

**PENGARUH KOMPETENSI, MORALITAS, INTEGRITAS,
PENGENDALIAN INTERNAL & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**



SKRIPSI

Oleh:

Friska Putri Angriyani

NIM: 21312160

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025**

**PENGARUH KOMPETENSI, MORALITAS, INTEGRITAS,
PENGENDALIAN INTERNAL & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir untuk mencapai gelar
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan ekonomika

UIN

Oleh :

Nama : Friska Putri Angriyani

NIM : 21312160

Program Studi Akuntansi

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

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 penulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Juli 2025

Penulis,



(Friska Putri Angriyani)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, MORALITAS, INTEGRITAS,
PENGENDALIAN INTERNAL & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Nama : Friska Putri Angriyani

No. Mahasiswa : 21312160

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 14 Juli 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Reny Lia Riantika'.

(Reny Lia Riantika S.E., Ak., M.Acc.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Kontrol

Disusun oleh : FRISKA PUTRI ANGRIYANI

Nomor Mahasiswa : 21312160

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 04 Agustus 2025

Penguji/Pembimbing Skripsi : Reny Lia Riantika, SE., M.Acc.

Penguji : Muamar Nur Kholid, SE., Ak., M.Ak.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan".

(Al-Insyirah Ayat 5-6)

"Kalau kita mau jadi orang sukses, kita harus capek. Kalau kita belum capek, kita belum sukses"

(Raffi Ahmad)

"Berdoalah dengan yakin bahwa Allah bisa mengubah hal yang tidak mungkin menjadi mungkin"

(Ust Hanan Attaki)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Rasa syukur yang mendalam penulis panjatkan atas segala kemudahan yang diberikan-Nya dalam proses penelitian ini. Tak lupa, shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari kegelapan menuju cahaya kebenaran, menjadi teladan dalam menjalani kehidupan yang penuh berkah.

Penulis tugas akhir skripsi yang berjudul berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Kontrol ”**, disusun dan diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis dengan penuh kesadaran mengakui bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang selalu mencintai hamba Nya dan memberikan rahmat-Nya. Berkat pertolongan-Nya, penulis senantiasa diberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran dan kemampuan dalam melaksanakan tugas skripsi.

2. Nabi Muhammad, teladan bagi seluruh umat islam, yang dengan kasih sayangnya telah membimbing umatnya menuju jalan kebaikan dan kebenaran. Semoga keteladanan beliau dalam berbagai aspek akan terus menjadi pedoman bagi penulis untuk terus melakukan perbaikan diri.
3. Bapak Ahadi, S.E dan Ibu Suryani, Amd selaku orang tua penulis yang membesarkan anak-anaknya dengan sabar dan ikhlas. Selalu memberikan dukungan, baik secara moral maupun materi, serta menjadi sumber semangat bagi penulis untuk meraih kesuksesan dan membalas segala kebaikan mereka. Terimakasih atas segala hal yang begitu berharga dan tak ternilai hingga saat ini. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, dan menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan. Aamiin.
4. Kakek Parto Wijaya Sukur, Nenek Peni dan Nenek Farida selaku kakek dan nenek tercinta, yang tiada henti mendoakan dan memberikan kasih sayang yang tulus serta dukungan setiap waktu. Harapan serta doa menjadi motivasi bagi penulis untuk terus semangat dalam menjalankan setiap proses dan langkah yang telah dilalui penulis. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, dan menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan. Aamiin.
5. Annisa Aprilia dan Muhammad Yudha Putra Aditya, adik saya tercinta senantiasa hadir sebagai penyemangat di setiap situasi, baik dalam kesulitan maupun kebahagiaan. Kehadirannya selalu membawa keceriaan, menghibur di saat duka, dan menguatkan dengan candaannya yang penuh keceriaan.

6. Ibu Renny Lia Riantika, S.E., Ak., M.Acc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan banyak ilmu, bimbingan, dorongan, nasehat, dan kesabaran dalam menghadapi penulis. Terimakasih Ibu atas waktunya untuk meluangkan dan mencurahkan dalam kontribusi skripsi penuli. Semoga Ibu Reny selalu diberikan keberkahan, kemudahan, selalu sehat serta dilindungi oleh Allah SWT.
7. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si.,Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dan seluruh jajaran pemimpin fakultas.
8. Bapak Prof. Rifqi Muhammad, S.E., M.Sc., Ph.D., SAS., ASPM., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Pegawai, Staf Jurusan Akuntansi, yang telah memberikan waktu dan membekali ilmu kepada penulis..
10. Bank Perekonomian Rakyat di Yogyakarta, terimakasih karena telah meluangkan waktunya untuk melakukan dan mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis.
11. Untuk Sengkulun Genk sahabat yang telah menjadi rumah Lina, Jeanissa, Yuni, Nada. Terimakasih karena telah menjadi pendengar, tempat bersandar, tempat berbagi cerita, dan selalu menemani proses panjang penulis dan menjadi penyemangat di setiap langkah.
12. Untuk sahabat seperjuangan Akuntansi Cici, Nida'ul, Hera, Ayu, dan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah mengisi masa perkuliahanku. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama

menempuh perkuliahan. Setiap kenangan, suka maupun duka akan selalu menjadi kenangan yang tak terlupakan bagi penulis.

13. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberi dukungan sampai tugas akhir ini dapat terselesaikan yang nama nya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
14. Saya mengucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah berhasil kuat dilalui dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Tidak mudah, namun setiap tantangan yang hadir menjadi bagian dari pembelajaran yang berharga. Terimakasih kepada dirisendiri yang telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun banyak rintangan. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah besar lainnya di masa depan.

Dalam kesempatan ini, penulis dengan penuh kerendahan hati menyampaikan permohonan maaf kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan atas segala bentuk dukungan, bantuan, serta doa yang telah diberikan oleh teman-teman, saudara, dan semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta senantiasa diberikan kemudahan dan keberkahan dalam setiap urusan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi

penyempurnaan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Juli 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ay' with a stylized flourish.

(Friska Putri Angriyani)

DAFTAR ISI

BAB 1	18
PENDAHULUAN	18
1.1 Latar Belakang	18
1.2 Rumusan Masalah	25
1.3 Tujuan Penelitian.....	25
1.4 Manfaat Penelitian.....	26
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	26
1.4.2 Manfaat Praktisi	26
BAB II	29
TINJAUAN PUSTAKA	29
2.1 Landasan Teori.....	29
2.1.1 Theory Planned Behavior.....	29
2.1.2 Kompetensi	30
2.1.3 Moralitas Individu.....	31
2.1.4 Integritas	32
2.1.5 Pengendalian Internal.....	33
2.1.6 Budaya Organisasi	35
2.1.7 <i>Locus of Control</i>	36
2.1.8 Pencegahan Kecurangan (<i>fraud</i>).....	37
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Hipotesis Penelitian	42
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Pencegahan Kecurangan	42
2.3.2 Pengaruh Moralitas Terhadap Pencegahan Kecurangan	43

2.3.3 Pengaruh Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan	44
2.3.4 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan ...	45
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	46
2.4 Kerangka Pemikiran	48
BAB III	49
METODE PENELITIAN	49
3.1 Desain Penelitian	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.2.1 Populasi	49
3.1.2 Sampel	50
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.4 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian	52
3.4.1 Variabel Independen	52
3.4.2 Variabel Dependen	56
3.4.3 Variabel Kontrol	56
3.5 Teknik Analisis data	57
3.5.1 Analisis Deskriptif	58
3.5.2 Uji Kualitas Data	58
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	59
3.5.5 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Gambaran Umum Penelitian	63
4.1.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.1.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	64
4.1.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65

4.1.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian atau Divisi	65
4.2 Hasil Analisis Data	66
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	66
4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas	70
4.2.2.1 Uji Validitas	70
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	72
4.3 Asumsi Klasik	73
4.3.1 Uji Normalitas.....	73
4.3.2 Uji Multikolinieritas	74
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	75
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R-square)	79
4.6 Uji T.....	80
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.7.1 Pengaruh kompetensi terhadap pencegahan kecurangan	82
4.7.2 Pengaruh moralitas terhadap pencegahan kecurangan.....	83
4.7.3 Pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan.....	84
4.7.4 Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.....	86
4.7.5 Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan	87
4.7.6 Peranan Variabel Kontrol Dengan <i>Locus Of Control Internal</i>	88
BAB V	90
PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	91
5.3 Saran	92

5.4 Implikasi Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden	64
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian/Divisi	66
Tabel 4. 5 Analisis Statistik Deskriptif	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji heteroskedastisitas	76
Tabel 4. 11 Persamaan Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama BPR	100
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian	102
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 4. Tabulasi Data	112
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data SPSS	121

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi moralitas, integritas, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, serta menguji peran *locus of control* internal sebagai variabel kontrol. Pencegahan kecurangan merupakan aspek penting dalam menjaga kepercayaan publik dan stabilitas organisasi, khususnya di sektor perbankan seperti Bank Perekonomian Rakyat (BPR). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden karyawan BPR di Yogyakarta. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan and *locus of control* internal sebagai variabel kontrol menunjukkan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan

Kata kunci : Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Locus of Control Internal*, Pencegahan Kecurangan.

ABSTRACT

The research to analyze the effect of competence, morality, integrity, internal control, and organization culture on fraud prevention, with internal locus of control as a control variable. Fraud prevention is a crucial factor in maintaining public trust and operational stability, especially in financial institutions such as Rural Banks (*Bank Perkreditan Rakyat* or BPR). This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 100 BPR employees in Yogyakarta. The sampling technique used is purposive sampling. The results show that competence, morality, integrity, internal control, organizational culture have a positive and significant effect on fraud prevention and internal locus of control as a control variable no effect on fraud prevention

Keywords : Competence, Morality, Integrity, Internal Control, Organizational Culture, Internal Locus of Control, Fraud Prevention

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi, terutama di sektor perbankan adalah risiko kecurangan. Kecurangan atau yang lebih dikenal dengan *fraud* adalah suatu bentuk tindakan yang merugikan baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja yang melanggar ketentuan internal organisasi atau perusahaan termasuk semua sistem, kebijakan, dan prosedur untuk memperoleh keuntungan pribadi (Kuntadi *et al.*, 2022). Tindakan kecurangan merupakan perbuatan yang tidak adil atau melanggar hukum, baik yang merugikan karyawan maupun pihak ketiga. Dalam sektor perbankan, tindak hanya merugikan individu dan perusahaan, tetapi juga dapat mengancam stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan.

Risiko tinggi terhadap praktik kecurangan di sektor perbankan tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial, tetapi juga merugikan kepercayaan publik. Meskipun sistem pengendalian internal telah diterapkan, kecurangan masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi, seperti kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam mencegah kecurangan. Karakteristik unik sektor perbankan, seperti akses langsung karyawan terhadap dana nasabah, kompleksitas produk dan layanan, serta volume transaksi yang tinggi, menciptakan peluang bagi terjadinya kecurangan (Ayu Az-Zahra *et al.*, 2021). Selain itu, kompleksitas operasional bank yang meningkat seiring dengan pertumbuhan industri perbankan

dapat mempengaruhi tingginya eksposur terhadap risiko, termasuk risiko operasional akibat *fraud*. Praktik kecurangan di sektor perbankan Indonesia saat ini sangat memprihatinkan dan merugikan baik secara material maupun reputasi. Kecurangan - kecurangan tidak hanya berdampak pada bank tetapi juga pada nasabah sehingga memerlukan tindakan tegas untuk mencegah dan menangani masalah secara efektif.

Kerugian yang disebabkan oleh penipuan tidak hanya bersifat finansial tetapi juga non finansial seperti reputasi dan kesehatan perusahaan. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh *ACFE (Association of Certified Fraud Examiners)* tahun 2023 menunjukkan bahwa industri perbankan dan keuangan, termasuk Bank Perkreditan Rakyat (BPR), mengalami persentase kecurangan (*fraud*) sebesar 41.4%. Secara umum, *ACFE* melaporkan bahwa kurangnya pengendalian internal dan pengelolaan manajemen dalam perusahaan menjadi faktor penyebab utama terjadinya kecurangan. Tingginya angka kecurangan mengindikasikan bahwa perbankan memiliki peran yang sangat strategis dalam sistem keuangan.

Dalam konteks ini, Perbankan diatur dalam Undang – Undang No. 10 Tahun 1998 adalah segala sesuatu yang mencakup berbagai aspek seperti kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sektor perbankan memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan finansial masyarakat. Salah satu jenis lembaga keuangan yang berperan dalam hal ini salah satunya adalah Bank

Perekonomian Rakyat (BPR), yang hadir untuk memberikan layanan keuangan kepada masyarakat secara lebih luas.

Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (2024) jumlah Bank Perekonomian Rakyat di Indonesia mencapai 1.402 perusahaan. Jumlah Bank Perekonomian Rakyat (BPR) yang signifikan ini menunjukkan bahwa persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja dalam bersaing. Di samping itu, BPR memiliki struktur organisasi yang lebih kecil dibandingkan dengan bank umum, yang pada akhirnya menimbulkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan pengendalian internal dan penerapan budaya organisasi dalam mencegah kecurangan.

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta karena wilayah ini memiliki banyak Bank Perekonomian Rakyat (BPR) yang berperan aktif dalam mendukung sektor UMKM serta dikenal sebagai kota pendidikan dan pusat ekonomi. Kondisi ini menjadikan Yogyakarta sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji upaya pencegahan kecurangan di sektor keuangan mikro. Salah satu kasus adalah kasus kredit fiktif di BPR Jogja, di mana dua tersangka, bersama sejumlah pihak internal seperti Branch Manager, HRD, dan Bendahara memanipulasi data pegawai fiktif dari PT Transvision untuk mengajukan kredit dikutip disitus redaksi KrJogja oleh Sigit (2022). Selain itu, terdapat kasus yang ada di situs redaksi Harian Jogja oleh Hasanudin, (2023) yang menyatakan Manager HS juga ditetapkan sebagai tersangka atas pengajuan kredit fiktif menggunakan lima nama pegawai. Dokumen palsu yang diajukan HS berhasil lolos verifikasi pihak bank. Kasus-kasus ini

memperlihatkan bahwa praktik kecurangan fraud yang memanfaatkan lemahnya pengawasan di bank.

Pada penelitian ini menunjukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan, yaitu kompetensi, bermoral, berintegritas, pengendalian internal serta didukung oleh budaya organisasi yang baik. *Locus of control* juga berperan sebagai variabel kontrol yang dapat mendeteksi dan mencegah potensi kecurangan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek ini dalam upaya meningkatkan integritas dan kepercayaan masyarakat.

Faktor pertama adalah kompetensi bisa dalam kategori pengetahuan, keahlian dan berperilaku dapat mencegah *fraud*. Pencegahan *fraud* dapat mempengaruhi kapasitas sumber daya manusia (*SDM*) untuk itu penting memiliki *SDM* yang berkualitas (Adi Kurniawan Saputra *et al.*, 2019). Kompetensi yang berkualitas sangat dibutuhkan karena dengan adanya kompetensi pada karyawan yang berkualitas dapat mencegah terjadinya keterlambatan dalam melakukan pekerjaan selain itu, efisiensi waktu yang digunakan juga bisa menghemat karena sudah adanya pemahaman timeline waktu tentang apa yang akan dikerjakan terlebih dahulu.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi terhadap pencegahan kecurangan adalah moralitas individu merupakan cara hidup atau kebiasaan individu. Moralitas memegang peranan penting dalam upaya terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) karena moralitas individu yang dimiliki menentukan baik buruknya suatu tindakan yang akan dilakukannya. Individu yang mempunyai karakteristik moral yang mencakup prinsip dan nilai yang berkaitan dengan suatu konsep baik dan tidaknya

dalam suatu tindakan atau perilaku (Hariawan *et al.*, 2020). Seseorang yang memiliki kemampuan penalaran moral yang tinggi, terutama saat menghadapi situasi dilema etika. Moralitas sering diartikan sebagai sikap, tingkah laku, tindakan, perbuatan yang dilakukan seseorang ketika melakukan sesuatu berdasarkan pengalaman, interpretasi, hati nurani dan nasihat yang ada dalam diri mereka sendiri.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi terhadap pencegahan kecurangan yaitu integritas merupakan konsistensi dan keyakinan yang ada dimiliki tidak tergoyahkan dengan menjunjung tinggi nilai dan keyakinan. Secara singkatnya integritas adalah menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Menurut pendapat Budiantoro *et al.*(2022) dalam mencegah kecurangan yang baik perlu integritas karyawan untuk keberhasilan pencegahan yang mendukung keberhasilan program terhadap pencegahan kecurangan. Dengan kata lain integritas yang dimiliki seseorang menuntut seseorang untuk memiliki jiwa kepribadian yang berdasarkan oleh kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, dan tanggung jawab, untuk membangun kepercayaan dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang relevan.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi terhadap pencegahan kecurangan adalah pengendalian Internal. Pengendalian internal adalah sistem yang dirancang untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, menjaga aset, serta mencegah dan mendeteksi penyimpangan atau kecurangan. Semakin tinggi tingkat pengendalian internal yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah (Aulia *et al.*, 2021).

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi terhadap pencegahan kecurangan adalah budaya organisasi dijadikan tolak ukur untuk menentukan perilaku dan sikap karyawan (Mukoffi *et al.*, 2023). Semakin baik organisasi dalam mengimplementasikan budaya organisasi maka akan meningkatkan tingkat pencegahan kecurangan. Budaya organisasi yang ada didalam perusahaan harus dipertahankan karena budaya organisasi menjadi acuan atau pedoman bagi organisasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dengan adanya pedoman budaya organisasi tersebut apabila terjadi suatu masalah maka dapat diselesaikan dengan segera. Bank memiliki tanggung jawab untuk memperkuat budaya organisasi sebagai langkah pencegahan terhadap tindakan kecurangan, peningkatan kinerja institusi, perlindungan terhadap kepentingan para stakeholder, serta untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum dan standar etika yang berlaku di sektor perbankan (Nurlaela *et al.*, 2021). Membangun budaya organisasi yang transparan mendorong setiap individu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi, serta menciptakan nilai dan norma yang positif yang dapat mencegah tindakan kecurangan di dalam organisasi atau perusahaan.

Selain faktor-faktor tersebut, penelitian ini juga menyoroti peran *locus of control*, yaitu keyakinan individu terhadap kontrol atas tindakan dan hasil yang dicapai, sebagai variabel kontrol dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dan pencegahan kecurangan (*fraud.*) *Locus of control* adalah sejauh mana individu percaya memiliki kendali atas sesuatu tindakan dan hasil yang dicapai dalam hidup mereka. Ini juga mencakup keyakinan mereka keyakinan mereka terhadap kemampuan dalam meraih keberhasilan. *Locus of control* dibagi menjadi 2 jenis,

yang pertama locus pengendalian internal dan yang kedua locus pengendalian eksternal. *Locus of control* internal suatu organisasi berasal pada keyakinan individu bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja di dalam organisasi (Luluk *et al.*, 2019). Keyakinan ini mendorong mereka untuk bersikap lebih jujur, proaktif, dan berhati-hati dalam setiap tindakan, sehingga dapat meminimalkan risiko kecurangan. Sementara, *locus of control* eksternal merujuk pada keyakinan individu bahwa perilaku mereka maupun keberhasilan ditentukan oleh faktor-faktor yang datang dari luar individu mereka, seperti kebijakan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Banyak penelitian yang membahas topik ini akan tetapi masih banyak opini yang berbeda dari satu penelitian ke penelitian yang lain yang belum menunjukkan titik konsistensi dalam penelitian tersebut. Selain itu, kasus kecurangan masih cukup tinggi, namun belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh faktor internal seperti kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal, budaya organisasi dan *locus of control* internal, khususnya di BPR Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah disusun sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi individu dalam organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
2. Apakah moralitas dalam organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
3. Apakah integritas dalam organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
4. Apakah pengendalian internal dalam organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
5. Apakah Budaya Organisasi dalam organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh kompetensi terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
2. Untuk membuktikan pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta..
3. Untuk membuktikan pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.
4. Untuk membuktikan pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.

5. Untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada BPR di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat kepada berbagai pihak secara teoritis maupun praktisi :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru terhadap informasi dan pengetahuan terkait.

- a. Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi peneliti lain atau sejenis untuk meneliti permasalahan pencegahan tindak kecurangan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman dan menambah wawasan tentang pencegahan tindakan kecurangan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

- a. Diharapkan hasil penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan, serta menjadi referensi bagi peneliti lain.
- b. Diharapkan temuan penelitian akan memberikan informasi yang berguna bagi bank untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya tindak kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dan struktur penulisan terdiri dari 5 bab, berikut penjelasan terkait bab-bab tersebut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan terkait landasan teoritis yang digunakan untuk menjelaskan perumusan hipotesis. Serta berisi penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran sebagai pendukung pada penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan seluruh detail penelitian seperti jenis penelitian yang digunakan, populasi, dan sampel, sumber data dan teknik pengumpulan data serta definisi operasional yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel yang diteliti. Hingga metode analisis data digunakan pada penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan hasil dari analisis data yang berisi gambaran umum responden, pengujian instrumen dan interpretasi hasil penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian kesimpulan pembahasan secara singkat dari hasil pengujian dan keterbatasan penelitian. Serta saran yang dapat digunakan bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory Planned Behavior

Theory Planned Behavior yang dikembangkan sebagai penyempurnaan dari *Theory of Reasoned Action* yang muncul karena adanya keterbatasan tentang perilaku dimana setiap tindakan seseorang memiliki keinginan perilaku tidak lengkap. Menurut Ajzen (1991) teori yang menjelaskan keterkaitan antara niat dan perilaku manusia dalam konteks pengambilan keputusan. Sebagaimana dijelaskan dalam *theory of reasoned action*, faktor utama dalam *theory planned behavior* adalah adanya niat individu untuk melakukan perilaku yang tertentu (Rakanti & Ratnadi, 2024). Ada 3 jenis perilaku terencana dalam teori perilaku terencana di mana ketiga komponen ini saling berinteraksi untuk membentuk niat individu dalam bertindak yaitu :

1. Keyakinan bahwa hasil yang didapatkan seseorang akibat dari perilaku yang dilakukan (*attitude toward behavior*)
2. Keyakinan bahwa norma yang kita harapkan dan adanya keinginan untuk mewujudkan (*subjective norm*)
3. Keyakinan adanya faktor yang mendukung dan menghambat dari tindakan yang dilakukan seseorang (*perceived behavior*)

Theory Planned Behavior berfungsi untuk meramalkan dan memahami bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku yang bukan di bawah kendali atau kemampuan individu (Hendrik *et al.*, 2024). *Theory of Planned Behavior* mempertimbangkan bahwa tidak semua perilaku berada di bawah kendali atau sepenuhnya di luar kendali. Teori ini menjelaskan bagaimana sikap, tekanan sosial, dan kemampuan yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk berperilaku etis. Oleh karena itu, *theory planned behavior* menjadi dasar dari penelitian ini karena teori ini mampu untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan ketika dihadapkan pada situasi dimana mereka dihadapkan dengan kesempatan untuk berperilaku curang.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan pekerjaannya dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan (Wirakusuma & Setiawan, 2019). Tingkat kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi tinggi akan mampu memberikan kontribusi sumber daya yang lebih baik. Menurut pendapat Santi Putri Laksmi & Sujana (2019) kompetensi sumber daya manusia termasuk pengetahuan, keahlian dan berperilaku dapat mencegah kecurangan (fraud). Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu selain berdampak terhadap kinerja individu, juga berperan signifikan dalam meningkatkan integritas dan transparansi organisasi atau perusahaan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan pelatihan

yang dapat menurunkan risiko terjadinya tindakan kecurangan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi biasanya lebih memahami potensi risiko dan mencegah kecurangan sebelum masalah terjadi. Selain itu, pengembangan kompetensi yang baik juga mendorong terbentuknya sikap etis yang kuat, yang mendukung terciptanya budaya organisasi yang proaktif dalam pencegahan kecurangan pada suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi strategi yang sangat diperlukan bagi organisasi atau perusahaan untuk menjaga integritas dan mencegah tindakan kecurangan secara efektif.

2.1.3 Moralitas Individu

Moralitas berkaitan dengan cara seseorang berperilaku, di mana mereka menunjukkan penilaian mereka terhadap apa yang baik atau buruk. Moralitas dalam konteks kecurangan berkaitan dengan bagaimana seseorang mengambil keputusan ketika dihadapkan pada situasi yang memberi peluang untuk melakukan tindakan yang tidak etis atau tidak jujur (Hendrik et al., 2024). Menurut Mahautama & Hasibuan (2024) berpendapat moralitas individu yang rendah akan menunjukkan perilaku yang berbeda dibandingkan dengan individu yang memiliki moralitas lebih tinggi, terutama ketika dihadapkan pada dilema etis. Hal ini berarti seseorang yang memiliki sikap etis yang kuat dan komitmen terhadap prinsip kejujuran serta transparansi dapat secara signifikan mengurangi risiko terjadinya tindakan kecurangan. Seseorang yang memiliki moralitas tinggi cenderung bersikap tanggung jawab atas tindakan mereka dan berani dalam menghadapi konsekuensi

buruk jika melanggar norma. Selain itu, moralitas yang kokoh dapat mendorong karyawan untuk melaporkan aktivitas mencurigakan sehingga memungkinkan tim audit internal mendeteksi dan menangani potensi risiko kecurangan lebih awal. Dalam konteks sosial yang kompleks, moralitas tidak bersifat tetap, moral dapat dipengaruhi oleh teladan yang positif dari pimpinan serta program-program pengembangan karakter yang diadakan melalui pelatihan. Oleh karena itu, menekankan pengembangan moralitas dikalangan sumber daya manusia menjadi strategis penting untuk menjaga integritas dan secara efektif mencegah terjadinya tindakan kecurangan.

2.1.4 Integritas

Integritas adalah sikap yang menunjukkan keteguhan dan konsistensi dalam memegang nilai-nilai moral serta keyakinan yang diyakini benar. Integritas juga berarti adanya kesesuaian antara tindakan seseorang dengan prinsip dan nilai yang dianut (Budiantoro et al., 2022). Dalam pandangan etika, integritas mencerminkan kejujuran serta kebenaran dalam setiap perilaku yang dilakukan. Integritas merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dan berperan dalam upaya pencegahan kecurangan di dalam organisasi atau perusahaan. Prinsip integritas menuntut individu untuk mengembangkan karakter yang didasari oleh kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, dan tanggung jawab (Yogi Anggara & Bambang Suprasto, 2020). Karakter tersebut menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan, yang sangat diperlukan dalam menciptakan sistem pengambilan keputusan yang adil, transparan, dan bebas dari kecurangan. Karyawan yang

memiliki tingkat integritas yang tinggi cenderung melaksanakan tugas mereka dengan jujur dan konsisten, serta berkomitmen untuk mengikuti nilai-nilai etika yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Ketika integritas menjadi bagian integral dari budaya organisasi, hal ini menciptakan suasana dimana tindakan kecurangan dianggap tidak dapat diterima dan akan menghadapi konsekuensi yang serius. Selain itu, individu yang menjunjung integritas lebih cenderung melaporkan perilaku yang mencurigakan dan aktif berpartisipasi dalam inisiatif pencegahan tindakan kecurangan sehingga memperkuat sistem pengendalian internal. Organisasi yang mengedepankan pentingnya integritas melalui program pelatihan, kebijakan yang tegas, dan kepemimpinan yang menjadi teladan akan lebih efektif dalam mengurangi risiko terjadinya kecurangan. Oleh karena itu, penguatan integritas di setiap tingkatan organisasi atau perusahaan merupakan langkah strategis untuk mempertahankan kepercayaan para pemangku kepentingan dan memastikan kelangsungan operasional yang sehat.

2.1.5 Pengendalian Internal

Efektivitas pengendalian internal memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung strategi pencegahan kecurangan di lingkungan organisasi (Wulandari & Nuryanto, 2018). Sistem ini tidak hanya dirancang untuk mengatur jalannya kegiatan operasional, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk meminimalisir potensi penyimpangan dan penyelewengan. Pengendalian internal faktor memegang peranan penting dalam upaya pencegahan kecurangan di dalam suatu lingkungan organisasi. Menurut Kurniawan & Izzaty (2019) menjelaskan bahwa

pengendalian internal berkontribusi pada pencegahan kecurangan dalam organisasi atau perusahaan. Pengendalian internal merupakan rangkaian proses yang saling terkait, yang mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk mengarahkan pelaksanaan aktivitas operasional organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan tercapainya target organisasi serta meminimalkan potensi kerugian akibat ancaman terhadap keamanan.

Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organisations Treadway Commision*), pengendalian internal terdiri dari lima elemen penting, yaitu: Pertama lingkungan pengendalian mencakup sarana dan prasarana di dalam organisasi dalam menjalankan struktur pengendalian internal dengan baik. Kedua, penilaian risiko yaitu proses mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, aktivitas pengendalian berupa kebijakan yang diterapkan untuk mengurangi risiko dan memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Keempat, informasi dan komunikasi dengan penyampaian data yang relevan dan akurat kepada pihak terkait guna mendukung pengambilan keputusan. Kelima, pemantauan merupakan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem pengendalian dan perbaikan bila ditemukan kelemahan. Penerapan kelima elemen tersebut secara efektif memungkinkan organisasi untuk mengatur akses terhadap aset penting seperti dana dan dokumen internal, hanya diberikan kepada pihak yang memiliki kewenangan. Dengan pengendalian internal yang baik, akses ke sumber daya kritis seperti dana dan dokumen sensitif dapat dibatasi hanya untuk individu yang berwenang sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan curang. Selain itu, pengendalian internal juga menyediakan sistem pemantauan

yang dapat mengidentifikasi aktivitas mencurigakan dan memberikan respon yang cepat. Penguatan pengendalian internal tidak hanya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap potensi kecurangan (*fraud*), tetapi juga membantu membangun budaya organisasi yang menolak segala bentuk kecurangan. Oleh karena itu, implementasi pengendalian internal yang baik merupakan langkah yang strategis perusahaan untuk menjaga integritas organisasi dan perusahaan serta mempertahankan kepercayaan dari para pemangku kepentingan.

2.1.6 Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi menjadi dasar dalam memahami dinamika perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok (Firnanda et al., 2019). Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai dan norma yang dianut bersama, tetapi juga menjadi pedoman bertindak bagi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecurangan di lingkungan organisasi atau perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh Fitri & Nanda (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang terbentuk dalam sebuah organisasi atau perusahaan didukung dan disepakati oleh semua anggotanya. Ketika budaya yang mengedepankan nilai-nilai kejujuran, etika yang tinggi, dan transparansi dapat menciptakan suasana dimana tindakan kecurangan dianggap tidak dapat diterima. Anggota organisasi yang merasakan bahwa mereka berada dalam lingkungan yang mendukung perilaku etis cenderung lebih proaktif dalam melaporkan aktivitas mencurigakan dan terlibat dalam inisiatif pencegahan kecurangan. Selain itu,

budaya organisasi yang kuat akan mendorong setiap individu untuk bertindak sesuai dengan norma dan nilai yang telah ditetapkan bersama. Penerapan budaya organisasi yang positif berkontribusi pada penguatan sistem pengendalian internal dan meningkatkan kesadaran akan potensi risiko kecurangan. Oleh karena itu, menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang sehat merupakan langkah strategis untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan serta menjaga integritas dan reputasi perusahaan.

2.1.7 *Locus of Control*

Locus of control memiliki peranan dalam pengaruh berbagai faktor terhadap pencegahan kecurangan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Wakhidah & Mutmainah (2021) menyatakan *locus of control* adalah cara seseorang menilai apakah keberhasilan yang ia dapat itu berasal dari kerja kerasnya sendiri atau dari faktor luar seperti nasib atau orang lain. *Locus of control* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mencerminkan keyakinan seseorang bahwa setiap hasil, baik positif maupun negatif, berasal dari tindakan, kemampuan, serta faktor-faktor yang berasal dari dirinya sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal merujuk pada keyakinan individu bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya dipengaruhi oleh faktor di luar dirinya, seperti takdir, keberuntungan, atau campur tangan orang lain (Hendrik et al., 2024). Dalam konteks organisasi, individu yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa perilaku kerja dan hasil yang dicapai merupakan tanggung jawab pribadi mereka. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal

cenderung percaya bahwa perilaku dan keberhasilan mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti sistem atau lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa tindakan mereka dapat mempengaruhi hasil, mereka lebih mungkin bersikap hati-hati dan etis dalam pengambilan keputusan. Selain itu, *locus of control* internal meningkatkan kesadaran terhadap risiko kecurangan, mendorong individu untuk melaporkan aktivitas mencurigakan dan berpartisipasi secara aktif dalam sistem pengendalian internal. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada peran internal *locus of control* dalam upaya pencegahan kecurangan. Karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang kuat cenderung mampu merespons berbagai situasi dan konflik dalam organisasi dengan cara yang positif, karena mereka mampu mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai kondisi. Ketika individu memiliki kendali diri yang baik, potensi untuk terlibat dalam tindakan kecurangan dapat diminimalkan.

2.1.8 Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

Kecurangan dapat memiliki berbagai makna, seseorang mungkin menggunakan penipuan yang melibatkan kekerasan untuk meraih keuntungan dari tindakan orang lain. Selain itu, kecurangan juga bisa diartikan sebagai perilaku yang tidak jujur atau cerdik, dimana tindakan itu seringkali disalahgunakan untuk menipu orang lain. Kecurangan maupun *fraud* memiliki keterkaitan karena keduanya melibatkan tindakan untuk mendapatkan sesuatu melalui cara-cara yang tidak jujur, seperti menyampaikan informasi yang tidak sesuai dengan fakta sebenarnya. Menurut Kountur *et al.*, (2025) kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang melanggar

hukum yang dilakukan dengan maksud untuk mengelabui individu atau pihak tertentu, sehingga menyebabkan kerugian pada korban dan memberikan keuntungan kepada pelakunya. Tindakan kecurangan perlu diminimalkan agar tidak berkembang secara luas, jika tidak dicegah maka dapat menimbulkan kerugian bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Pencegahan kecurangan merupakan langkah strategis yang dilakukan untuk mengurangi faktor yang memicu terjadinya tindakan kecurangan (Romadaniati et al., 2020). Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu merancang strategi untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Jika diterapkan secara efektif, dapat mengurangi potensi terjadinya kecurangan (Ariskayanti & Sumadi, 2023). Kecurangan (*fraud*) yang sering terjadi pada Lembaga Perbankan yaitu :

1. Pembobolan Bank : tindakan ini dapat dilakukan oleh individu dari dalam maupun luar lembaga perbankan. Bentuk dan metode pembobolan bervariasi tergantung pada peran pelaku.
2. *Money Laundry* : merujuk pada sumber keuntungan yang diperoleh secara ilegal sehingga tampak seperti keuntungan tersebut diperoleh dengan cara yang sah.
3. Penyampain informasi palsu : seseorang memberikan informasi yang salah untuk mendapatkan persetujuan kredit atau fasilitas pinjaman.
4. Pencairan Deposito Secara Ilegal : mengambil dana dari rekening nasabah tanpa izin mereka dan berusaha untuk menghilangkan bukti transaksi keuangan.

5. Penyebaran Berita Palsu : penyebaran informasi palsu tentang pemindahan kredit atau aset lainnya.
6. Penarikan Uang Tanpa Izin : ketika uang ditarik dari rekening klien atau setoran dilakukan tanpa persetujuan pemilik rekening.
7. Penggelapan Dana : dimana orang menyalahgunakan uang yang diberikan oleh klien.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh kompetensi, moralitas individu, integritas, pengendalian internal, budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dengan *locus of control* sebagai variabel kontrol adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian atas pencegahan kecurangan sudah banyak dilakukan, seperti penelitian oleh Mantik *et al.*, (2022) menguji mengenai pengaruh kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dengan *sistem whistleblowing* sebagai variabel moderasi di ruang lingkup pemerintahan desa. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan, moralitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, integritas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Sistem whistleblowing terbukti memoderasi sebagian variabel, tetapi tidak signifikan untuk moralitas, integritas dan pengendalian internal. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan mengabaikan variabel lain seperti *locus of control internal* sebagai variabel kontrol untuk

memberikan perspektif baru. Penelitian ini hanya berfokus pada pencegahan alokasi dana desa di wilayah tertentu. Peneliti memperluas cakupan penelitian ke sektor perbankan, untuk melihat apakah hasilnya serupa atau berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Luluk *et al.* (2019) menguji Dampak *locus of control* pada moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasilnya menunjukkan bahwa moralitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas seseorang yang tinggi, tekanan eksternal seperti tuntutan pekerjaan atau sistem pengawasan yang lemah dapat mendorong terjadinya kecurangan. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *locus of control internal* tidak memoderasi pengaruh moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan *locus of control* eksternal justru memperkuat pengaruh pengendalian internal dalam menekan perilaku kecurangan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Melasari (2016) menguji Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Perbankan Di Tembilahan. Hasilnya menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Wakhidah & Mutmainah (2021) oleh peneliti *bystander effect, whistleblowing system, internal locus of control*, dan kompetensi aparatur terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of*

control internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Artinya, semakin kuat seseorang merasa bisa mengendalikan tindakannya sendiri, maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahatma & Hasibuan (2024) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur, sistem pengendalian internal, moralitas individu dan *locus of control internal* secara positif berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control internal* cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu mencegah tindakan curang. Berdasarkan hasil tersebut, *locus of control internal* dapat disarankan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijabarkan diatas, penelitian ini mengembangkan dengan menambahkan variabel kontrol yaitu *locus of control internal*. Peneliti selanjutnya juga akan meneliti tentang pencegahan kecurangan dengan objek penelitian Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Kemudian penelitian selanjutnya akan lebih mengefektifkan pernyataan dalam kuesioner yang digunakan, agar responden dapat lebih memahami maksud dari pertanyaan agar data yang diperoleh lebih akurat dan relevan terkait dengan faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Santi Putri Laksmi & Sujana (2019) kecurangan dapat dicegah dengan kemampuan sumber daya manusia, yang mencakup pengetahuan, keahlian dan

perilaku. Individu yang kompeten lebih mampu memahami dan menerapkan kebijakan serta prosedur organisasi dengan benar, sehingga dapat mengidentifikasi dan pencegahan potensi kecurangan. Teori *planned behavior* dalam konteks pencegahan kecurangan, kompetensi karyawan dapat dikategorikan sebagai faktor yang memperkuat persepsi terhadap kontrol perilaku, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya untuk melakukan atau menghindari suatu tindakan tertentu.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rakanti & Ratnadi (2024) berpengaruh positif pada upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Dengan kompetensi yang dimiliki individu meliputi pengetahuan, keahlian, dan perilaku individu dapat berperan dalam mencegah terjadinya tindakan kecurangan (Bunga *et al.*, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menghindari tindakan penipuan berkaitan erat dengan penguasaan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang pertama sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : Kompetensi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.3.2 Pengaruh Moralitas Terhadap Pencegahan Kecurangan

Setiap tindakan seseorang harus berdasarkan pada prinsip moral, terlepas dari apakah individu memiliki moral yang baik atau bermoral buruk. Dalam teori *planned behavior*, moralitas berkaitan dengan sikap terhadap perilaku dimana individu mencerminkan penilaian seseorang terhadap baik atau buruknya suatu tindakan. Moralitas mengacu pada baik dan buruknya suatu tindakan yang

dilakukan seseorang, terlepas dari niat mereka sendiri. Menurut Pramesti & Wulanditya (2021) individu dengan moralitas tinggi mungkin tidak melakukan kecurangan, tetapi orang dengan moralitas rendah juga mungkin melakukannya.

Moralitas individu, yang mencerminkan nilai-nilai etika dan prinsip yang dianut, berperan dalam menentukan perilaku seseorang dalam organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Baihaqie & Sofie (2023) moralitas seseorang berkontribusi pada tindakan jujur dan memiliki berpengaruh signifikan yang positif terhadap pencegahan kecurangan. Menurut Evia Lestari & Ayu (2021) moralitas yang dimiliki seseorang berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Dengan kata lain, lebih mudah untuk mencegah kecurangan ketika moralitas seseorang lebih tinggi.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut :

Hipotesis 2 (H2) : Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.3.3 Pengaruh Integritas Terhadap Pencegahan Kecurangan

Integritas adalah sikap yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang diyakini benar. Integritas menuntut setiap anggota untuk bertindak dengan kejujuran dan keterbukaan, sambil tetap menjaga kerahasiaan informasi. Integritas individu membentuk kepercayaan sebagai dasar untuk membuat keputusan yang dapat dipercaya. Integritas adalah sikap yang harus dipegang secara teguh dan penuh rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan teori

planned behavior, perilaku seseorang dipengaruhi oleh niat, norma subjektif, dan persepsi kontrol diri. Dalam hal ini, integritas berkaitan dengan sikap terhadap perilaku jujur dan kepatuhan terhadap norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Individu yang memiliki integritas tinggi akan lebih cenderung menolak perilaku curang dan berkomitmen untuk menjaga kejujuran dalam setiap tindakan. Faktor integritas berpengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan. Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk mengetahui apakah integritas berpengaruh terhadap upaya pencegahan kecurangan. Selain itu, integritas mempengaruhi secara signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan (*fraud*), upaya pencegahan akan lebih efektif dengan tingkat integritas yang lebih tinggi. Menurut penelitian Ayu Az-Zahra *et al.*, (2021) dan Widyawati & Eriswanto (2023) yang menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Semakin baik integritas karyawan, semakin baik pula pencegahan kecurangan.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga sebagai berikut :

Hipotesis 3 (H3) : Integritas berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.3.4 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengendalian internal merupakan rangkaian proses yang saling terkait, mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk mengarahkan pelaksanaan aktivitas operasional organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal yang kuat akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa tindakan kecurangan sulit dilakukan, membentuk sikap positif terhadap kepatuhan

pada aturan, dan memperkuat norma sosial yang menentang perilaku kecurangan. Pengendalian internal di organisasi atau perusahaan biasanya memiliki motivasi tertentu, seperti untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau meraih bonus. Motivasi ini sejalan dengan teori planned behavior, dimana setiap karyawan percaya bahwa dengan melaksanakan pengendalian internal yang efektif, mereka akan berpeluang menerima bonus dari perusahaan. Menurut Andari & Ismet (2019) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dan mengurangi risiko dengan melaksanakan pengendalian internal yang baik. Pendapat ini juga sejalan dengan Herlita & Bayunitri (2021), Kurniawan & Izzaty (2019), Ginting et al., (2023) pengendalian internal berpengaruh positif dalam membantu mencegah penipuan dan memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

Hipotesis 4 (H4) : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

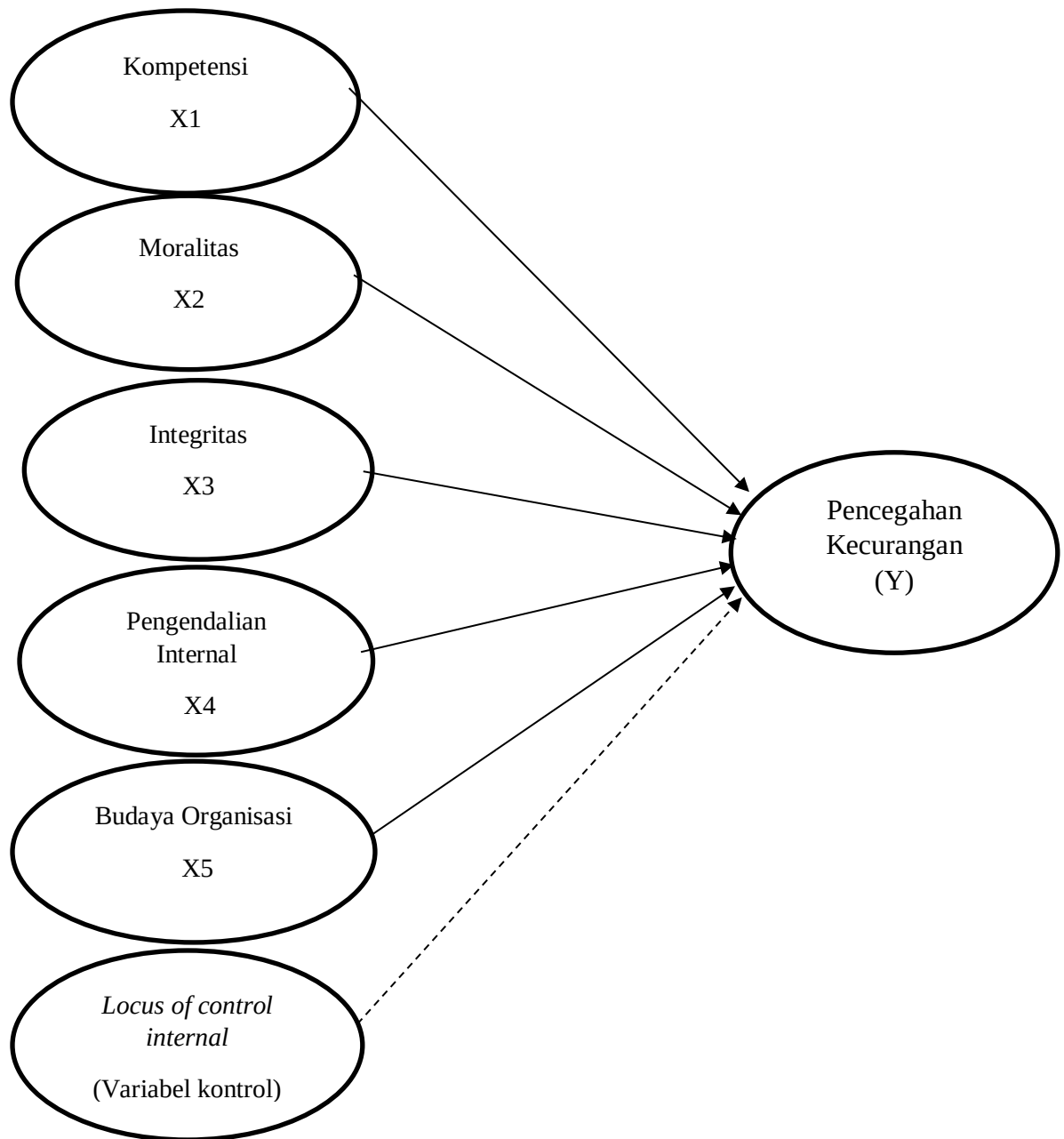
Budaya organisasi dalam sebuah organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku etis di antara anggotanya. Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang diyakini dan dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, dan kepatuhan terhadap aturan. Individu yang bekerja dalam lingkungan

seperti ini akan terdorong untuk menolak kecurangan dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika yang berlaku. Penelitian oleh Mukoffi et al., (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Seseorang berperilaku di dalam dan diluar organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh budaya. Penelitian ini juga sejalan dengan Widyawati & Eriswanto (2023) dan Selfiati et al., (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Budaya organisasi atau kebiasaan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Penelitian lain menunjukkan bahwa budaya organisasi membantu mencegah kecurangan.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang kelima sebagai berikut :

Hipotesis 5 (H5) : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif karena berfokus pada analisis dari data-data yang diolah menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2023), Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka yang diperoleh melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek atau populasi yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi karyawan dalam setiap Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Alasan pemilihan di Yogyakarta sebagai lokasi penelitian dilakukan untuk memudahkan penulis melakukan penelitian. Ada juga banyak alasan, salah satunya adalah banyaknya karyawan dari perusahaan perbankan.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Sampel ini dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi supaya hasil penelitian tetap bisa menggambarkan kondisi yang lebih luas (Amin *et al.*, 2023). Untuk melakukan pengambilan sampel peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik dimana pengambilan sampel yang sesuai dengan pertimbangan tertentu menggunakan kriteria yang berkaitan dengan tujuan peneliti. Dengan menggunakan metode tersebut, maka ditetapkan kriteria tertentu dalam penentuan responden yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. Karyawan yang bekerja dalam Bank Perekonomian Rakyat yang masih aktif di Yogyakarta.
2. Karyawan yang memiliki peran dalam pengelolaan keuangan dan pengawasan, yaitu bagian Akuntansi dan Keuangan, Audit Internal, Mantri & Kredit, Administrasi, Manajemen Risiko di dalam Bank Perekonomian Rakyat di Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, metode Lemeshow akan digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus berikut ini :

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2 \times P (1-P)}{d^2} \\&= \frac{(1,96)^2 \times 0,5 (1-0,5)}{(0,1)^2} \\&= \frac{0,9604}{0,01} \\&= 96,04\end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

z = derajat kepercayaan

p = maksimal estimasi

d = alpha

Berdasarkan perhitungan dengan rumus lemeshow, jumlah sampel yang diperoleh adalah 96,04. Angka ini kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Oleh karena itu, penelitian ini akan melibatkan 100 responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diminta menjawab sejumlah pernyataan tertulis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk mengumpulkan data tersebut teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner *online* melalui *Google Form* dan dalam bentuk cetak kertas kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab responden. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Penelitian menggunakan skala likert dari 1-5 untuk mengukur variabel hasil penelitian. Dengan skala likert, maka variabel akan diukur dan dijabarkan berupa item pertanyaan (Sugiyono, 2023). Responden memberikan jawaban terhadap kuesioner dengan memilih angka pada skala likert terhadap jawaban yang dianggap relevan

menurut pandangan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Dalam penelitian ini, digunakan 5 skala rentang penelitian untuk mengukur jawaban kuesioner terhadap item-item pertanyaan adalah sebagai berikut

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
3. Netral (N) diberi skor 3.
4. Setuju (S) diberi skor 4.
5. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

3.4 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah mengacu pada atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti menetapkan variabel-variabel ini untuk diteliti dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan temuan penelitian. Adapun variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian meliputi:

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2023).

3.4.1.1 Kompetensi

Menurut Jayanti & Suardana (2019) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang, organisasi, atau sistem untuk melaksanakan tanggung

jawabnya secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung lebih peka terhadap aktivitas yang tidak sesuai dengan prosedur, serta memiliki kemampuan untuk mengenali dan melaporkan adanya indikasi kecurangan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran pernyataan variabel kompetensi diukur yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan

3.4.1.2 Moralitas Individu

Moralitas individu adalah cara hidup atau kebiasaan dan merupakan kualitas perbuatan yang melihatkan apakah termasuk perbuatan baik atau buruk. Menurut Batkunde & Dewi (2022) individu dianggap bermoral apabila tindakannya mencerminkan nilai-nilai moralitas, yaitu kemampuan dimana seseorang bisa membedakan mana yang baik dan yang buruk dalam perilaku. Indikator pengukuran pernyataan moralitas individu seseorang diukur dengan :

1. Kesadaran pegawai, prinsip etika dan kejujuran
2. Patuh terhadap aturan yang berlaku dan
3. Sikap individu dalam tindakan yang menyimpang aturan

3.4.1.3 Integritas

Integritas mencerminkan komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip etis, yang melekat pada jati diri seseorang dan tercermin melalui perilaku atau

tindakannya (Pramesti & Putra, 2020). Integritas adalah sikap yang menunjukkan keteguhan dan konsistensi dalam memegang nilai-nilai moral serta keyakinan yang diyakini benar. Indikator untuk mengukur variabel integritas yaitu :

1. Kejujuran,
2. Keberanian
3. Sikap bijaksana,
4. Tanggung jawab individu

3.4.1.4 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah sebuah proses yang berlangsung secara berkesinambungan dan melibatkan berbagai kebijakan serta prosedur yang disusun untuk mengendalikan dan mengarahkan jalannya kegiatan operasional dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Adhyaksa & Sufitri (2022) Pengendalian internal memiliki peran yang sangat penting dalam membantu suatu instansi mengawasi serta mengarahkan jalannya operasional, dengan tujuan untuk menekan potensi risiko dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Indikator yang digunakan untuk pengukuran pengendalian internal yaitu:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran risiko
3. Aktivitas pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

3.4.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi dan berperan dalam membentuk pola perilaku mereka dalam lingkungan kerja (Larasati & Nugroho, 2024). Apabila budaya organisasi menanamkan nilai-nilai kejujuran, etika profesional yang tinggi, dan keterbukaan informasi, maka lingkungan kerja yang tercipta akan mendorong setiap individu untuk menolak segala bentuk kecurangan secara tegas. Indikator dalam pengukuran budaya organisasi diukur dengan:

1. Inisiatif individu
2. Pengarahan
3. Dukungan pemimpin
4. Kontrol
5. Sistem imbalan
6. Pola komunikasi
7. Integritas
8. Komitmen
9. Ketulusan

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, variabel dependen atau terikat (Y) yang dianalisis adalah pencegahan kecurangan.

3.4.2.1 Pencegahan Kecurangan

Pencegahan kecurangan merupakan segala upaya untuk mencegah, menghambat, dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko untuk melakukan kecurangan (Febriana & Biduri, 2022). Adapun pengukuran indikator variabel pencegahan kecurangan yaitu :

1. Menciptakan kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu
2. Proses rekrutmen yang jujur
3. *Fraud awareness*
4. Lingkungan kerja yang positif
5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati
6. Adanya saksi terhadap segala bentuk kecurangan

3.4.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini variabel kontrol yang dianalisis adalah *locus of control* internal

3.4.3.1 Locus of control internal

Locus of control internal adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki pengaruh langsung terhadap hasil yang diperoleh melalui tindakan, keputusan, dan usahanya sendiri. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa setiap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya merupakan dibawah kendali dirinya sendiri (Astary et al., 2023). Ketika karyawan memiliki locus of control

internal yang kuat, mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga berperan dalam mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Indikator dalam penyusunan pernyataan untuk variabel *locus of control* internal yaitu:

1. Mencerminkan keyakinan individu bahwa tindakan yang dilakukannya memiliki pengaruh langsung terhadap hasil yang diperoleh
2. Keyakinan bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil
3. Merasa memiliki kendali yang baik terhadap perilaku dirinya
4. Aktif mencari informasi dan pengetahuan berkaitan dengan kondisi atau permasalahan yang sedang dihadapi

3.5 Teknik Analisis data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google form* dan Kertas yang disebarakan kepada pegawai Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab responden.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi (Hariawan *et al.*, 2020). Analisis statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maximum dan standar deviation.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian, keakuratan hasil sangat ditentukan oleh seberapa baik alat ukur yang digunakan terhadap variabel yang diteliti, Jika peneliti menggunakan kuesioner dengan skala likert, maka penting untuk memastikan terbukti valid dan reliabel supaya hasilnya bisa dipercaya.

3.5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidaknya suatu kuesioner dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Anggraini et al., 2022). Suatu kuesioner itu valid jika pertanyaan yang mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh peneliti melalui kuesioner tersebut. Menurut Widarjono (2018) Hasil uji validitas dikatakan valid bisa dilakukan dengan dua cara. Pertama, jika nilai korelasinya lebih besar dari nilai korelasi di dalam tabel distribusi r maka instrumen dikatakan valid. Kedua, membandingkan hasil signifikansinya dengan nilai signifikansi kesalahan yang dipilih 5% maka dikatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator-indikator dalam kuesioner yang mengukur suatu variabel. Menurut Widarjono (2018) kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu instrumen ditunjukkan oleh angka yang disebut koefisien reliabilitas. Dalam pengujian reliabilitas, diperoleh nilai hitung cronbach alpha. Suatu instrumen dikatakan bisa dipercaya jika nilai Cronbach's alpha diatas angka

> 0.6. Jika nilai Cronbach alpha lebih kecil dari < 0.6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi adalah uji asumsi klasik. Pengujian ini digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang didapat hasil terbaik untuk memastikan bahwa ketepatan estimasi, tidak bias dan konsisten.

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal (Hariawan et al., 2020). Dengan uji *kolmogorov smirnov* digunakan untuk menganalisis nilai signifikan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi melebihi dari 0,05, maka data dikatakan distribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak distribusi normal.

3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen (Hariawan et al., 2020). Jika dalam analisis data tidak ditemukan adanya multikolinearitas di antara variabel, maka data tersebut dikatakan sebagai data yang baik. Uji multikolinearitas dilakukan dengan

melihat nilai tolerance dan variance inflation factors (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bebas multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$.
2. Terdapat multikolinearitas apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi $< 0,1$

3.5.4.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan salah satu bagian dari uji dalam asumsi klasik analisis regresi yang bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varians residual antar pengamatan (Hariawan et al., 2020). Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS dengan ketentuan penilaian sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat adanya gejala heteroskedasitas.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka terdapat adanya gejala heteroskedasitas.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian kuantitatif ini untuk menilai dan mengukur hubungan antara beberapa variabel (Hariawan *et al.*, 2020). Tujuannya adalah untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, memiliki satu variabel independen dan lima variabel dependen yang dijelaskan seperti berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Pencegahan Kecurangan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Error/Tingkat Kesalahan

X1 = Kompetensi

X2 = Moralitas Individu

X3 = Integritas

X4 = Pengendalian Internal

X5 = Budaya Organisasi

X = *Locus of control Internal*

3.5.5.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menguji sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Hariawan *et al.*, 2020). Jika dalam penilaiannya mencapai angka 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk melakukan prediksi yang diinginkan oleh peneliti.

3.5.5.4 Uji Statistika (Uji T)

Uji T digunakan untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Herlita & Bayunitri, 2021). Pengujian terhadap koefisien regresi parsial (uji T) dinyatakan signifikan apabila nilainya tidak mencapai 0.05 atau 5%.

Kriteria pengujian yang diterapkan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0.05 , maka H_0 ditolak berarti variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta yang dijadikan sebagai sampel. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan BPR yang bekerja di bagian Akuntansi dan Keuangan, Audit Internal, Mantri & Kredit, Administrasi, Manajemen Risiko. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer yang didapatkan langsung dengan membagikan kuesioner melalui kunjungan langsung ke instansi terkait yaitu BPR di Yogyakarta dengan menyebarkan *google form* dan kertas kuesioner kepada para karyawan. Jumlah yang berhasil didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Data responden kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, serta bagian atau divisi, yang selanjutnya dijadikan bagian dari analisis penelitian ini.

4.1.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi laki-laki dan perempuan. Jumlah dan persentase jenis kelamin pada karyawan BPR di Yogyakarta.

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	43	43.0
Perempuan	57	57.0
Total	100	100

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan BPR Yogyakarta yang sebagian besar pada Perempuan sebanyak 57 orang (57%) dan sisanya laki-laki sebanyak 43 orang (43%).

4.1.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Distribusi frekuensi berdasarkan usia dibagi menjadi 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan >50 tahun. Kelompok usia pada karyawan BPR Yogyakarta.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	40	40.0
31 – 40 tahun	39	39.0
41 – 50 tahun	20	20.0
>50 tahun	1	1.0
Total	100	100

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa kelompok usia karyawan BPR Yogyakarta yang sebagian besar pada 20 – 30 tahun sebanyak 40 orang (40%) dan sebagian kecil pada kelompok usia >50 tahun sebanyak 1 orang (1%).

4.1.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi beberapa tingkatan D3, S1 dan S2. Frekuensi dan persentase pendidikan terakhir karyawan BPR di Yogyakarta.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
D3	9	9.0
S1	90	90.0
S2	1	1.0
Total	100	100

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir hampir seluruhnya adalah S1 sebanyak 90 orang (90%), sedangkan D3 sebanyak 9 orang (9%) dan S2 sebanyak 1 orang (1%).

4.1.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian atau Divisi

Distribusi frekuensi berdasarkan bagian atau divisi karyawan meliputi administrasi, manajemen resiko, mantri kredit, audit internal dan akuntansi keuangan. Berikut distribusi frekuensi berdasarkan bagian atau divisi karyawan di Yogyakarta BPR di Yogyakarta.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bagian/Divisi

Bagian/Divisi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Administrasi	22	22.0
Mantri & Kredit	46	46.0
Manajemen Resiko	11	11.0
Audit Internal	7	7.0
Akuntansi & Keuangan	14	14.0
Total	100	100.0

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan bagian atau divisi sebagian besar sebagai mantri & kredit sebanyak 46 orang (46%), administrasi sebanyak 22 orang (22%), akuntansi dan keuangan sebanyak 14 orang (14%), manajemen resiko sebanyak 11 orang (11%) dan sebagian kecil sebagai audit internal sebanyak 7 orang (7%).

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini metode analisis deskriptif adalah gambaran suatu variabel penelitian untuk memberikan informasi serta mendeskripsikan data mengenai karakteristik minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang relevan dengan keadaan yang sedang terjadi saat ini. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data dengan cara yang dapat dipahami dan digunakan dalam penelitian seperti Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Pencegahan Kecurangan, *Locus of control internal*.

Tabel 4. 5 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kompetensi (X1)	100	3.00	5.00	4.0000	0.71067
Moralitas (X2)	100	3.00	5.00	4.1700	0.65219
Integritas (X3)	100	2.00	5.00	4.0900	0.51434
Pengendalian Internal (X4)	100	2.00	5.00	3.7300	0.73656
Budaya Organisasi (X5)	100	3.00	5.00	4.0200	0.53144
Pencegahan Kecurangan (Y)	100	3.00	5.00	4.2700	0.52905
<i>Locus Of Control Internal (X)</i>	100	2.00	5.00	3.9400	0.87409

Sumber : Data diolah, 2025

Oleh karena itu kita bisa lihat hasil analisis deskriptif setiap variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi memiliki nilai *minimum* sebesar 3.00 dan nilai *maximum* 5.00 artinya paling rendah jawaban responden atas variabel kompetensi sebesar 3.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden pada variabel kompetensi sebesar 4.00 artinya bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 100 orang yang memberikan jawaban atas kompetensi, rata-rata memberikan penelitian sebesar 4.00. Standar deviasi sebesar 0,71 artinya

penyebaran data variabel kompetensi sebesar 0.71 dari 100 responden keseluruhan dalam penelitian.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel moralitas memiliki nilai *minimum* 3.00 dan nilai *maximum* 5.00 dengan nilai *mean* 4.17 artinya paling rendah jawaban responden atas variabel moralitas sebesar 3.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden pada variabel moralitas sebesar 4.17 artinya bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 100 orang yang memberikan jawaban atas moralitas, rata-rata memberikan penelitian sebesar 4.17. Standar deviasi sebesar 0.65 artinya penyebaran data variabel moralitas sebesar 0,65 dari 100 responden keseluruhan dalam penelitian.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel integritas memiliki nilai *minimum* sebesar 2.00 dan nilai *maximum* 5.00 artinya paling rendah jawaban responden atas variabel integritas sebesar 2.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Nilai mean pada variabel moralitas sebesar 4.09 artinya bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 100 orang yang memberikan jawaban atas integritas, rata-rata memberikan sebesar 4.09. Standar deviasi sebesar 0.51 artinya penyebaran data variabel integritas sebesar 0.51 dari 100 responden keseluruhan dalam penelitian.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengendalian internal menunjukkan nilai *minimum* sebesar 2.00 dan nilai *maximum* 5.00. Hal ini menunjukkan paling rendah jawaban responden atas variabel tersebut 2.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden

untuk variabel pengendalian internal sebesar 3.73 artinya dari 100 responden yang memberikan jawaban rata-rata memberikan sebesar 3.73. Standar deviasi sebesar 0.73 artinya penyebaran data variabel pengendalian internal sebesar 0.73 dari 100 responden keseluruhan dalam penelitian.

5. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *minimum* 3.00 dan nilai *maximum* 5.00. Hal menunjukkan paling rendah jawaban responden atas variabel tersebut 3.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.02 artinya dari 100 keseluruhan responden yang memberikan jawaban rata-rata sebesar 4.02. Standar deviasi sebesar 0.53 artinya penyebaran data variabel budaya organisasi sebesar 0.53 dari 100 keseluruhan responden dalam penelitian.
6. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pencegahan kecurangan menunjukkan hasil *minimum* 3.00 dan nilai *maximum* 5.00. Hal ini menunjukan paling rendah jawaban atas variabel tersebut 3.00 dan tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.27 artinya dari 100 keseluruhan responden yang memberikan jawaban rata-rata sebesar 4.27. Standar deviasi sebesar 0.52 artinya penyebaran data variabel pencegahan kecurangan sebesar 0.52 dari 100 keseluruhan responden dalam penelitian.
7. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *locus of control internal* menunjukan hasil *minimum* 2.00 dan nilai *maximum* 5.00. Hal ini menunjukkan paling rendah jawaban atas variabel tersebut 2.00 dan

tertinggi sebesar 5.00. Rata-rata (*mean*) dari keseluruhan responden untuk variabel *locus of control internal* sebesar 3.94 artinya dari 100 keseluruhan responden yang memberikan jawaban rata-rata sebesar 3.94. Standar deviasi sebesar 0.87 artinya penyebaran data variabel *locus of control internal* sebesar 0.87 dari 100 keseluruhan responden dalam penelitian.

4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Anggraini et al., 2022). Suatu kuesioner itu valid jika pertanyaan yang mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh peneliti melalui kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid jika hasil signifikan < nilai signifikan 5% maka dapat dikatakan alat tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Sig	Kriteria Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,000	< 0,05	Valid
	X1.2	0,000	< 0,05	Valid
	X1.3	0,000	< 0,05	Valid
	X1.4	0,000	< 0,05	Valid
	X1.5	0,000	< 0,05	Valid
	X1.6	0,000	< 0,05	Valid
Moralitas (X2)	X2.1	0,000	< 0,05	Valid
	X2.2	0,000	< 0,05	Valid
	X2.3	0,000	< 0,05	Valid
	X2.4	0,000	< 0,05	Valid
	X2.5	0,000	< 0,05	Valid

	X2.6	0,000	< 0,05	Valid
Integritas (X3)	X3.1	0,000	< 0,05	Valid
	X3.2	0,000	< 0,05	Valid
	X3.3	0,000	< 0,05	Valid
	X3.4	0,000	< 0,05	Valid
	X3.5	0,000	< 0,05	Valid
	X3.6	0,000	< 0,05	Valid
	X3.7	0,000	< 0,05	Valid
	X3.8	0,000	< 0,05	Valid
Pengendalian Internal (X4)	X4.1	0,000	< 0,05	Valid
	X4.2	0,000	< 0,05	Valid
	X4.3	0,000	< 0,05	Valid
	X4.4	0,000	< 0,05	Valid
	X4.5	0,000	< 0,05	Valid
Budaya Organisasi (X5)	X5.1	0,000	< 0,05	Valid
	X5.2	0,000	< 0,05	Valid
	X5.3	0,000	< 0,05	Valid
	X5.4	0,000	< 0,05	Valid
	X5.5	0,000	< 0,05	Valid
	X5.6	0,000	< 0,05	Valid
	X5.7	0,000	< 0,05	Valid
	X5.8	0,000	< 0,05	Valid
	X5.9	0,000	< 0,05	Valid
Pencegahan Kecurangan (Y)	Y1	0,000	< 0,05	Valid
	Y2	0,000	< 0,05	Valid
	Y3	0,000	< 0,05	Valid
	Y4	0,000	< 0,05	Valid
	Y5	0,000	< 0,05	Valid
	Y6	0,000	< 0,05	Valid
	Z1	0,000	< 0,05	Valid

<i>Locus Of Control Internal</i> (X6)	Z2	0,000	< 0,05	Valid
	Z3	0,000	< 0,05	Valid
	Z4	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada uji instrumen selanjutnya.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur indikator dari variabel kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu (Widarjono, 2018). Suatu hasil dalam pengujian reliabilitas pengukuran dengan melihat cronbach alpha $> 0,6$.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Ket
Kompetensi (X1)	0.673	>0,6	Reliabel
Moralitas (X2)	0.713	>0,6	Reliabel
Integritas (X3)	0.765	>0,6	Reliabel
Pengendalian Internal (X4)	0.795	>0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X5)	0.840	>0,6	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.791	>0,6	Reliabel
<i>Locus Of Control Internal (X)</i>	0.760	>0,6	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner reliabel. Sehingga bisa digunakan kembali.

4.3 Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi yang berdistribusi normal atau tidak normal (Hariawan et al., 2020). Dengan uji kolmogorov smirnov digunakan untuk menganalisis nilai signifikan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dianggap distribusi normal.

2. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54133089
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.052
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 c ^d

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada output SPSS versi 26 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen (Hariawan et al., 2020). Jika dalam analisis data tidak ditemukan adanya multikolinearitas di antara variabel, maka data tersebut dikatakan sebagai data yang baik. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi $> 0,1$ dan variance inflation factors (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Ket
Kompetensi (X1)	0.416	2.403	Tidak terjadi multikolinieritas
Moralitas (X2)	0.652	1.534	Tidak terjadi multikolinieritas
Integritas (X3)	0.399	2.503	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengendalian Internal (X4)	0.345	2.900	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X5)	0.356	2.809	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Locus of Control Internal (X)</i>	0.636	1.573	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dan tolerance. Diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas merupakan salah satu uji dalam asumsi klasik analisis regresi yang bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varians residual antar pengamatan (Hariawan et al., 2020). Pengujian heteroskedasitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS.

Tabel 4. 10 Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	<i>P-value</i>	Kriteria	Ket
Kompetensi (X1)	0.759	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Moralitas (X2)	0.091	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Integritas (X3)	0.120	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengendalian Internal (X4)	0.640	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X5)	0.386	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Locus of Control Internal (X)</i>	0.526	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel tidak memiliki masalah heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian kuantitatif ini untuk menilai dan mengukur hubungan antara beberapa variabel (Hariawan et al., 2020). Tujuannya adalah untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 11 Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien
Constanta	4.195
Kompetensi (X1)	0.219
Moralitas (X2)	0.184
Integritas (X3)	0.167
Pengendalian Internal (X4)	0.382
Budaya Organisasi (X5)	0.185
<i>Locus of Control Internal (X)</i>	0.895

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada Tabel 4.11 dapat dilihat antara variabel independen terhadap variabel terikat tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

$$\text{Pencegahan Kecurangan (Y)} = 4.195 + 0.219X_1 + 0.184X_2 + 0.167X_3 + 0.382X_4 + 0.185X_5 + 0.895X_6$$

Berdasarkan hasil analisis data dan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan mengenai beberapa hal berikut ini :

1. Nilai koefisien regresi konstanta sebesar 4.195 artinya kompetensi (X1), moralitas (X2), integritas (X3), pengendalian internal (X4) dan budaya organisasi (X5) bernilai 0 maka pencegahan kecurangan nilainya positif sebesar 4.195
2. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,219 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar

0,219 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan.

3. Nilai koefisien regresi moralitas sebesar 0,184 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel moralitas maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0,184 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan.
4. Nilai koefisien regresi integritas sebesar 0,167 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel integritas maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0.167 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan.
5. Nilai koefisien regresi pengendalian internal sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengendalian internal maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan.
6. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,182 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan

7. Nilai koefisien regresi *Locus of control internal* sebagai variabel kontrol sebesar 0,895 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Locus of control internal* maka pencegahan kecurangan pada karyawan di BPR Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0.895 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau tidak berubah selama masa pengamatan

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terkait. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dan variabel kontrol dapat menjelaskan variabel dependen yang dinyatakan dalam persen (%).

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi

R	0.703
<i>R-square</i>	0.745
Adjusted R square	0.726

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan nilai Adjusted R square diketahui sebesar 0,726 atau 72,6% variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X5), Moralitas (X2), Integritas (X3), Kompetensi (X1), Pengendalian Internal (X4) dan variabel kontrol *Locus of control internal* memberi pengaruh atau sumbangsi terhadap Pencegahan Kecurangan (Y), sedangkan sisanya 27.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji T

Uji T digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Herlita & Bayunitri, 2021). Pengujian koefisien regresi parsial (uji T) dianggap valid jika nilainya tidak mencapai 0.05 atau 5%.

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Ket
(Constant)	4.195	2.080		2.017	0.047	Didukung
Kompetensi	0.219	0.102	0.194	2.136	0.035	Didukung
Moralitas	0.184	0.087	0.160	2.106	0.038	Didukung
Integritas	0.167	0.079	0.205	2.111	0.037	Didukung
Pengendalian Internal	0.382	0.117	0.342	3.269	0.002	Didukung
Budaya Organisasi	0.185	0.067	0.282	2.759	0.007	Didukung
<i>Locus of Control Internal</i>	0.895	0.082	0.122	1.009	0.217	

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji t pada Tabel 4.13 menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil diperoleh nilai sig.(t) kompetensi adalah sebesar 0,035 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta
2. Berdasarkan hasil diperoleh nilai sig.(t) moralitas adalah sebesar 0,038 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa moralitas berpengaruh positif dan

signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta

3. Berdasarkan hasil diperoleh nilai sig.(t) integritas adalah sebesar $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta
4. Berdasarkan hasil diperoleh nilai sig.(t) pengendalian internal adalah sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta
5. Berdasarkan hasil diperoleh nilai sig.(t) budaya organisasi adalah sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta
6. Berdasarkan hasil diperoleh nilai Sig (t) variabel kontrol *Locus of control Internal* adalah sebesar $0,217 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of control internal* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR Yogyakarta.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh kompetensi terhadap pencegahan kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan BPR Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi (t) kompetensi adalah sebesar $0,035 < 0,05$ dengan koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan BPR Yogyakarta maka semakin besar pula tingkat pencegahan kecurangan yang terjadi.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakanti & Ratnadi (2024) bahwa kompetensi berpengaruh positif pada upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Dengan kompetensi individu berhasil untuk mencegah tindakan kecurangan. Hal ini menunjukkan kemampuan untuk menghindari penipuan dengan menguasai kompetensi pada individu terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ada dalam diri individu itu sendiri. Kompetensi adalah beberapa kualifikasi atau kemampuan serta pemenuhan kapasitas ketika pekerjaannya sehingga kegiatan berlangsung dapat dilaksanakan dengan tepat dan akurat. Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan. Semakin tinggi kemampuan yang digerakkan oleh seseorang, semakin tinggi pula kemampuan pemeriksa untuk mengenali kecurangan. Seorang yang memiliki kemampuan keterampilan dalam tugas dapat membuatnya lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2022) yang mana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pada Karyawan Bank. Adapun penelitian lain yang dilakukan Silalahi & Pupung (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan karyawan Bank BUMN. Dengan semakin baik kompetensi karyawan Bank,

semakin baik pencegahan kecurangan pada Perusahaan yang dapat meminimalisir terjadinya fraud. Dalam hal ini, karyawan Bank yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung akan mampu mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan. Kompetensi meliputi kemampuan teknis, pemahaman terhadap peraturan dan prosedur internal, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas. Dengan kompetensi yang baik, karyawan memiliki kepekaan terhadap aktivitas yang menyimpang dari standar, serta mampu mendeteksi dan melaporkan indikasi kecurangan secara cepat dan akurat.

4.7.2 Pengaruh moralitas terhadap pencegahan kecurangan

Hipotesis kedua (H2) menyatakan moralitas berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi (t) moralitas adalah sebesar $0,038 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR di Yogyakarta yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqie & Sofie (2023) dan Evia Lestari & Ayu (2021) yang menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi moralitas seseorang, maka semakin mudah mereka untuk mencegah kecurangan. Sikap moralitas pada penelitian ini diartikan sebagai nilai-nilai pribadi yang mencakup kejujuran, rasa tanggung jawab, rasa malu terhadap pelanggaran, dan kesadaran etis dalam bekerja. Karyawan yang memiliki

moralitas tinggi cenderung membedakan dengan jelas antara perbuatan yang benar dan salah.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Nugroho (2024) dan Atarwaman (2024) yang mana menunjukkan bahwa moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini berarti, moralitas dapat memainkan peran penting dalam membentuk perilaku yang jujur dan integritas di dalam perusahaan. Jika karyawan bank memiliki sikap moralitas yang kuat dapat mendorong individu untuk menghindari kesempatan yang dapat memicu perilaku *fraud*. Moralitas karyawan berperan sebagai faktor preventif dalam mencegah terjadinya kecurangan di BPR. Oleh karena itu, peningkatan moralitas perlu menjadi bagian dari strategi pengendalian internal dan tata kelola perusahaan yang baik.

4.7.3 Pengaruh integritas terhadap pencegahan kecurangan

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan integritas berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi (t) integritas adalah sebesar $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR di Yogyakarta yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayu Az-Zahra *et al.*, (2021) menyatakan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang mana integritas individu

membentuk kepercayaan sebagai dasar untuk membuat keputusan yang dapat dipercaya. Sejalan juga dengan penelitian yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Integritas merupakan kualitas moral yang mencerminkan kejujuran, konsisten antara upaya dan tindakan meskipun tidak ada pengawasan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliza & Astuti (2023) menyatakan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan studi kasus PT. BNI Wilayah Jakarta. Adapun temuan lain yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (Dewanata & Putra, 2024). Dalam hal ini, integritas karyawan di lingkungan BPR berperan penting sebagai aspek utama dalam mencegah kecurangan. Dengan integritas yang tinggi, resiko penyimpangan bisa ditekan sejak awal, bukan hanya dengan sistem pengawasan, tapi juga dari kesadaran diri karyawan. Resiko kecurangan dapat diminimalisir dengan mengelola integritas karyawan, karena kejujuran mengacu pada integritas dan tanggung jawab karyawan, khususnya pada perusahaan perbankan. Dengan integritas tidak akan mungkin karyawan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan.

4.7.4 Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan

Hipotesis keempat (H4) menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji diperoleh dari nilai signifikansi (t) pengendalian internal adalah sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada studi karyawan BPR di Yogyakarta yang

berarti sesuai dengan hipotesis ketiga. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Herlita & Bayunitri (2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Adapun juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Izzaty (2019) yang mana pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian yang baik dapat memberikan batasan terhadap perilaku yang menyimpang dan meminimalisir peluang terjadinya tindakan tidak etis di lingkungan kerja. Pengendalian internal merupakan prosedur dan kebijakan yang dirancang oleh manajemen untuk melindungi aset, dimana memastikan untuk keakuratan laporan keuangan dan meningkatkan efisiensi operasional.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kountur *et al.*, (2025) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dalam hal ini, karyawan BPR memegang peran sentral dalam menjalankan pengendalian internal karena karyawan yang terlibat langsung dalam proses operasional harian. Oleh karena itu, karyawan BPR diharapkan memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja, mematuhi standar operasional serta melaporkan penyimpangan secara jujur dan tepat waktu, maka potensi kecurangan dapat ditekan secara signifikan. Selain itu, karyawan dalam pengawasan internal mendorong terciptanya budaya kerja yang transparan dan akuntabel.

4.7.5 Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan

Hipotesis kelima (H5) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji diperoleh dari nilai signifikansi (t) budaya organisasi adalah sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan BPR di Yogyakarta hal tersebut menunjukkan bahwa hasilnya sejalan dengan hipotesis kelima. Dengan demikian, hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mukoffi *et al.*, (2023) dan Sudharma *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati & Eriswanto (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Budaya organisasi yang baik dapat menjadi dasar yang kuat dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Jika suatu organisasi harus menerapkan nilai-nilai positif seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keterbukaan, maka karyawan pun akan terbiasa mengikuti nilai tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Temuan lain dari penelitian yang dilakukan oleh Ariskayanti & Sumadi (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang dilakukan pada beberapa Bank di daerah Maluku. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Firnanda *et al.*, (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap potensi kecurangan dengan

sampel beberapa pegawai Bank di Jakarta. Budaya organisasi bisa mendorong munculnya rasa saling mengingatkan antar pegawai, karena semua orang merasa punya tanggung jawab untuk menjaga kejujuran bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak instansi BPR agar upaya pencegahan kecurangan bisa berjalan secara terus menerus dan konsisten. Dalam hal ini, pembentukan dan penguatan budaya organisasi antikorupsi dan etis menjadi fondasi penting dalam sistem pencegahan kecurangan di BPR. Tanpa adanya dukungan budaya yang kuat, strategi formal cenderung tidak efektif karena tidak dibarengi dengan komitmen perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada etika dan transparansi menjadi kunci dalam meminimalisasi resiko terjadinya kecurangan.

4.7.6 Peranan variabel kontrol dengan *Locus of Control Internal*

Dalam penelitian ini, individu dengan *Locus of Control Internal* sebagai variabel kontrol tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi (t) *Locus of Control Internal* adalah sebesar $0,217 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Locus of Control Internal* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada studi kasus karyawan BPR di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Astary et al., (2023) dimana *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menunjukkan Individu yang memiliki *Locus of Control internal* tidak cukup kuat untuk mencegah kecurangan di lingkungan BPR. Hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja, seperti sistem pengawasan, budaya organisasi yang memiliki

pengaruh yang lebih kuat dalam pencegahan kecurangan, meskipun seseorang memiliki kontrol internal yang tinggi jika lingkungan kerja tidak didukung maka potensi kecurangan tetap bisa terjadi. Dengan demikian, tidak berpengaruhnya *locus of control* internal dalam penelitian ini menjadi pertimbangan bahwa pencegahan kecurangan sebaiknya tidak hanya berfokus pada penguatan karakter individu, tetapi juga harus memperhatikan sistem dan struktur organisasi secara menyeluruh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh sejumlah simpulan yang disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirancang sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kontribusinya dalam mencegah terjadinya praktik kecurangan.
2. Moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat moralitas yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, maka semakin besar kemampuannya untuk menghindari serta mencegah perilaku kecurangan.
3. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi integritas karyawan semakin besar kemampuannya dalam mencegah kecurangan.

4. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pengendalian internal, maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi nyata dalam mencegah praktik kecurangan.
6. *Locus of control* internal sebagai variabel kontrol tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada karyawan BPR Yogyakarta. Oleh karena itu, pencegahan kecurangan tidak cukup hanya memperkuat karakter individu, tetapi juga harus dibarengi dengan perbaikan sistem dan struktur organisasi secara menyeluruh.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini keterbatasan yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, pengumpulan data kuesioner dengan pilihan jawaban kemungkinan responden kurang objektif dalam menjawab pertanyaan.
2. Penelitian ini hanya mengambil objek pada BPR di Yogyakarta, sehingga hasilnya belum mewakili perbankan secara keseluruhan, khususnya bank umum, BPRS, maupun bank swasta.

5.3 Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggabungkan teknik wawancara, hal ini bertujuan untuk meminimalisasi potensi bias yang mungkin timbul.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya disarankan melibatkan BPR di Yogyakarta saja, tetapi juga mencakup lembaga perbankan lainnya seperti umum, bank syariah, maupun bank swasta dari berbagai wilayah. Hal ini bertujuan agar dapat mencerminkan kondisi yang beragam, serta memperluas cakupan.
3. Bagi Bank Perekonomian Rakyat diharapkan untuk menyelenggarakan program pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi. Dengan demikian, diharapkan semakin baik kompetensi karyawan Bank, semakin baik pencegahan kecurangan pada Bank Perekonomian Rakyat yang dapat meminimalisir terjadinya kecurangan (fraud).

5.4 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi, serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademisi dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti topik terkait pencegahan kecurangan dalam sektor perbankan.

2. Implikasi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Yogyakarta dalam meningkatkan kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal, dan

budaya organisasi guna mencegah terjadinya kecurangan secara lebih efektif.

3. Implikasi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti tekanan kerja, lingkungan etis, atau peran kepemimpinan dalam organisasi. Selain itu, bisa juga memperluas objek penelitian ke sektor perbankan lainnya atau lembaga keuangan non-bank untuk meningkatkan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kurniawan Saputra, K., Dian Pradnyanitasari, P., & Made Intan Prihandani dan Gst B Ngr P Putra, N. I. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISHNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176. <http://dx.doi.org/10.22225/kr.10.2.915.168-176>
- Adhyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 657–662. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i2.3720>
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. The Theory of Planned Behavior*. 50(2), 179–211.
- Amin, N. F., Garancang, G., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Andari, L., & Ismet, I. (2019). Pengaruh Kejujuran dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 4(1), 75–81. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.11860>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Ardiana, I. D. K. ., Brahmayanti, I. ., & Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42–55. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.42-55>
- Ariskayanti, I. G. A. M. N., & Sumadi, N. K. (2023). Pengaruh Kompetensi Badan Pengawas, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4(4), 97–106. <https://doi.org/10.32795/hak.v4i4.4255>
- Astary, M. CHAngi, Y. F., & Tiwu, M. I. (2023). Pengaruh Locus of Control, Independensi, Dan Kompetensi Dalam Mendeteksi Fraud (Studi Kasus Pada Bpk Perwakilan Provinsi Ntt). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 11(1), 22–30. <https://doi.org/10.35508/jak.v11i1.10247>

- Atarwaman, R. J. . (2024). The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 4(6), 738–743. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i6.2212>
- Aulia, M., Widyastoro, L. K. S., & Lucyanda, J. L. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *MEDIA RISET AKUNTANSI*, 11(1), 117–134. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.119>
- Ayu Az-Zahra, R. S., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 2(2), 38–44. <https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555>
- Baihaqie, A. Z., & Sofie. (2023). Pengaruh Audit Internal, Whistleblowing System, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1603–1612. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16056>
- Batkunde, A. A., & Dewi, P. M. (2022). Pengaruh Moralitas Individu Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Kota Ambon. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2819–2829. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.917>
- Budiantoro, H., Aprillivia, N. D., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (Gcg) , Kesadaran Anti-Fraud, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2474>
- Bunga, R. A., Rafael, S. J. M., Dethan, M. A., & Arthana, I. K. (2020). Whistleblowing systems and competence of internal auditor for fraud prevention. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3171–3175.
- Dewanata, N. P. W. P., & Putra, I. N. W. A. (2024). Moderate of Organizational Culture : Independence , Integrity , Professionalism and Experience of Internal Auditors on Fraud Prevention. *International Journal of Business, Economics and Management*, 7(7), 184–195. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/ijbem.v7n4.2347>
- Evia Lestari, I. A. M., & Ayu, P. C. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 101–116. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1803>
- Febriana, P., & Biduri, S. (2022). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa,

Internal Control, Moralitas Individu, dan Kompetensi Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 12, 6–20.

Firnanda, R., Fariz, M., Pangestu, L. P., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, October 2019, 2. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5779>

Fitri, A., & Nanda, N. S. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 7(2), 275–281.

Ginting, R., Sjahruddin, H., Alaslan, A., Riani, D., & Ningrum, E. P. (2023). Fraud Prevention Through Internal Control And Moral Sensitivity (Case Study On A State Owned Bank). *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 7(2), 2023. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>

Hariawan, I. M. H., Sumadi, N. K., & Erlinawati, N. W. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 586–618. <https://doi.org/10.32795/hak.v1i1.791>

Hasanah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Bank Bjb Syariah Kantor Pusat Bandung Dan Bank Bjb Syariah Kantor Cabang Bandung. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 19(2), 471–483. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol19.iss2.2021.821>

Hasanudin, U. (2023). *Kejati DIY Tetapkan HS Sebagai Tersangka Kasus Kredit Fiktif BPR Jogja*. *Harian Jogja*. https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2023/10/06/510/1150823/gm-hotel-burza-ditetapkan-sebagai-tersangka-kasus-kredit-fiktif-bank-jogja?utm_source=chatgpt.com

Hendrik, Mustika, Y., & Fitrawansyah. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Moralitas Individu dalam Pencegahan Kecurangan. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 4400–4409.

Herlita, S., & Bayunitri, B. I. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Kota Bandung). *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 7(1), 1805–1830. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol7.iss1.2021.628>

- Jayanti, L. S. I. D., & Suardana, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas, Whistleblowing dan SPI Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3), 1117–1131. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i03.p16>
- Kountur, C. M., Karamoy, H., & Gamaliel, H. (2025). Pengaruh internal audit, efektivitas pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap pencegahan kecurangan (Studi pada karyawan Bank BUMN di Manado). *Manajemen Bisnis Dan Keuangan Korporat*, 3(1), 280–291. <https://doi.org/10.58784/mbkk.323>
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/989>
- Kurniawan, P. C., & Izzaty, K. N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 1(1), 55–60. <https://doi.org/10.35829/econbank.v1i1.2>
- Larasati, E. A., & Nugroho, A. H. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening di Bank Perkerditan Rakyat Kota Semarang. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 358–372.
- Luluk, K., Asyik, N. F., & Amanah, L. (2019). Dampak Locus of Control pada Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 108–123. <https://doi.org/10.33021/jaaf.v3i2.805>
- Mahautama, I. G. M. D., & Hasibuan, H. T. (2024). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa , Sistem Pengendalian Internal , Moralitas Individual , dan Locus Of Control Pada Pencegahan Fraud. *Jurnal MIMBAR ADMINISTRASI*304, 21(1), 304–327.
- Mantik, J., Risma Cahyani, M., Ayu Putu Meita Puspa Aristanti, I., Agung Putu Gede Bagus Arie Susandya, A., Doni Permana Putra, M., & Kadek Bagiana, I. (2022). The Effect Of Competence, Morality, Integrity, Internal Control, And Organizational Culture On Fraud Prevention With Whistleblowing System As Moderating Variables. *Online) Jurnal Mantik*, 6(3), 3245–3256.
- Melasari, R. (2016). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1–30.
- Mukoffi, A., Ekasari, L. D., & Nggungu, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi,

- Audit Internal, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 24–33. <https://doi.org/10.33366/ref.v11i2.4772>
- 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>
- Nurlaela, E., Mappanyukki, R., & Surjandari, D. A. (2021). The effect of the internal audit roles and auditor professionalism on fraud prevention. *Studies in Media and Communication*, 9(2), 24–35. <https://doi.org/10.11114/smc.v9i2.5324>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Daftar Alamat Kantor Pusat BPR*.
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen: Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(3), 99–110. <https://doi.org/10.26740/akunesa.v9n3.p99-110>
- Pramesti, N. P. C. C., & Putra, C. G. B. (2020). Pengaruh Integritas, Tekanan Finansial Dan Personal Culture Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kabupaten Jembrana. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 358–388. <https://doi.org/10.32795/hak.v1i2.988>
- Rakanti, N. P. T. P. R., & Ratnadi, N. M. D. (2024). Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, dan Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa Ni Putu Tarisa Putri Rakanti 1* , Ni Made Dwi Ratnadi 2 1,2. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 22(2), 258–273.
- Romadaniati, Taufik, T., & Nasir, A. (2020). Pengaruh Kompetensi aparatur desa, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud pada Pemerintahan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 227–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>
- Santi Putri Laksmi, P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2155–2182. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p18>
- Selfiati, E., Heniwati, E., Muhsin, Rusliyawati, & Karpriana, A. P. (2024). The Effect of Internal Audit, Organizational Culture, and Human Resource Competencies on Fraud Prevention with Good Corporate Governance as an Intervening Variable: A Study on the Management of BOS Funds in Educational Institutions. *International Journal of Finance and Business*

Management, 2(6), 747–760.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59890/8q0r4s41>

Sigit, A. (2022). *Kasus Kredit Macet Bank Jogja, Kejati DIY Sita Aset Tersangka Rp 18,9 M.* KRJogja.
https://www.krjogja.com/yogyakarta/1242466448/kasus-kredit-macet-bank-jogja-kejati-diy-sita-aset-tersangka-rp-189-m?utm_source=chatgpt.com

Silalahi, R. R. J., & Pupung, P. (2024). Pengaruh Auditor Internal dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 117–124.
<https://doi.org/10.29313/jra.v4i2.5156>

Sudharma, F. Z., Haliah, & Nirwana. (2023). The Effect of Organizational Culture , the Role of Internal Auditor and Auditor Integrity on Fraud Prevention. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(5), 831–850.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i5.6221>

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.

Wakhidah, A. K., & Mutmainah, K. (2021). Bystander Effect, Whistleblowing System, Internal Locus of Control Dan Kompetensi Aparatur Dalam Pencegahan Fraud Dana Desa. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1), 29–39. <https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1993>

Widarjono, A. (2018). *Analisis Regresi dengan SPSS*. UPP STIM Yogyakarta.

Widiawati, S., & Eriswanto, E. (2023). Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud. *Akuntoteknologi*, 15(1), 177–186.
<https://doi.org/10.31253/aktek.v15i1.2130>

Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem whistleblowing dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Journal UNDIKSHA*, 8(2). *E-Journal UNDIKSHA*, 8(2).

Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1545.
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p26>

Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117–125. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>

Yogi Anggara, I. K., & Bambang Suprasto, H. (2020). Pengaruh Integritas dan Moralitas Individu pada Kecurangan Akuntansi dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(9), 2296–2310.

<https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i09.p10>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama BPR

No.	Nama BPR	Alamat
1.	BPR BPR Wijayamulya Santosa	Jl. Professor Herman Yohanes No.52, Caturtunggal, Depok, Samirono, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa
2.	BPR Arta Sumber Arum	Jl. Laksda Adisucipto KM.6,5 No.31, Ambarukmo, Caturtunggal, Kec. Depok, Daerah Istimewa Yogyakarta
3.	BPR Nusamba Banguntapan	Jl. Wonosari No.Km 6, RW.5, Kalangan, Baturetno, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
4.	BPR Nusamba Banguntapan cb. Bantul	Jl Bantul KM 9,5 Bakalan Rt 09 Pendowoharjo Sewon Bantul
5.	BPR Gampingartha Raya	Jl. Godean No.4 Kav 6, Kwarasan, Nogotirto, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
6.	BPR Chandra Muktiarta	Jl. Gedongkuning No 150A, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
7.	BPR Chandra Muktiarta Cb. Kota Yogyakarta	Jl. Letjen Suprpto No.48 Ngampilan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
8.	BPR Arum Mandiri Kenanga	Jl. Bantul, Km. 7, 5, Pendowoharjo, Monggang, Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

9.	BPR Artha Parama	Jl.Parangtritis No.206, Randubelang, Bangunharjo, Kec. Sewon, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta
10.	BPR Nusantara Artha Makmur	Jl. Ringroad Timur No.14, Modalan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
11.	BPR Profidana Paramitra	Jl. Ringroad Selatan, Dongkelan, Panggungharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
12.	BPR Profidana Paramitra Cb. Senturan	Jl. Prof. DR. Wirjono Projodikoro Jl. Ringroad Selatan, Dongkelan, Panggungharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
13.	BPR Profidana Paramitra Cb. Senturan	Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.82 Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
14.	BPR Bank Sleman	Jl. Magelang No.10, Bangun Rejo, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
15.	BPR Kartikaartha Kencanajaya	Jl. Godean Km.4 Ruko Tambak Mas No. 14-15, Kembang, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

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

Nomor : 267/DEK/10/Div.URT/II/2025
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Bank Perekonomian Rakyat

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 : Friska Putri Angriyani
No. Mahasiswa : 21312160
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta / 05 Januari 2003
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Pastika Residence Condongcatur, Jalan Sukun Blok A4, Rt 27/14,
Depok, Kab. Sleman, Yogyakarta

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

"Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Karyawan BPR di Kota Yogyakarta & Kabupaten Sleman)"

Dosen Pembimbing : Reny Lia Riantika, SE.,M.Acc.,Ak.

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, 26 Februari 2025

Dekan,



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

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya Friska Putri Angriyani Mahasiswi program studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari penyelesaian tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Kontrol”**

Semua informasi yang didapatkan dari kuesioner ini akan menjadi data penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, Saya ucapkan terima kasih. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi data yang sangat penting bagi penelitian ini dan akan digunakan dalam penulisan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir untuk meraih gelar Sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Saya juga menjamin bahwa semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademis. Dengan segala kerendahan hati saya bermaksud memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar berkenan meluangkan waktunya sekitar 7-10 menit untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun kriteria partisipan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja dalam Bank Perekonomian Rakyat yang masih aktif di Yogyakarta
2. Karyawan yang memiliki peran dalam pengelolaan keuangan dan pengawasan, yaitu bagian Akuntansi dan Keuangan, Audit Internal, Mantri & Kredit, Administrasi, Manajemen Risiko.

Berikut link untuk pengisian kusionernya: <https://bit.ly/SkripsiFriskaPutri>

Jika terdapat hal-hal yang ingin ditanyakan dapat menghubungi kontak dibawah ini:

Email : 21312160@students.uii.ac.id

Whatsapp : 081949409066 atas nama : Friska Putri Angriyani

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Friska Putri Angriyani

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (*boleh diisi inisial) :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Divisi/Bagian : (*lingkari sesuai bagian bapak/ibu)

1. Akuntansi dan Keuangan

2. Audit Internal

3. Mantri & Kredit

4. Administrasi

5. Manajemen Risiko

Nomor Telepon :

Diberika 5 skala rentang pada penelitian yang digunakan dalam mengukur jawaban kusioner adalah sebagai berikut

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan interval point 1.
2. Tidak Setuju (TS) dengan interval point 2.
3. Netral (N) dengan interval point 3.
4. Setuju (S) dengan interval point 4.
5. Sangat Setuju (SS) dengan interval point 5.

**Pengaruh kompetensi, Moralitas Individu, Integritas, Pengendalian Internal,
dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Lotus of
Control sebagai Variabel Kontrol**

Kompetensi (X1)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pengalaman, tingkat pendidikan dan latar belakang yang saya miliki sangat mempengaruhi pekerjaan saya maupun tugas saya ditempatkan					
2.	Pengimplementasian maupun pemahaman saya mengenai transparansi, akuntabilitas dan integritas sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
3.	Saya memahami dan telah melaksanakan kode etik seperti kinerja yang diukur dengan penyelesaian tugas maupun disiplin yang diukur dari absensi					
4.	Saya lebih mementingkan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi atau keluarga jika dihadapkan pada saat yang bersamaan					
5.	Saya memahami acuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan pekerjaan					
6.	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan selesai tepat waktu (sesuai deadline yang ditentukan)					

Sumber : Ardiana *et al.*, (2010)

Moralitas individu (X2)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sadar akan tanggung jawab saya di entitas saya bekerja					
2.	Saya bekerja sesuai tanggung jawab saya di entitas saya					
3.	Sikap jujur diperlukan dalam bekerja					
4.	Saya bekerja sesuai dengan etika yang baik					
5.	Saya selalu taat pada aturan di entitas saya bekerja					
6.	Saya merasa bersalah ketika melakukan kebohongan saat bekerja					

Sumber : Febriana & Biduri (2022)

Integritas (X3)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam menjalankan penugasan, instansi berusaha menegakkan integritas dan nilai etika					
2.	Di instansi tempat saya bekerja, harus bekerja sesuai sebenarnya, dengan keadaan yang tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada					
3.	Pegawai yang bekerja tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan					

	oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapatnya.					
4.	Di instansi tempat saya bekerja, mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan.					
5.	Di instansi tempat saya bekerja mempertimbangkan kepentingan negara.					
6.	Di instansi tempat saya bekerja, selalu menimbang permasalahan berikut akibat akibatnya dengan seksama					
7.	Tidak mengelak atau menyalahkan orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian orang lain					
8.	Memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja.					

Sumber : Pramesti & Putra (2020)

Pengendalian internal (X4)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat saya bekerja sudah menetapkan kewenangan beserta tanggungjawab yang tepat sebagai pencapain tujuan					
2.	Di tempat saya bekerja telah memiliki tujuan organisasi yang jelas yang memungkinkan untuk penilaian risiko					

3.	Di tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi					
4.	Di tempat saya bekerja seluruh informasi kegiatan operasional instansi dicatat dengan system akuntansi					
5.	Di tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal					

Sumber : Febriana & Biduri (2022)

Budaya organisasi (X5)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Apabila menemukan masalah di organisasi diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat					
2.	Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi					
3.	Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, misalnya dukungan untuk mengikutsertakan dalam suatu pelatihan (diklat)					
4.	Terdapat aturan-aturan baku yang tercantum dalam kode etik pegawai yang digunakan untuk mengawasi dan					

	mengendalikan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya					
5.	Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan didasarkan atas prestasi kerja					
6.	Komunikasi Bapak/Ibu dengan atasan tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal					
7.	Pelaksanaan pekerjaan selalu didasarkan dengan transparan dimana ketentuan formal dan material diinformasikan pada pengguna jasa (stakeholder)					
8.	Dalam melayani stakeholder, Bapak/Ibu selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap stakeholder					
9.	Bapak/Ibu selalu melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas					

Sumber : Widiyarta *et al.*, (2017)

Pecengahan Kecurangan (Y)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengimplementasikan program anti kecurangan berdasarkan nilai-nilai yang dianut organisasi (instansi)					
2.	Saya selalu mengikuti evaluasi kontribusi karyawan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang					

	positif sesuai dengan nilai-nilai organisasi (instansi)					
3.	Saya mengikuti pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan sesuai dengan tanggung jawab kerja saya selaku karyawan					
4.	Saya menerima penghargaan terhadap hasil kinerja					
5.	Saya mematuhi aturan perilaku perusahaan untuk membangun budaya jujur dan terbuka di dalam organisasi (instansi)					
6.	Saya mengetahui organisasi (instansi) menerapkan sanksi untuk meminimalisir penyimpangan yang terjadi di dalam instansi					

Sumber : Widiyarta *et al.*, (2017)

Locus of control Internal (Z)

Nomor	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Keberhasilan yang saya capai sebagian adalah hasil kerja keras saya sendiri					
2.	Saya yakin dapat mencapai apa yang saya inginkan, terlepas keberuntungan itu ada atau tidak.					
3.	Saya membuat rencana terlebih dahulu, sebelum memutuskan untuk bertindak					

4.	Saya akan mencari informasi mengenai masalah yang saya hadapi, sebelum menyelesaikannya					
----	---	--	--	--	--	--

Sumber : (Wakhidah & Mutmainah, 2021)

Lampiran 4. Tabulasi Data

X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	X 1 6	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 3 1	X 3 2	X 3 3	X 3 4	X 3 5	X 3 6	X 3 7	X 3 8	X 3 9	X 4 1	X 4 2	X 4 3	X 4 4	X 4 5	X 4 6	X 5 1	X 5 2	X 5 3	X 5 4	X 5 5	X 5 6	X 5 7	X 5 8	X 5 9	X 5 10	
5	5	4	3	4	5	2 6	5	5	5	5	5	5	3 0	5	4	5	5	5	5	3	3 7	3	4	4	4	4	1 9	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3 0	
5	5	4	3	5	4	2 6	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	2 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 5	
3	5	4	4	4	4	2 4	5	5	5	5	5	5	3 0	5	4	5	4	4	4	3 4	5	5	4	5	4	2 3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3 6		
5	4	4	3	4	4	2 4	4	4	5	5	4	5	2 7	4	5	4	3	2	3	4	4	2 9	3	4	3	4	4	1 8	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3 4
4	5	5	4	4	5	2 7	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	4	5	5	3 9	5	5	4	5	5	2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 5	
4	5	4	3	4	5	2 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	3	3	3	4	5	5	3 3	3	4	4	4	4	1 9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3 3
4	4	4	4	3	5	2 4	5	4	5	5	5	3	2 7	4	3	4	3	3	4	3	5	2 9	4	4	3	5	5	2 1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3 8
5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	4	5	4	4	4	3 5	5	5	4	5	5	2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4 5	
4	4	3	4	4	4	2 3	4	4	5	4	4	4	2 5	5	4	4	4	3	4	4	3	3 1	4	3	3	4	4	1 8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3 0
5	4	4	3	4	4	2 4	4	4	5	4	4	4	2 5	4	5	4	4	3	4	4	4	3 2	4	4	4	4	5	2 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3 5
4	5	4	3	4	4	2 4	4	4	5	5	4	4	2 6	4	4	4	4	3	4	4	4	3 1	4	4	4	4	4	2 0	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4 0
3	4	4	5	4	4	2 4	5	4	5	3	3	4	2 4	4	4	5	4	3	3	4	5	3 2	4	4	3	4	5	2 0	4	4	5	4	5	3	4	2	5	3 6
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	3	4	4	3	4	4	3 0	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6
3	4	4	3	4	4	2 2	4	4	4	4	4	4	2 4	4	3	5	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3 2
3	3	4	4	4	4	2 2	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	3	4	4	3 1	3	3	3	4	4	1 7	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3 5	
5	5	5	5	4	4	2 8	5	4	3	4	3	3	2 2	4	3	3	3	3	5	5	4	3 0	3	3	3	3	3	1 5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2 9

4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6			
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	5	5	5	4	2 7	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	3	4	4	1 9	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6			
4	5	4	3	4	4	2 4	4	4	5	5	5	5	2 8	4	4	4	4	3	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6			
4	4	5	4	4	4	2 5	5	5	5	5	5	5	3 0	4	4	4	3	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	5	4	4	4	4	5	3 8			
4	4	4	4	5	5	2 6	5	4	4	4	5	5	2 7	4	4	4	4	4	4	4	3 2	3	4	3	4	4	1 8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3 4		
4	4	4	5	5	5	2 7	5	5	4	5	3	4	2 6	4	4	5	4	3	3	3	2 9	4	4	4	4	4	2 0	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3 4	
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	3	4	3	4	3	3	4	2 8	4	4	4	4	4	2 0	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3 3		
5	5	4	4	4	5	2 7	4	4	5	5	3	5	2 6	4	4	3	3	3	3	4	2 8	3	3	3	4	4	1 7	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3 6		
3	5	4	4	4	4	2 4	5	5	5	4	4	4	2 7	4	4	4	4	3	3	4	3 0	3	4	4	4	4	1 9	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3 4		
3	4	3	4	4	4	2 2	4	4	5	5	4	5	2 7	5	5	4	4	4	4	4	3 4	5	5	5	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6		
3	3	3	4	3	4	2 0	4	4	5	4	3	5	2 5	4	4	3	4	3	3	4	3 0	4	4	5	4	5	2 2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1
5	4	4	5	4	5	2 7	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	4	4	4	4	4	3 4	5	5	4	5	5	2 4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3 3	
4	5	4	2	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	3	4	4	4	4	3 1	4	4	4	3	4	1 9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3 4	
4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	5	5	4	4	2 6	4	5	4	4	3	3	4	3 0	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6	
4	5	4	4	4	4	2 5	4	4	5	4	4	4	2 5	4	5	4	4	5	5	4	3 6	4	5	3	4	4	2 0	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3 6	
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	5	5	4	4	2 6	4	4	4	4	3	5	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3 7	
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6	
3	3	3	4	3	5	2 1	5	5	5	5	5	3	2 8	3	3	3	2	2	3	3	2 2	3	3	3	3	3	1 5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3
5	3	4	3	4	5	2 4	5	4	5	5	4	4	2 7	4	4	4	3	3	4	4	3 0	4	4	4	5	5	2 2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3 6	
5	5	4	4	4	4	2 6	4	4	5	4	4	5	2 6	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6

5	5	5	3	4	4	2 6	4	4	5	5	5	4	2 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2 0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7	
5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	5	5	5	2 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1 9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6
3	4	4	4	4	4	2 3	4	4	5	5	5	5	2 8	5	3	3	3	4	3	3	4	2	8	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6
4	4	4	3	4	4	2 3	5	5	5	5	5	4	2 9	5	4	3	4	3	4	3	4	3	0	5	5	4	5	5	2 4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	
4	4	4	2	4	4	2 2	5	5	5	5	3	4	2 7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	0	5	4	4	5	5	2 3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	2 4	4	5	5	4	4	5	2 7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	8	
5	5	4	5	4	5	2 8	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	2 4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	9
5	5	4	4	4	4	2 6	4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	2 1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	9	
5	5	4	4	4	4	2 6	4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	2 1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	9	
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
4	4	4	4	4	4	2 4	5	5	5	5	5	3	2 8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	8	
5	4	4	2	3	4	2 2	5	4	5	5	3	3	2 5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	2	4	5	3	5	5	2 2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	7	4	4	5	4	4	2 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
5	4	4	2	3	4	2 2	5	4	5	5	3	3	2 5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	2	4	3	3	5	5	2 0	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
3	4	4	3	3	3	2 0	3	3	4	4	4	4	2 2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
5	5	4	5	5	5	2 9	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	4	4	4	5	4	3	6	4	4	4	5	5	2 2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2		
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	5	5	4	4	2 6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	2 2	4	4	5	4	5	2	4	4	5	3	7		
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	2 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6		

4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	0	4	4	3	4	4	1 9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	
5	5	5	4	5	5	2 9	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	2 1	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	8
3	4	4	3	4	4	2 2	3	3	5	5	5	4	2 5	4	4	4	4	3	4	3	3	2 9	3	3	3	4	4	1 7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2 9		
5	4	4	3	4	5	2 5	5	5	5	5	4	5	2 9	4	5	5	3	5	4	4	4	3 4	4	4	4	5	4	2 1	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3 7			
4	4	4	4	4	4	2 4	4	5	5	5	4	4	2 7	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6		
4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	4	5	4	4	2 5	4	4	4	4	4	4	5	5	3 4	5	4	5	5	5	2 4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3 5			
4	4	4	4	5	3	2 4	5	4	5	5	4	4	2 7	4	4	4	4	4	4	3	5	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3 6			
5	4	5	5	5	5	2 9	5	4	5	5	4	5	2 8	5	4	3	5	5	5	5	4	3 6	3	5	4	5	5	2 2	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4 0			
4	5	4	3	4	4	2 4	4	4	5	4	4	5	2 6	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3 5			
3	3	4	4	4	4	2 2	4	4	5	5	5	5	2 8	4	4	3	3	4	3	4	4	2 9	4	4	4	4	4	2 0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7			
3	4	4	4	3	3	2 1	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	3	3	3	1 7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3 0			
4	4	4	4	4	4	2 4	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	4	4	4	5	5	3 7	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6			
3	3	3	4	3	4	2 0	4	4	4	4	3	3	2 2	3	3	3	3	3	3	4	5	2 7	3	4	3	3	4	1 7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3 1			
3	4	4	3	4	4	2 2	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	3	3	3	4	3	4	2 8	3	3	3	4	4	1 7	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3 2			
3	3	4	3	4	4	2 1	4	4	4	4	4	4	2 4	3	3	4	3	4	3	3	3	2 6	4	4	3	3	3	1 7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2 8			
3	4	4	3	3	3	2 0	3	4	4	4	4	3	2 2	3	3	3	4	3	4	4	3	2 7	3	3	3	3	3	1 5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2 8			
3	3	4	3	3	4	2 0	4	4	4	4	4	5	2 5	4	4	3	3	4	3	3	3	2 7	3	3	3	3	3	1 5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3 1			
4	4	2	4	5	4	2 3	4	3	5	5	5	4	2 6	2	5	4	4	4	4	4	4	3 1	4	4	3	4	4	1 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 6			
5	5	5	3	4	4	2 6	5	5	5	5	5	5	3 0	4	4	5	4	3	4	5	5	3 4	5	4	5	5	4	2 3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3 6			
3	5	5	3	3	5	2 4	4	4	5	5	4	5	2 7	4	4	4	4	4	4	4	5	3 3	4	3	3	4	4	1 8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3 4			

4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	0	3	4	4	4	4	1 9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	4	5	2 3	3	4	4	4	5	5	2 5	3	3	4	4	3	3	3	3	2 6	3	3	3	3	3	1 5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	0	3
3	3	3	4	4	3	2 0	3	3	4	4	4	3	2 1	3	3	4	4	3	3	3	3	2 6	3	3	3	4	4	1 7	3	3	3	4	4	3	3	4	3	0	3
3	3	4	3	3	3	1 9	4	4	4	4	4	3	2 3	4	4	3	3	4	3	3	4	2 8	4	4	3	3	3	1 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	7
4	5	4	3	4	3	2 3	4	5	5	5	5	5	2 9	4	3	3	3	3	3	3	2 5	3	4	3	3	3	1 6	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	6	
3	4	4	4	4	4	2 3	4	4	5	5	4	4	2 6	4	4	4	4	3	4	3	3	0	4	4	3	4	1 9	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	
4	4	5	4	4	4	2 5	4	4	5	5	4	4	2 6	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	3	4	1 9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	7
3	3	4	4	4	4	2 2	4	4	4	4	4	4	2 4	4	3	3	3	3	4	3	4	2 7	4	4	4	4	4	2 0	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	9
4	4	4	4	4	4	2 4	4	5	5	5	5	4	2 8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	4	4	3	4	1 9	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	4	4	4	2 4	2	4	3	5	3	4	5	4	3	0	3	3	4	5	2 0	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	8
4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	5	5	5	5	2 8	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2 0	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	5	4	5	5	2 7	5	4	5	4	4	5	2 7	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	2 3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	0
4	5	4	4	5	4	2 6	4	4	4	5	5	4	2 6	5	4	5	4	5	4	5	5	3	7	4	5	4	5	2 3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	9
4	5	5	3	5	4	2 6	4	5	5	3	5	5	2 7	2	3	4	5	3	5	5	4	3	1	5	5	4	4	2 3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3
4	5	4	5	4	5	2 7	4	5	3	5	4	5	2 6	5	3	4	5	5	5	4	5	3	6	4	5	4	5	2 2	5	4	3	5	5	4	4	4	5	9	
4	5	4	5	4	5	2 7	4	5	5	4	5	4	2 7	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	2 1	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	6
4	3	4	4	5	5	2 5	4	5	3	5	4	5	2 6	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	2 2	5	2	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4
4	5	4	5	4	5	2 7	4	5	5	4	5	4	2 7	5	4	4	5	4	5	5	4	3	6	5	5	4	4	2 3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	0

5	3	4	4	3	4	2 3	5	4	5	5	4	3	2 6	3	4	4	5	4	4	4	5	3 3	4	5	3	5	4	2 1	4	5	5	4	5	5	5	1	4	3 8
3	5	4	5	4	5	2 6	4	4	4	2	5	4	2 3	5	5	4	3	5	4	4	5	3 5	5	4	4	3	5	2 1	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3 9
5	4	5	4	4	5	2 7	5	4	3	5	4	5	2 6	5	4	3	5	3	5	4	5	3 4	2	4	4	4	5	1 9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4 1
5	4	5	4	5	4	2 7	4	5	5	4	5	4	2 7	4	5	5	4	5	4	4	5	3 6	5	4	5	5	4	2 3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4 1

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y	Z1	Z2	Z3	Z4	Z
4	4	4	1	4	3	20	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	15
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
5	4	4	1	4	3	21	5	5	4	4	18
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	4	4	3	4	5	24	3	3	3	4	13
5	4	4	3	5	4	25	4	4	5	5	18
5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	5	17
4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	3	14
4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	4	15
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	16
4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	5	16
4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	14

4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	3	23	4	2	4	4	14
4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	16
5	3	4	4	4	4	24	5	4	3	4	16
4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	5	15
4	4	3	3	4	4	22	5	5	5	5	20
4	4	3	2	4	4	21	5	5	5	4	19
4	5	4	4	5	4	26	2	3	4	5	14
4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	5	18
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	24	2	3	4	5	14
4	4	4	3	3	4	22	2	3	4	4	13
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	4	12
4	4	3	3	4	3	21	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	5	4	3	4	4	24	3	3	4	4	14
4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	5	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	30	4	2	5	5	16
4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	17

4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	4	4	3	4	5	25	2	4	4	3	13
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	14
5	4	4	3	4	5	25	2	4	4	3	13
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17
5	5	5	4	3	4	26	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19
4	4	4	3	4	3	22	3	3	5	5	16
4	4	3	3	3	4	21	5	5	3	5	18
4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16
4	4	4	5	3	4	24	5	4	3	5	17
4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	17
5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	4	13
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	14
4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	18
3	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	14
3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	15
4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	3	13
4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	14
3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	12
4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	19
5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	20
5	4	3	2	4	4	22	4	4	4	4	16

4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	15
3	3	3	4	4	5	22	3	3	4	4	14
3	4	3	3	4	3	20	5	3	4	4	16
4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	12
4	4	4	3	4	3	22	3	5	4	3	15
3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	14
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	14
3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	15
5	4	4	5	4	5	27	3	4	3	4	14
4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	14
4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	4	17
4	5	5	4	4	5	27	5	4	2	4	15
5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	19
4	4	5	2	5	4	24	5	4	5	4	18
5	4	5	4	5	4	27	5	3	5	4	17
4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	3	17
5	4	3	4	5	4	25	5	4	5	4	18
4	5	4	5	4	5	27	5	3	4	4	16
5	4	4	5	5	4	27	4	2	5	4	15
5	3	4	4	5	4	25	3	4	5	4	16
5	4	5	5	4	5	28	5	4	3	5	17

Lampiran 5. Hasil Pengelolahan Data SPSS

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	100	3.00	5.00	4.0000	.71067
Moralitas (X2)	100	3.00	5.00	4.1700	.65219
Integritas (X3)	100	2.00	5.00	4.0900	.51434
Pengendalian Internal (X4)	100	2.00	5.00	3.7300	.73656
Budaya Organisasi (X5)	100	3.00	5.00	4.0200	.53144
Pencegahan Kecurangan (Y)	100	3.00	5.00	4.2700	.52905
Lotus Of Control Internal	100	2.00	5.00	3.9400	.87409
Valid N (listwise)	100				

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	43.0	43.0	43.0
	Perempuan	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	40	40.0	40.0	40.0
	31 - 40 tahun	39	39.0	39.0	79.0
	41 - 50 tahun	20	20.0	20.0	99.0
	> 50 tahun	1	1.0	1.0	100.0

Total	100	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	9.0	9.0	9.0
	S1	90	90.0	90.0	99.0
	S2	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Bagian/Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	22	22.0	22.0	22.0
	Mantri & Kredit	46	46.0	46.0	68.0
	Manajemen Resiko	11	11.0	11.0	79.0
	Audit Internal	7	7.0	7.0	86.0
	Akuntansi dan Keuangan	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kompetensi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.414**	.359**	.039	.348**	.339**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.703	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

X1.2	Pearson Correlation	.414**	1	.345**	.097	.311**	.221*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.339	.002	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.359**	.345**	1	.065	.252*	.227*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.522	.011	.023	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.039	.097	.065	1	.324**	.381**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.703	.339	.522		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.348**	.311**	.252*	.324**	1	.301**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011	.001		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.339**	.221*	.227*	.381**	.301**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.023	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.681**	.645**	.566**	.540**	.659**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Moralitas (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.590**	.307**	.391**	.103	.154	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.310	.127	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

X2.2	Pearson Correlation	.590**	1	.262**	.282**	.342**	.354**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.005	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.307**	.262**	1	.377**	.301**	.204*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.000	.002	.042	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.391**	.282**	.377**	1	.229*	.217*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.022	.030	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.103	.342**	.301**	.229*	1	.363**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.310	.001	.002	.022		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.154	.354**	.204*	.217*	.363**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.127	.000	.042	.030	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.638**	.716**	.630**	.646**	.619**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Integritas (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
--	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

X3.1	Pearson Correlation	1	.363**	.289**	.136	.376**	.277**	.208*	.152	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.177	.000	.005	.037	.132	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.363**	1	.411**	.159	.339**	.107	.264**	.203*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.115	.001	.290	.008	.042	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.289**	.411**	1	.253*	.351**	.164	.300**	.152	.602**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.011	.000	.102	.002	.132	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.136	.159	.253*	1	.344**	.585**	.457**	.176	.621**
	Sig. (2-tailed)	.177	.115	.011		.000	.000	.000	.080	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.376**	.339**	.351**	.344**	1	.438**	.278**	.167	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.005	.096	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.277**	.107	.164	.585**	.438**	1	.485**	.244*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.005	.290	.102	.000	.000		.000	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.208*	.264**	.300**	.457**	.278**	.485**	1	.443**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.037	.008	.002	.000	.005	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.152	.203*	.152	.176	.167	.244*	.443**	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.132	.042	.132	.080	.096	.015	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.579**	.578**	.602**	.621**	.684**	.661**	.686**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengendalian Internal

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.591**	.431**	.443**	.414**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4.2	Pearson Correlation	.591**	1	.418**	.464**	.418**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4.3	Pearson Correlation	.431**	.418**	1	.400**	.392**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4.4	Pearson Correlation	.443**	.464**	.400**	1	.683**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4.5	Pearson Correlation	.414**	.418**	.392**	.683**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.773**	.766**	.699**	.785**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Budaya Organisasi

		Correlations									
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	Total
X5.1	Pearson Correlation	1	.424**	.395**	.498**	.473**	.398**	.451**	.231*	.440**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.2	Pearson Correlation	.424**	1	.631**	.431**	.246*	.458**	.529**	.217*	.353**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.013	.000	.000	.030	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.3	Pearson Correlation	.395**	.631**	1	.504**	.370**	.490**	.454**	.215*	.480**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.4	Pearson Correlation	.498**	.431**	.504**	1	.434**	.347**	.460**	.313**	.381**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.5	Pearson Correlation	.473**	.246*	.370**	.434**	1	.235*	.185	.103	.246*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000		.019	.066	.306	.013	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.6	Pearson Correlation	.398**	.458**	.490**	.347**	.235*	1	.509**	.229*	.272**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.019		.000	.022	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.7	Pearson Correlation	.451**	.529**	.454**	.460**	.185	.509**	1	.461**	.454**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.066	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.8	Pearson Correlation	.231*	.217*	.215*	.313**	.103	.229*	.461**	1	.378**	.510**

Sig. (2-tailed)	.021	.030	.031	.001	.306	.022	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5.9 Pearson Correlation	.440**	.353**	.480**	.381**	.246*	.272**	.454**	.378**	1	.665**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.006	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total Pearson Correlation	.719**	.697**	.754**	.720**	.583**	.650**	.727**	.510**	.665**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pencegahan Kecurangan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.425**	.394**	.233*	.464**	.410**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.425**	1	.469**	.340**	.302**	.377**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.394**	.469**	1	.434**	.501**	.492**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.233*	.340**	.434**	1	.313**	.468**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000		.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.464**	.302**	.501**	.313**	1	.450**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002		.000	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.410**	.377**	.492**	.468**	.450**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.657**	.658**	.763**	.715**	.696**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lotus Of Control Internal

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	Total
Z1	Pearson Correlation	1	.329**	.207*	.282**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.001	.039	.004	.000
	N	100	100	100	100	100
Z2	Pearson Correlation	.329**	1	.223*	.144	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001		.026	.152	.000
	N	100	100	100	100	100
Z3	Pearson Correlation	.207*	.223*	1	.349**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.039	.026		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Z4	Pearson Correlation	.282**	.144	.349**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.004	.152	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.734**	.644**	.641**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54133089
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.052
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	.416	2.403
	Moralitas (X2)	.652	1.534
	Integritas (X3)	.399	2.503
	Pengendalian Internal (X4)	.345	2.900
	Budaya Organisasi (X5)	.356	2.809
	Lotus Of Control Internal	.636	1.573

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.127	1.240		1.716	.090
	Kompetensi (X1)	.030	.064	.069	.467	.642
	Moralitas (X2)	.089	.052	.203	1.710	.091
	Integritas (X3)	.029	.047	.093	.611	.543
	Pengendalian Internal (X4)	.094	.070	.221	1.356	.178
	Budaya Organisasi (X5)	.081	.040	.325	2.027	.046
	Lotus Of Control Internal	.137	.060	.272	2.266	.056

a. Dependent Variable: ABS_RES

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X5), Moralitas (X2), Integritas (X3), Kompetensi (X1), Pengendalian Internal (X4), Lotus Of Control Internal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

b. All requested variables entered.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.745	.726	1.525179	2.073

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X5), Moralitas (X2), Integritas (X3), Kompetensi (X1), Pengendalian Internal (X4), Lotus Of Control Internal

b. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	4.195	2.080		2.017	.047		
Kompetensi	.219	.102	.194	2.136	.035	.457	2.189
Moralitas	.184	.087	.160	2.106	.038	.654	1.529
Integritas	.167	.079	.205	2.111	.037	.400	2.501
Pengendalian Internal	.382	.117	.342	3.269	.002	.346	2.890
Budaya Organisasi	.185	.067	.282	2.759	.007	.361	2.771
Lotus Of Control Internal	.895	.082	.122	1.009	.217	.636	1.573

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan (Y)