P-ISSN : 2579-969X ; E-ISSN : 2622-7940

PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD*

Dito Rozaqi Arazy[1)], Erfina Damayanti[2)], Sisca Santika[3)], Ranita Ramadhani[4)], Ezra Hartanto Pongtuluran[5)]
[1-5] Bisnis, Politeknik Negeri Balikpapan
email: dito.rozaqi@poltekba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan. Unit analisis adalah individu karyawan dengan 196 responden dari 88 perusahaan. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 3.2.9. Arsip penelitian yang tersedia tidak mencantumkan periode pengumpulan data, jumlah kuesioner yang disebar dan dikembalikan, maupun response rate. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud (β=0,323; t=4,095; p<0,001), Budaya Perusahaan berpengaruh positif (β=0,307; t=3,819; p=0,004), dan Integritas Karyawan berpengaruh positif (β=0,259; t=2,913; p<0,001) pada pengujian dua sisi. Model menjelaskan 61,0% variasi Pencegahan Fraud (R^2=0,610). Kebaruan penelitian terletak pada pengujian terpadu ketiga faktor pada perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan. Secara praktis, perusahaan perlu memadukan pengendalian formal, budaya etis, dan penguatan integritas karyawan untuk memperkuat pencegahan fraud. Fraud Hexagon digunakan sebagai landasan konseptual, bukan sebagai konstruk yang diuji langsung.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, Integritas Karyawan, Pencegahan Fraud, Fraud Hexagon

Abstract

This study examines the effects of Internal Control, Corporate Culture, and Employee Integrity on Fraud Prevention in large-scale service companies in Balikpapan, Indonesia. The unit of analysis is the individual employee, with 196 respondents from 88 companies. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.2.9. The available research archive does not record the data-collection period, the number of questionnaires distributed and returned, or the response rate. Internal Control had a positive effect on Fraud Prevention (β=0.323; t=4.095; p<0.001), as did Corporate Culture (β=0.307; t=3.819; p=0.004) and Employee Integrity (β=0.259; t=2.913; p<0.001) under a two-tailed test. The model explained 61.0% of the variance in Fraud Prevention (R^2=0.610). The novelty lies in jointly examining the three factors in large-scale service companies in Balikpapan. Practically, fraud prevention should integrate formal controls, ethical organizational culture, and employee integrity. Fraud Hexagon is used as a conceptual lens rather than a directly tested construct.

Keywords: Internal Control, Corporate Culture, Employee Integrity, Fraud Prevention, Fraud Hexagon

1. PENDAHULUAN

Fraud merupakan risiko organisasi yang dapat muncul melalui kelemahan pengendalian, budaya yang tidak mendukung perilaku etis, maupun perilaku individu. Survei Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2025) di Indonesia menunjukkan bahwa korupsi, penyalahgunaan aset, dan manipulasi laporan keuangan tetap menjadi bentuk fraud yang menonjol. Sektor jasa, termasuk layanan keuangan, kesehatan, dan asuransi, juga termasuk kelompok industri yang perlu

mendapat perhatian dalam upaya pencegahan fraud.

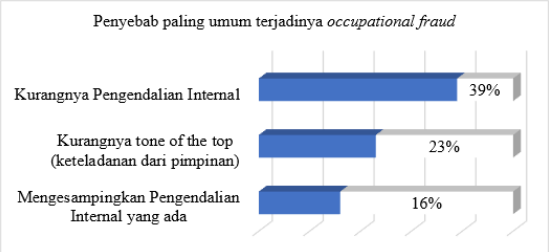
State of the art menunjukkan bahwa pencegahan fraud semakin dipahami sebagai hasil interaksi antara mekanisme pengendalian, lingkungan budaya, kepemimpinan, dan faktor individu. Maulidi dan Ansell (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal dapat berbeda menurut bentuk fraud. Maulidiyah (2024) menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam membatasi kejahatan keuangan. Mandal dan Amilan (2025) menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesadaran fraud, kepemimpinan etis, whistleblowing, dan tata kelola berkaitan dengan pencegahan fraud laporan keuangan. Qaiser dan Hassan (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi turut memengaruhi efektivitas pengendalian internal. Graham et al. (2022) juga menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki konsekuensi terhadap perilaku organisasi.

Penelitian di Indonesia menunjukkan hasil yang belum konsisten. Saputra dan Rosharlianti (2025) menemukan pengaruh signifikan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud, sedangkan Lubis dan Budiwitjaksono (2023) memperoleh hasil tidak signifikan. Julaeha et al. (2025) menemukan pengaruh Budaya Perusahaan, sedangkan Wulandari dan Syaiful (2024) memperoleh hasil yang berbeda. Puspita dan Putra (2023) menemukan pengaruh Integritas Karyawan, sedangkan Budiantoro et al. (2022) tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan ini menjadi dasar pengujian ulang pada konteks perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan.

Kebaruan penelitian ini bukan pada penciptaan variabel baru, melainkan pada pengujian simultan Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan dalam satu model pada perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan. Fraud Hexagon dipilih sebagai landasan konseptual karena kerangka S.C.C.O.R.E. memperluas Fraud Pentagon melalui elemen collusion, sehingga dapat menjelaskan keterkaitan faktor individu dan organisasi secara lebih luas dibandingkan Fraud Triangle atau Fraud Pentagon. Namun, keenam elemen Fraud Hexagon tidak diukur sebagai konstruk tersendiri dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan. Kontribusi teoretis penelitian adalah memberikan bukti empiris mengenai faktor organisasi dan individu yang berkaitan dengan Pencegahan Fraud sekaligus membatasi penggunaan Fraud Hexagon sebagai lensa konseptual ketika elemennya tidak diukur langsung. Kontribusi praktisnya adalah memberikan dasar bagi perusahaan untuk memperkuat pengendalian, membangun budaya etis, dan meningkatkan integritas karyawan.

Gambar 1. Grafik Penyebab *Occupational Fraud*



Sumber: ACFE (2025).

Gambar 1 digunakan sebagai konteks fenomena, bukan sebagai bukti kausal untuk model penelitian. Grafik menunjukkan kekurangan pengendalian internal sebagai penyebab occupational fraud yang dominan pada data yang dirujuk, diikuti kurangnya keteladanan pimpinan dan pengesampingan pengendalian yang ada.

Pada tingkat individu, ACFE (2025) melaporkan sejumlah red flags yang relevan dengan integritas, antara lain living beyond means, hubungan terlalu dekat dengan vendor, dan pencarian keuntungan pribadi. Temuan tersebut mendukung pentingnya Integritas Karyawan sebagai faktor yang diuji dalam model.

Hasil penelitian terdahulu oleh Saputra & Rosharlianti (2025) mengemukakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sebab pengendalian yang optimal akan memperkuat mekanisme pengawasan, meningkatkan keandalan pelaporan, serta mendorong terwujudnya tata kelola yang transparan, sehingga peluang terjadinya penyimpangan dapat diminimalkan. Sebaliknya, Lubis & Budiwitjaksono (2023) mengungkapkan bahwa pengaruh Pengendalian Internal tidak signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sebab penerapannya belum tentu efektif tanpa

dukungan Integritas Karyawan dan Budaya Perusahaan yang positif.

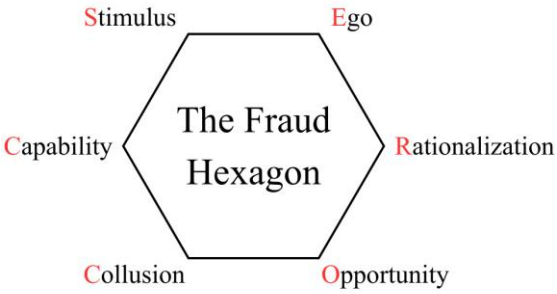
Berkaitan dengan budaya, Julaeha et al. (2025) mengungkapkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud, sebab internalisasi nilai transparansi, tanggung jawab, dan etika akan membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, sehingga ruang gerak pelaku fraud dapat dipersempit. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, Wulandari & Syaiful (2024) memperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya terhadap Pencegahan Fraud, sebab efektivitasnya bergantung pada Integritas Karyawan, tanpa kejujuran dan komitmen moral yang kuat, nilai-nilai perusahaan tidak akan diterapkan secara optimal.

Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Putra (2023) yang mengungkapkan bahwa Integritas Karyawan berkontribusi signifikan terhadap Pencegahan Fraud, sebab individu yang berintegritas cenderung konsisten bertindak jujur dan etis, sehingga terbentuk perilaku kerja yang akuntabel. Namun, penelitian oleh Budiantoro et al. (2022) memperoleh hasil yang berlawanan yaitu Integritas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud, sebab Pencegahan Fraud dinilai lebih ditentukan oleh mekanisme pengawasan, sistem, serta kebijakan yang diterapkan perusahaan.

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Fraud Hexagon*

Teori *Fraud Hexagon* berkembang dari *Fraud Triangle, Fraud Diamond, dan Fraud Pentagon. Vousinas (2019)* menjelaskan S.C.O.R.E. sebagai model yang memuat Stimulus, *Capability, Opportunity*, *Rationalization,* dan Ego. Lima elemen tersebut merepresentasikan Fraud Pentagon. Penambahan Collusion menghasilkan S.C.C.O.R.E. sebagai pengembangan menuju Fraud Hexagon. Dalam penelitian ini, S.C.O.R.E. dan S.C.C.O.R.E. diposisikan sebagai kerangka teori, sedangkan Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan merupakan konstruk penelitian. Karena keenam elemen Fraud Hexagon tidak diukur secara langsung, istilah Fraud Hexagon tidak digunakan sebagai klaim bahwa model empiris menguji keenam elemennya.



Gambar 2. *Fraud Hexagon*
Sumber: Vousinas (2019).

a. *Stimulus* (*Pressure*)

Tekanan atau dorongan yang memotivasi individu untuk melakukan *fraud*, baik yang bersifat finansial maupun emosional. Tekanan finansial umumnya dipicu oleh permasalahan keuangan yang mendesak, sedangkan tekanan emosional bersumber dari keinginan untuk mempertahankan status sosial ataupun memperoleh kekayaan secara instan.

b. *Capability*

Merujuk pada kemampuan pribadi yang turut menentukan apakah *fraud* benar-benar terjadi. Meskipun tekanan, peluang, dan pembenaran telah terbentuk dalam diri pelaku, tindakan *fraud* hanya akan terwujud apabila individu tersebut memiliki kemampuan untuk melaksanakannya.

c. *Collusion*

Kesepakatan antara dua orang atau lebih dengan maksud merugikan pihak lain sehingga mengakibatkan hilangnya hak-hak pihak yang dirugikan. Meningkatnya kerugian akibat kolusi salah satunya disebabkan oleh lemahnya efektivitas pengendalian anti-*fraud* yang selama ini bertumpu pada prinsip pemisahan tugas dan independensi fungsi.

d. *Opportunity*

Peluang untuk melakukan *fraud* tanpa terdeteksi. Peluang tidak selalu nyata secara objektif, tetapi dianggap ada karena pelaku yakin tindakannya tidak akan diketahui. Peluang ini dapat muncul akibat lemahnya Pengendalian Internal, ketidakmampuan menilai kinerja, kegagalan memberi sanksi, asimetri informasi, sikap apatis, serta tidak adanya jejak audit.

e. *Rationalization*

Proses pembenaran yang dilakukan individu terhadap tindakan *fraud*. Sebagian besar pelaku tidak memandang dirinya sebagai penjahat, melainkan sebagai individu yang terpaksa atau merasa berhak atas tindakannya.

e. *Ego*

Berkaitan dengan sifat kesombongan, rasa superioritas, atau keyakinan bahwa seseorang tidak akan tertangkap. Dalam konteks *fraud*, *ego* berperan ketika individu merasa mampu mengendalikan situasi dan mengabaikan risiko atas konsekuensinya.

S.C.O.R.E. merujuk pada lima elemen Fraud Pentagon, sedangkan penambahan Collusion membentuk S.C.C.O.R.E. sebagai pengembangan Fraud Hexagon. Pembedaan ini penting agar teori tidak diperlakukan sebagai variabel penelitian yang tidak diukur.

Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan tindakan yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan cara yang bertentangan dengan norma yang berlaku (Tuanakotta, 2018). Sedangkan, Pencegahan *Fraud* merupakan bagian dari manajemen risiko yang dirancang untuk mengurangi potensi terjadinya *fraud* melalui penerapan tata kelola, budaya etis, penilaian risiko, serta pengendalian preventif dan detektif secara berkelanjutan (*Committee of Sponsoring Organizations* (COSO), 2013). Menurut Albrecht *et al*. (2018), *fraud* diklasifikasikan menjadi dua, yaitu *fraud* terhadap perusahaan dan *fraud* atas nama perusahaan.

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal diartikan sebagai seperangkat prosedur yang dirancang dan dioperasikan oleh manajemen serta seluruh bagian perusahaan melalui kebijakan dan prosedur tertentu guna memberikan kepastian atas terealisasinya efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku (Prastyaningtyas, 2019).

Berdasarkan *integrated framework* yang dikemukakan oleh COSO (2013), tujuan Pengendalian Internal terdiri atas tiga *kategori* utama, yaitu:

a. Tujuan operasional yaitu mencapai efektivitas dan efisiensi kegiatan perusahaan.
b. Tujuan pelaporan yaitu menyajikan laporan keuangan yang andal, akurat, tepat waktu, dan sesuai standar akuntansi yang berlaku.
c. Tujuan kepatuhan yaitu memastikan seluruh kegiatan operasional sejalan dengan ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku.

Budaya Perusahaan

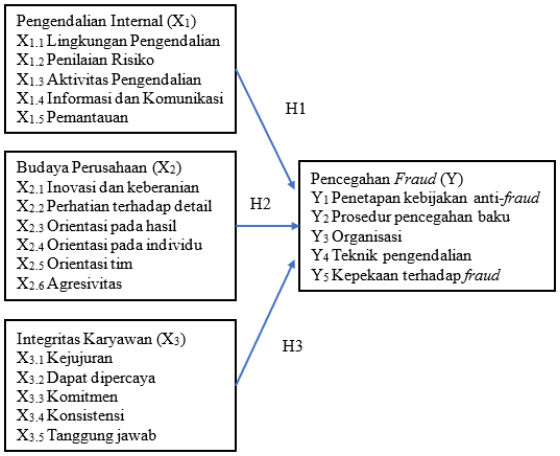
Budaya Perusahaan merupakan sistem nilai dan norma bersama yang berkembang dalam perusahaan dan berfungsi sebagai mekanisme pengarah perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya (Graham et al., 2022). Selain itu, Sahir et al. (2021) mengungkapkan bahwa budaya berperan dalam membentuk perilaku karyawan, memengaruhi motivasi, pembelajaran, komunikasi, serta pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Integritas Karyawan

Integritas merupakan kemampuan individu untuk menjaga konsistensi dan keteguhan dalam menjunjung nilai, prinsip, dan keyakinan yang diyakini benar, serta mencerminkan kesesuaian antara tindakan, keputusan, dan nilai yang dianut sehingga selaras dengan prinsip etika dan moral (Wibowo et al., 2022).

Kerangka Pikir

Kerangka pikir menempatkan Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan sebagai variabel eksogen yang secara langsung dihubungkan dengan Pencegahan Fraud. Pengendalian Internal secara konseptual membatasi opportunity dan collusion melalui otorisasi, pemisahan tugas, pemantauan, dan jejak audit. Budaya Perusahaan berkaitan dengan pembatasan rationalization dan ego melalui norma etis, akuntabilitas, dan sanksi. Integritas Karyawan berkaitan dengan respons terhadap stimulus serta penggunaan capability secara bertanggung jawab. Hubungan tersebut diuji pada level individu. Variabel kontrol tidak digunakan karena tidak tersedia dalam model dan dataset penelitian.



Gambar 3. Kerangka Pikir
Sumber: diolah peneliti (2026).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengendalian Internal merupakan sistem yang membantu organisasi mengelola risiko, menjaga akuntabilitas, dan membatasi peluang penyimpangan. Dalam kerangka Fraud Hexagon, pengendalian dapat dikaitkan secara konseptual dengan opportunity dan collusion karena otorisasi, pemisahan tugas, dokumentasi, dan pemantauan dapat mempersempit ruang tindakan yang tidak terdeteksi. Bukti empiris tidak selalu seragam. Wardah et al. (2022) menemukan pengaruh positif Internal Control terhadap Fraud Prevention, sedangkan Maulidi dan Ansell (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian dapat berbeda menurut bentuk fraud.

Berdasarkan landasan konseptual dan temuan terdahulu tersebut, penelitian ini menguji apakah Pengendalian Internal berhubungan positif dengan Pencegahan Fraud.
H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud

Budaya Perusahaan Terhadap Pencegahan Fraud

Budaya Perusahaan merupakan sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dalam kerangka Fraud Hexagon, budaya yang menekankan etika, akuntabilitas, dan kepatuhan secara konseptual dapat membatasi rationalization dan ego. Temuan empiris juga belum sepenuhnya konsisten. Ansar et al. (2025) menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap Fraud Prevention, sedangkan Wulandari dan Syaiful (2024) melaporkan hasil yang tidak signifikan. Literatur internasional juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berperan dalam efektivitas pengendalian internal (Qaiser & Hassan, 2025) dan dalam pengembangan lingkungan anti-fraud (Maulidiyah, 2024).

Berdasarkan argumen tersebut, penelitian ini menguji hubungan positif Budaya Perusahaan dengan Pencegahan Fraud.
H2: Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud

Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud

Integritas Karyawan mencerminkan konsistensi antara nilai etis dan tindakan individu. Secara konseptual, integritas dapat membatasi pengaruh stimulus dan mencegah capability digunakan untuk melakukan penyimpangan. Namun, temuan terdahulu berbeda. Muliza dan Astuti (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Fraud, sedangkan Budiantoro et al. (2022) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh integritas perlu diuji kembali pada konteks perusahaan jasa berskala besar di Balikpapan.

Berdasarkan argumen teoritis dan temuan terdahulu tersebut, penelitian ini menguji hubungan positif Integritas Karyawan dengan Pencegahan Fraud.
H3: Integritas Karyawan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal untuk menguji pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Fraud. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5. Unit analisis adalah individu karyawan. Analisis dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 3.2.9.

Output SmartPLS menunjukkan 196 responden layak dianalisis dari 88 perusahaan. Jumlah kuesioner yang disebar, dikembalikan, tidak lengkap, dan response rate tidak tercantum dalam arsip penelitian yang tersedia. Periode pengumpulan data juga tidak tercantum, sehingga informasi tersebut tidak dapat diisi tanpa data primer tambahan.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan PLS-SEM untuk menguji hubungan antar konstruk laten dan kemampuan prediktif model. Evaluasi meliputi loading factor, AVE, reliabilitas, validitas diskriminan, R^2, koefisien jalur, f^2, inner VIF, SRMR, Q^2, dan PLSpredict. Pengujian hipotesis dilaporkan dengan kriteria dua sisi pada tingkat signifikansi 5%; karena output SmartPLS yang tersedia menggunakan one-tailed bootstrap, p-value dua sisi dihitung kembali dari t-statistics dengan pendekatan distribusi normal. Interval bootstrap yang tersedia pada output adalah BCa 5%–95% atau interval 90%.

Populasi dan Sampel

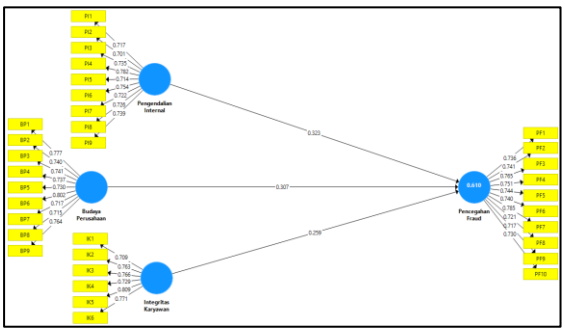
Populasi penelitian adalah perusahaan jasa berskala besar berbentuk Perseroan Terbatas (PT) di Kota Balikpapan sebanyak 740 perusahaan berdasarkan sumber Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Balikpapan. Perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan 10% menghasilkan 88 perusahaan sebagai unit sampling. Karena populasi jasa bersifat heterogen, naskah tidak lagi menyatakan bahwa populasi homogen. Prosedur pemilihan 88 perusahaan perlu disesuaikan dengan praktik lapangan yang sebenarnya; informasi rinci tersebut tidak tersedia pada arsip penelitian.

Unit sampling adalah perusahaan, sedangkan unit analisis adalah individu karyawan. Naskah awal menyebut sedikitnya dua responden dari setiap perusahaan pada divisi finance & accounting, tax, dan procurement, sehingga output yang dianalisis berjumlah 196 responden. Dua responden dari perusahaan yang sama menyebabkan potensi clustering. Karena identitas perusahaan pada data yang tersedia tidak disertakan sebagai variabel analisis, koreksi standard error berbasis cluster atau multilevel PLS tidak dapat dilakukan dari file ini. Oleh karena itu, hasil ditafsirkan pada level responden dan generalisasi pada level perusahaan dibatasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Evaluasi ini bertujuan mengkaji keterkaitan tiap variabel laten dengan indikator pembentuknya sekaligus menguji kelayakan model pengukuran melalui uji validitas konvergen, diskriminan, dan uji reliabilitas (Hair *et al*., 2019). Pengolahan data melalui *SmartPLS* 3.2.9 menghasilkan model pengukuran yang ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 4. *Outer Model*

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

Validitas Konvergen

Penilaian validitas konvergen ditempuh melalui pengamatan nilai *loading factor* serta AVE. Indikator dinilai *valid* secara konvergen jika nilai *loading factor* >0,70 disertai AVE >0,50 (Ghozali, 2021).

a. Pengendalian Internal memiliki loading factor 0,701–0,782 dan AVE 0,537; Budaya Perusahaan 0,715–0,802 dan AVE 0,559; Integritas Karyawan 0,709–0,809 dan AVE 0,575; serta Pencegahan Fraud 0,717–0,785 dan AVE 0,553. Seluruh loading factor pada model akhir berada di atas 0,70 dan seluruh AVE di atas 0,50.

b. Nilai AVE berada pada rentang 0,537–0,575. Nilai tersebut memenuhi batas minimum 0,50, tetapi relatif dekat dengan ambang. Karena itu, jumlah item awal dan item yang dieliminasi seharusnya dilaporkan dari instrumen penelitian. Output SmartPLS hanya memungkinkan pelaporan jumlah item akhir.
c. Berdasarkan Gambar 4, model akhir terdiri atas 9 indikator Pengendalian Internal, 9 indikator Budaya Perusahaan, 6 indikator Integritas Karyawan, dan 10 indikator Pencegahan Fraud.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan cross loading, Fornell–Larcker, dan HTMT. Ketiga kriteria disajikan agar pembaca dapat memeriksa pemisahan konstruk secara langsung.

***Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

Mengacu pada Henseler *et al*. (2015) sebuah model dinilai memenuhi validitas diskriminan bila nilai HTMT antar konstruk <0,90, sedangkan untuk kriteria yang lebih ketat nilai disyaratkan lebih <0,85.

Tabel 3. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* Antar Konstruk

Konstruk	PF	PI	BP	IK
PF		0,771	0,764	0,722
PI	0,771		0,812	0,667
BP	0,764	0,812		0,707
IK	0,722	0,667	0,707	

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026. Keterangan: PF = Pencegahan Fraud; PI = Pengendalian Internal; BP = Budaya Perusahaan; IK = Integritas Karyawan.

a. Nilai HTMT terendah terdapat pada hubungan Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan sebesar 0,667.
b. Nilai HTMT terendah adalah 0,667 pada hubungan Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan. Nilai tertinggi adalah 0,812 pada hubungan Pengendalian Internal dan Budaya Perusahaan, sedangkan HTMT Integritas Karyawan dan Budaya Perusahaan adalah 0,707. Seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90.

Dengan demikian, validitas diskriminan memenuhi kriteria HTMT <0,90. Cross loading dan Fornell–Larcker juga disajikan sebagai pemeriksaan tambahan.

Tabel 4. Fornel Lacker

Konstruk	BP	IK	PF	PI
Budaya Perusahaan	0,748			
Integritas Karyawan	0,630	0,759		
Pencegahan Fraud	0,707	0,644	0,743	
Pengendalian Internal	0,733	0,594	0,701	0,733

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

Reliabilitas

Penilaian diterapkan melalui *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability* yang menjadi tolok ukur kestabilan internal yang menilai keandalan indikator dalam mengukur konstruknya, dengan nilai yang disyaratkan >0,70.

Tabel 5. Reliabilitas dan Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***	***AVE***
PI	0,892	0,912	0,537
BP	0,901	0,919	0,559
IK	0,853	0,890	0,575
PF	0,910	0,925	0,553

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

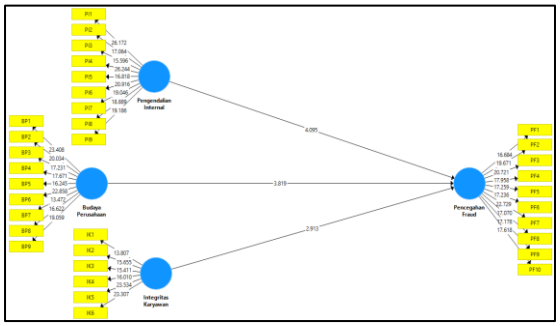
a. Pengendalian Internal memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,892 dan Composite Reliability 0,912, sehingga memenuhi syarat reliabilitas (>0,70) dan menunjukkan bahwa konstruk Pengendalian Internal terbukti reliabel dan dinilai konsisten.
b. Budaya Perusahaan memperoleh Cronbach's Alpha 0,901 dan Composite Reliability 0,919, sehingga memenuhi syarat reliabilitas (>0,70) dan menunjukkan bahwa konstruk Budaya Perusahaan terbukti reliabel dan dinilai konsisten.
c. Integritas Karyawan memperoleh *Cronbach's Alpha* 0,853 dan *Composite Reliability* 0,890, sehingga memenuhi syarat reliabilitas (>0,70) dan menunjukkan bahwa konstruk Integritas Karyawan terbukti reliabel dan dinilai konsisten.
d. Pencegahan *Fraud* memperoleh *Cronbach's Alpha* 0,910 dan *Composite Reliability* 0,925, sehingga memenuhi syarat reliabilitas (>0,70) dan menunjukkan bahwa

konstruk Pencegahan *Fraud* terbukti reliabel dan dinilai konsisten.

Keseluruhan nilai tersebut menandakan tiap konstruk memiliki kestabilan internal yang tinggi. Maka dari itu, seluruh instrumen terbukti reliabel dan konsisten dalam mengukur tiap konstruk, sehingga layak diteruskan ke tahap pengujian berikutnya.

Inner Model

Penilaian model struktural pada *SmartPLS* ditempuh dengan mengamati nilai *R-Square* (R^2) serta *Path Coefficient*.



Gambar 5. *Inner Model*

R-Square (R^2)

Menurut Ghozali (2021), nilai R^2 digunakan untuk menghitung tingkat korelasi perubahan variabel independen terhadap dependen sekaligus melihat pengaruh variabel laten independen pada laten dependen.

Tabel 6. Nilai R^2

Konstruk	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Pencegahan *Fraud*	0.610	0.604

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

Mengacu pada Ghozali (2021), nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai kuat, sedangkan 0,50 tergolong sebagai kategori sedang. Dengan demikian, nilai R^2 sebesar 0,610 tergolong sebagai sedang, yang menandakan sekitar 61% variasi Pencegahan *Fraud* dapat diterangkan oleh variabel yang digunakan dalam model, yaitu Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan. Temuan ini turut didukung nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,604, menandakan kemampuan model menjelaskan Pencegahan *Fraud* tetap stabil sekalipun jumlah variabel independen sudah diperhitungkan.

Q-Square (Q^2)

Nilai Q^2 atau *predictive relevance* digunakan untuk menilai seberapa akurat model penelitian dalam memprediksi nilai observasi variabel endogennya. Nilai ini dihasilkan lewat prosedur *blindfolding* dengan mengacu pada tabel *Construct Crossvalidated Redundancy*. Suatu model dikatakan memiliki relevansi prediktif bila Q^2 bernilai di atas nol ($Q^2 > 0$), sementara $Q^2 < 0$ menandakan model tidak memiliki relevansi prediktif. Mengacu pada Hair *et al*. (2019), nilai Q^2 diklasifikasikan pada tiga tingkatan, yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

Tabel 7. Nilai Q^2

Konstruk	SSO	SSE	Q^2
Pencegahan *Fraud*	1960.000	1323.310	0.325

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

Nilai tersebut lebih besar dari nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki relevansi prediktif terhadap variabel Pencegahan *Fraud*. Apabila merujuk pada kriteria Hair *et al*. (2019), nilai Q^2 sebesar 0,325 berkisar pada 0,15-0,35 sehingga tergolong dalam kategori relevansi prediktif sedang. Dengan demikian, variabel-variabel eksogen, yaitu Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan, secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi prediktif yang baik terhadap variabel Pencegahan *Fraud*.

Path Coefficient

Nilai *Path Coefficient* digunakan untuk memperlihatkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Menurut Ghozali (2021), skor *Path Coefficient* yang ditinjau melalui nilai *t-statistics* harus mencapai 1,96 ke atas untuk pengujian *two-tailed* dan 1,64 ke atas untuk pengujian *one-tailed* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Tabel 8. *Path Coefficient*

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	*Original Sample*	*T-Statistics*	*P-Value*	Hasil
H1	Pengendalian Internal > Pencegahan *Fraud*	0.323	4.095	0.000	Diterima
H2	Budaya Perusahaan > Pencegahan *Fraud*	0.307	3.819	0.000	Diterima
H3	Integritas Karyawan > Pencegahan *Fraud*	0.259	2.913	0.002	Diterima

Sumber: output SmartPLS 3.2.9, diolah, 2026.

a. Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Nilai *original sample* sebesar 0,323 yang bertanda positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, sedangkan nilai *t-statistics* sebesar 4,095 (>1,64) membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan, dan diperkuat oleh nilai *p-values* 0,000 (<0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sehingga hipotesis pertama **diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif Pengendalian Internal diterapkan, semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam mencegah *fraud*. Efektivitas tersebut tercermin dari prosedur otorisasi, pemisahan tugas, dan pengawasan yang konsisten, yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengawasan tetapi juga sebagai mekanisme deteksi dini untuk menutup celah *fraud*.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori *Fraud Hexagon* oleh Vousinas (2019), yang menempatkan *opportunity* sebagai celah yang muncul ketika pengawasan lemah. Pengendalian Internal yang baik mampu mempersempit peluang tersebut sekaligus meredam potensi *collusion*, karena kerja sama terselubung menjadi lebih sulit dilakukan. Temuan ini juga memperkuat penelitian Wardah dkk. (2022) yang membuktikan bahwa *Internal Control* berpengaruh positif terhadap *Fraud Prevention*, sehingga menegaskan peran Pengendalian Internal sebagai instrumen penting dalam menciptakan pengelolaan yang lebih kuat, transparan, dan akuntabel.

b. Budaya Perusahaan terhadap Pencegahan *Fraud*

Nilai *original sample* sebesar 0,307 yang bertanda positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, sedangkan nilai *t-statistics* sebesar 3,819 (>1,64) membuktikan pengaruh tersebut signifikan, dan dipertegas oleh nilai *p-values* 0,000 (<0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sehingga hipotesis kedua **diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya yang diterapkan, semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam mencegah *fraud*. Budaya Perusahaan menjadi sistem kontrol sosial, ketika nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan telah terinternalisasi, karyawan cenderung memandang perilaku menyimpang sebagai sesuatu yang bertentangan dengan identitas bersama, sehingga dorongan dan peluang *fraud* dapat diminimalkan sejak dini melalui mekanisme pencegahan yang bersifat preventif dan melekat pada perilaku sehari-hari.

Hasil ini memperkuat teori *Fraud Hexagon* oleh Vousinas (2019), khususnya pada elemen *rationalization* dan *ego*. Budaya yang kuat mempersempit ruang pembenaran atas tindakan *fraud*, sementara penegakan akuntabilitas dan sanksi yang tegas mampu menekan sikap *ego* pelaku. Sejalan dengan penelitian Ansar dkk. (2025) yang membuktikan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Fraud Prevention*, sehingga menegaskan bahwa budaya yang berlandaskan etika, integritas, dan kepatuhan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menolak segala bentuk perilaku menyimpang.

c. Integritas Karyawan terhadap Pencegahan *Fraud*

Nilai *original sample* sebesar 0,259 yang bertanda positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, sedangkan nilai *t-statistics* sebesar 2,913 (>1,64) membuktikan pengaruh tersebut signifikan, dan diperkuat oleh nilai *p-values* 0,002 (<0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sehingga hipotesis ketiga **diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Integritas Karyawan, semakin tinggi pula kemampuan perusahaan dalam mencegah *fraud*. Integritas di sini dimaknai sebagai keselarasan antara nilai, ucapan, dan tindakan. Karyawan yang berintegritas tinggi cenderung jujur, bertanggung jawab, dan tidak menyalahgunakan wewenang meskipun memiliki akses dan kesempatan, sehingga

menjadi kendali internal yang melengkapi sistem pengendalian perusahaan.

Sejalan dengan teori *Fraud Hexagon* oleh Vousinas (2019), khususnya pada elemen *stimulus* (*Pressure*) dan *capability*. Karyawan dengan integritas tinggi mampu meredam tekanan untuk melakukan *fraud* sebab komitmen moralnya, sekaligus tidak memanfaatkan posisi dan kapabilitasnya untuk berbuat curang. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Muliza & Astuti (2023) yang membuktikan bahwa Integritas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*, sehingga menegaskan bahwa sikap jujur, tanggung jawab, dan konsistensi terhadap kode etik mampu membentuk perilaku kerja yang menolak segala bentuk penyimpangan.

Predictive Power

Mengacu pada Shmueli *et al*. (2019), tingkat daya prediksi (*Predictive Power*) model ditentukan berdasarkan jumlah indikator yang memperoleh nilai RMSE PLS lebih kecil dibandingkan RMSE LM, dengan kriteria daya prediksi tinggi apabila berlaku pada seluruh indikator, sedang pada mayoritas indikator, rendah pada sebagian kecil indikator, dan tidak memiliki daya prediksi apabila tidak ada satu pun indikator yang memenuhinya. Berdasarkan hasil pengujian, 7 dari 10 indikator memperoleh nilai RMSE PLS lebih kecil dibandingkan RMSE LM, yaitu PF2, PF3, PF4, PF5, PF7, PF8, dan PF10. Dengan demikian, karena mayoritas indikator telah memenuhi kriteria tersebut, model pada variabel Pencegahan *Fraud* dikategorikan memiliki daya prediksi sedang (*Medium Predictive Power*).

5. SIMPULAN

Berdasarkan 196 responden dari 88 perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan, Pengendalian Internal, Budaya Perusahaan, dan Integritas Karyawan masing-masing berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud. Koefisien jalur berturut-turut sebesar 0,323 ($t=4,095$; $p<0,001$), 0,307 ($t=3,819$; $p=0,004$), dan 0,259 ($t=2,913$; $p<0,001$). Model menjelaskan 61,0% variasi Pencegahan Fraud ($R^2=0,610$; adjusted $R^2=0,604$) dengan Q^2 sebesar 0,325 dan Q^2predict sebesar 0,580. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan mekanisme pengendalian, budaya etis, dan integritas individu secara bersama-sama berkaitan dengan kemampuan perusahaan mencegah fraud.

Fraud Hexagon digunakan sebagai landasan konseptual, bukan konstruk yang diuji langsung. Karena responden berasal dari perusahaan yang sama dan data demografis serta periode pengumpulan tidak tersedia, generalisasi dibatasi pada perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan. Penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa keenam elemen Fraud Hexagon terbukti secara empiris.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan penelitian meliputi potensi clustering karena dua responden berasal dari perusahaan yang sama, tidak tersedianya identitas perusahaan untuk koreksi cluster, serta pengukuran seluruh variabel dari sumber dan waktu yang sama. Periode pengumpulan data, jumlah kuesioner disebar/dikembalikan, response rate, dan karakteristik demografis responden juga tidak tersedia dalam arsip yang dianalisis. Oleh karena itu, hasil tidak digeneralisasi di luar perusahaan jasa berskala besar di Kota Balikpapan.

Perusahaan disarankan memperkuat pengendalian internal melalui otorisasi, pemisahan tugas, pemantauan, dan dokumentasi. Budaya etis perlu diperkuat melalui keteladanan pimpinan, akuntabilitas, dan penegakan aturan. Integritas karyawan dapat ditingkatkan melalui kode etik, pelatihan, dan mekanisme pelaporan penyimpangan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain yang mengakomodasi clustering atau multilevel analysis, menambahkan variabel kontrol, mengukur elemen Fraud Hexagon secara langsung, dan memperluas sektor serta wilayah penelitian.

7. DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2018). *Fraud Examination* (Cengage (Ed.); 6 Ed.).

Ansar, M., Yamin, N. Y., Paranoan, S., & Gunarsa, A. (2025). Fraud Prevention: The Contribution Of Internal Control, Internal Audit, And Organizational Culture. Quantitative Economics And Management Studies (Qems), *6*(4), 2–12. Https://Doi.Org/10.35877/454ri.Qems4118

Arianto, B., Dinata, R. O., Ridhawati, R., Indarto, S. L., Syahrir, D. K., Rukmana, A. Y., Faisol, I. A., Yusran, M., & Andaningsih, I. R. (2023). *Akuntansi Forensik* (D. P. Sari (Ed.)). Getpress Indonesia.

Association Of Certified Fraud Examiners (Acfe). (2025). Survei Fraud Indonesia 2025. Https://Acfe-Indonesia.Or.Id/

Budiantoro, H., Aprillivia, N. D., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Penerapan Gcg, Kesadaran Anti-Fraud, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship, *3*(1), 28–39.Https://Doi.Org/10.33476/Jobs.V3i1.2474

Committee Of Sponsoring Organizations. (2013). *Internal Control—Integrated Framework*.Https://Www.Coso.Org/Guidance-On-Ic

Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (Pls) (5 Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Graham, J. R., Grennan, J., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2022). Corporate Culture: Evidence From The Field R. *Journal Of Financial Economics*, *146*(2), 552–594. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jfineco.2022.07.008 0304-405x/

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. Https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203

Hanifah, A. M., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Komitmen Manajemen Terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Economina*, *2*(6), 1318–1330. Https://Doi.Org/10.55681/Economina.V2i6.605

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, *43*(1), 115–135. Https://Doi.Org/10.1007/S11747-014-0403-8

Julaeha, M. S., Arigawati, D., & Herawati, I. D. (2025). Pengaruh Budaya Perusahaan, Profesionalisme, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pt A.W. Faber-Castell Indonesia. Jurnal Neraca Peradaban, *5*(3), 332–345. Https://Doi.Org/10.55182/Jnp.V5i3.647

Lubis, D. K. M., & Budiwitjaksono, G. S. (2023). Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Dan Pengetahuan Fraud Terhadap Pencegahan Fraud. Jambura Economic Education Journal, *5*(1), 1–10. Https://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jej/Index,%0a

Mandal, A., & Amilan, S. (2025). Preventing financial statement fraud in the corporate sector: Insights from auditors. Journal of Financial Reporting and Accounting, 23(1), 56–80. https://doi.org/10.1108/JFRA-02-2023-0101

Maulidi, A., & Ansell, J. (2022). Corruption as distinct crime: The need to reconceptualise internal control on controlling bureaucratic occupational fraud. Journal of Financial Crime, 29(2), 680–700. https://doi.org/10.1108/JFC-04-2021-0100

Maulidiyah, D. N. (2024). Consensus on the role of culture in restraining financial crime: A systematic literature review. Journal of Financial Crime, 31(4), 883–897. https://doi.org/10.1108/JFC-05-2023-0103

Media Kaltim. (2024). Skandal Kredit Fiktif, Rugikan Negara Rp 15 Miliar, Dua Pejabat Bank Kaltimtara Ditangkap.

Mediakaltim.Com.Https://Mediakaltim.Com/Skandal-Kredit-Fiktif-Rugikan-Negara-Rp-15-Miliar-Dua-Pejabat-Bank-Kaltimtara-Ditangkap/

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

Prastyaningtyas, E. W. (2019). *Sistem Akuntansi* (R. Azizah (Ed.)). Cv. Azizah Publishing.

Pridehan, S., Maharani, V., Pane, E. N., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis Hukum Terhadap Kewajiban Laporan Keuangan Di Pasar Modal: Studi Kasus Manipulasi Laporan Keuangan Pt Garuda Indonesia Tahun 2018. *Media Hukum Indonesia*, *2*(4), 903–908. Https://Ojs.Daarulhuda.Or.Id/Index.Php/Mhi/Index

Puspadini, M. (2025). Kronologi Kasus Mega Korupsi Jiwasraya Hingga Akhirnya Ditutup Ojk. *Cnbc Indonesia*. Https://Www.Cnbcindonesia.Com/Market/20250221095520-17612478/Kronologi-Kasus-Mega-Korupsi-Jiwasraya-Hingga-Akhirnya-Ditutup-Ojk

Qaiser, A., & Hassan, S. (2025). The role of rule-following and accountability leadership and management support in internal control effectiveness moderated by organizational culture. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 12(4), 1074–1094. https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2024-0111

Puspita, N. K. I., & Putra, I. M. A. P. (2023). Pengaruh Tata Kelola Lpd, Pengendalian Internal, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud Pada Lpd Se-Kabupaten Buleleng. Jurnal Akuntansi Profesi, *14*(2), 442–456. Https://Doi.Org/10.23887/Jap.V14i02.63811

Putri, R. N. R., & Pertiwi, M. P. (2022). The Influence Of Internal Control And Integrity Employee To The Fraud Prevention. Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi), *6*(3), 356–368. Https://Doi.Org/10.36555/Jasa.V6i3.2046

Rajeswari, I. A. N., & Rasmini, N. K. (2022). Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Integritas, Dan Budaya Organisasi Pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(6), 1492–1505. Https://Doi.Org/10.24843/Eja.2022.V32.I06.P08

Ramadanti, I., Azzahra, F., & Ikehara, H. (2025). Peran Akuntansi Forensik Dalam Pengungkapan Fraud. Jurnal Riset, Ekonomi Dan Bisnis Mahasiswa, *6*(1), 6370.Https://Doi.Org/10.23969/Brainy.V6i1.141

Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (Jumia)*, *1*(2), 126–139. Https://Ejurnal.StieTrianandra.Ac.Id/Index.Php/Jumia/Article/View/1200/986

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryanti (Ed.)). Kbm Indonesia.

Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. P., Sugiarto, M., Cecep, Purba, S., Sari, H., Tanjung, R., Fitrianna, N., & Lie, D. (2021). *Pengembangan Dan Budaya Organisasi* (A. Karim & J. Simarmata (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Saputra, A. D., & Rosharlianti, Z. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud. Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, *5*(1), 183–196. Https://Doi.Org/10.37481/Jmeb.V5i1.1188

Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive Model Assessment In Pls-Sem: Guidelines For Using Plspredict. European Journal Of Marketing, *53*(11), 2322–2347. Https://Doi.Org/10.1108/Ejm-02-2019-0189

Tuanakotta, T. M. (2018). *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif* (E. S. Suharsi

(Ed.); 2 Ed.). Salemba Empat.

Vousinas, G. L. (2019). Advancing Theory Of Fraud: The S.C.O.R.E. Model. Journal Of Financial Crime, *26*(1), 372–381. Https://Doi.Org/10.1108/Jfc-12-2017-0128

Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Fraud Prevention. Jurnal Nominal, *11*(2), 233–247.Https://Doi.Org/10.21831/Nominal.V11i1.36986

Wibowo, A., Ratnawati, Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R., Solin, S. M., & Wijayati, S. (2022). *Pengetahuan Dasar Antikorupsi Dan Integritas* (Z. Z. Mutaqin (Ed.)). Cv. Media Sains Indonesia.

Wulandari, B., & Syaiful. (2024). The Influence Of Internal Control And Organizational Culture On Fraud Prevention At Pt Swabina Gatra. Indonesian Vocational Research Journal, *4*(1), 7–15. Https://Journal.Umg.Ac.Id/Index.Php/Ivrj/Article/View/8956