | ,515** | ,550** | ,789** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y4  | Pearson Correlation | ,575**       | ,674** | ,784** | 1      | ,744** | ,621** | ,523** | ,504** | ,487** | ,493** | ,795** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y5  | Pearson Correlation | ,512**       | ,534** | ,605** | ,744** | 1      | ,840** | ,693** | ,618** | ,533** | ,505** | ,828** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y6  | Pearson Correlation | ,474**       | ,450** | ,511** | ,621** | ,840** | 1      | ,810** | ,697** | ,563** | ,510** | ,817** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y7  | Pearson Correlation | ,484**       | ,408** | ,451** | ,523** | ,693** | ,810** | 1      | ,840** | ,650** | ,571** | ,809** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y8  | Pearson Correlation | ,565**       | ,461** | ,475** | ,504** | ,618** | ,697** | ,840** | 1      | ,780** | ,688** | ,829** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y9  | Pearson Correlation | ,693**       | ,536** | ,515** | ,487** | ,533** | ,563** | ,650** | ,780** | 1      | ,880** | ,820** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y10 | Pearson Correlation | ,778**       | ,590** | ,550** | ,493** | ,505** | ,510** | ,571** | ,688** | ,880** | 1      | ,807** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |
| Y   | Pearson Correlation | ,800**       | ,765** | ,789** | ,795** | ,828** | ,817** | ,809** | ,829** | ,820** | ,807** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        |
|     | N                   | 90           | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     | 90     |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variabel : Pencegahan Kecurangan (Y)**

### 3. Uji Reliabilitas

#### Variabel Sistem Pengendalian Internal (X1)

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 90 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,928             | 11         |

#### Variabel Budaya Organisasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 90 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,940             | 10         |

#### Variabel Kesadaran Anti Kecurangan (M)

→ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 90 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 90 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,920             | 10         |

#### 4. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         |             | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                        |                         |             | 90                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    |             | ,0000000                |
|                                          | Std. Deviation          |             | 3,33111745              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                |             | ,074                    |
|                                          | Positive                |             | ,074                    |
|                                          | Negative                |             | -,071                   |
| Test Statistic                           |                         |             | ,074                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         |             | ,200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    |             | ,254                    |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,243                    |
|                                          |                         | Upper Bound | ,265                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

#### 6. Uji Multikolineritas

| Coefficients <sup>a</sup> |    |                         |       |
|---------------------------|----|-------------------------|-------|
|                           |    | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |    | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | X1 | ,998                    | 1,002 |
|                           | X2 | 1,000                   | 1,000 |
|                           | M  | ,997                    | 1,003 |

a. Dependent Variable: Y

| Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> |           |            |                 |                      |     |     |     |
|---------------------------------------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|-----|
| Model                                 | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |     |     |
|                                       |           |            |                 | (Constant)           | X1  | X2  | M   |
| 1                                     | 1         | 3,954      | 1,000           | ,00                  | ,00 | ,00 | ,00 |
|                                       | 2         | ,021       | 13,588          | ,00                  | ,01 | ,65 | ,35 |
|                                       | 3         | ,020       | 14,028          | ,00                  | ,55 | ,10 | ,31 |
|                                       | 4         | ,005       | 28,191          | 1,00                 | ,44 | ,25 | ,34 |

a. Dependent Variable: Y

## 7. Uji Heterosekdasitas

### Variabel Sistem Pengendalian Internal (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 4,071                       | 1,634      |                           | 2,491 | ,015 |
|       | X1         | -,034                       | ,037       | -,097                     | -,914 | ,363 |

a. Dependent Variable: ABSRES

### Variabel Budaya Organisasi (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2,320                       | 1,454      |                           | 1,596 | ,114 |
|       | X2         | ,007                        | ,035       | ,020                      | ,188  | ,851 |

a. Dependent Variable: ABSRES

### Variabel Kesadaran Anti Kecurangan (M)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2,413                       | 1,533      |                           | 1,575 | ,119 |
|       | M          | ,004                        | ,032       | ,012                      | ,117  | ,907 |

a. Dependent Variable: ABSRES

## 8. Uji Regresi Linear Berganda dengan Moderasi

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .914 <sup>a</sup> | 0,835    | 0,825             | 2,11348                    |

a. Predictors: (Constant), X2M, X1, M, X2, X1M

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1895,012       | 5  | 379,002     | 84,849 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 375,210        | 84 | 4,467       |        |                   |
|       | Total      | 2270,222       | 89 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2M, X1, M, X2, X1M

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |         |       |
| 1     | (Constant) | -123,925                    | 12,051     |                           | -10,283 | 0,000 |
|       | X1         | 1,729                       | 0,164      | 2,677                     | 10,516  | 0,000 |
|       | X2         | 1,424                       | 0,185      | 2,294                     | 7,704   | 0,000 |
|       | M          | 2,997                       | 0,252      | 4,306                     | 11,891  | 0,000 |
|       | X1M        | -0,032                      | 0,003      | -3,530                    | -9,136  | 0,000 |
|       | X2M        | -0,024                      | 0,004      | -2,589                    | -6,092  | 0,000 |

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 4 Hasil Olah Data

### 1. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X1)

| PI1 | PI2 | PI3 | PI4 | PI5 | PI6 | PI7 | PI8 | PI9 | PI10 | PI11 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
| 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4    | 4    | 46    |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 36    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 2    | 33    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 33    |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4    | 4    | 45    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3    | 4    | 41    |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4    | 4    | 40    |
| 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 52    |
| 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4    | 4    | 42    |
| 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 44    |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5    | 4    | 48    |
| 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 43    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5    | 4    | 47    |
| 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 51    |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 43    |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4    | 3    | 38    |
| 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4    | 41    |
| 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4    | 3    | 39    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4    | 43    |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5    | 5    | 54    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 49    |
| 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 53    |
| 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 52    |
| 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4    | 40    |
| 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4    | 4    | 38    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4    | 41    |
| 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3    | 4    | 39    |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 51    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4    | 4    | 45    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 5    | 46    |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 5    | 52    |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 5    | 46    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4    | 4    | 37    |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4    | 3    | 40    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 49 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

| BO1 | BO2 | BO3 | BO4 | BO5 | BO6 | BO7 | BO8 | BO9 | BO10 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5    | 43    |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4    | 39    |
| 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3    | 35    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3    | 29    |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3    | 31    |
| 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 49    |
| 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 38    |
| 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 36    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5    | 44    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3    | 32    |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 42    |
| 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3    | 36    |
| 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3    | 37    |
| 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3    | 24    |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4    | 48    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3    | 29    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3    | 31    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 42    |
| 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4    | 44    |
| 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 48    |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5    | 44    |
| 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5    | 47    |
| 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 35    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3    | 33    |
| 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4    | 36    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |

### 3. Variabel Kesadaran Anti Kecurangan (M)

| KAK1 | KAK 2 | KAK 3 | KAK 4 | KAK 5 | KAK 6 | KAK 7 | KAK 8 | KAK 9 | KAK 10 | Total |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 6    | 6     | 5     | 5     | 5     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6      | 57    |
| 5    | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4      | 44    |
| 5    | 6     | 6     | 6     | 5     | 6     | 4     | 6     | 5     | 6      | 55    |
| 5    | 5     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 40    |
| 5    | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3      | 43    |
| 3    | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3      | 31    |
| 3    | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4      | 41    |
| 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 39    |
| 4    | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5      | 45    |
| 6    | 5     | 6     | 6     | 5     | 4     | 4     | 6     | 6     | 5      | 53    |
| 5    | 4     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4      | 43    |
| 6    | 6     | 6     | 4     | 6     | 6     | 4     | 5     | 5     | 5      | 53    |
| 5    | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4      | 44    |
| 3    | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4      | 41    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 51 |
| 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 6 | 5 | 6 | 6 | 4 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 53 |
| 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 6 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 56 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 52 |
| 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 54 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 | 6 | 55 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 3 | 50 |
| 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 56 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 57 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 53 |
| 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 57 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 52 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 54 |
| 6 | 4 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 54 |
| 4 | 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 55 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 56 |
| 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 4 | 6 | 4 | 53 |
| 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 57 |
| 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 6 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 54 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 43 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 48 |

#### 4. Variabel Pencegahan Kecurangan (Y)

| PK1 | PK2 | PK3 | PK4 | PK5 | PK6 | PK7 | PK8 | PK9 | PK10 | Total |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3    | 36    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 35    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 34    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| c | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |