

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Responden yang mengikuti atas penelitian ini merupakan seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia di seluruh Indonesia di beberapa kota Bekasi dan Jakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada seluruh responden yang menjadi karyawan di Bank Syariah Indonesia area Kota Bekasi dan Jakarta. Peneliti telah berhasil mengumpulkan semua sampel dan masing-masing responden telah menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan oleh peneliti tentang *Internal control*, dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* yang dimediasi oleh *coporate governance*.

Tabel 4. 1 Jawaban Responden

| Keterangan | Jumlah |
|--|---------------|
| Kuesioner yang disebar melalui <i>whatsapp</i> | 134 |
| Responden yang tidak memenuhi kriteria diluar area Kota Bekasi dan Jakarta | 34 |
| Total sampel penelitian | 100 |

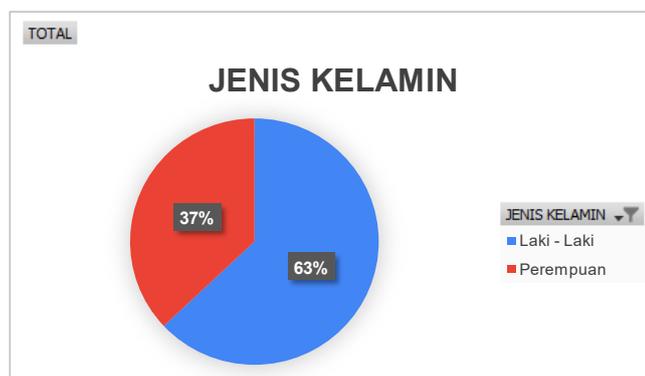
Sumber: Peneliti (2024)

Dari area kota Bekasi dan Jakarta terdapat 100 Responden yang memberikan jawaban dalam pengisian kuesioner:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Daerah

| No | Daerah | Jumlah Karyawan |
|--------------|-------------|-----------------|
| 1. | Kota Bekasi | 60 |
| 2 | Jakarta | 40 |
| Total | | 100 |

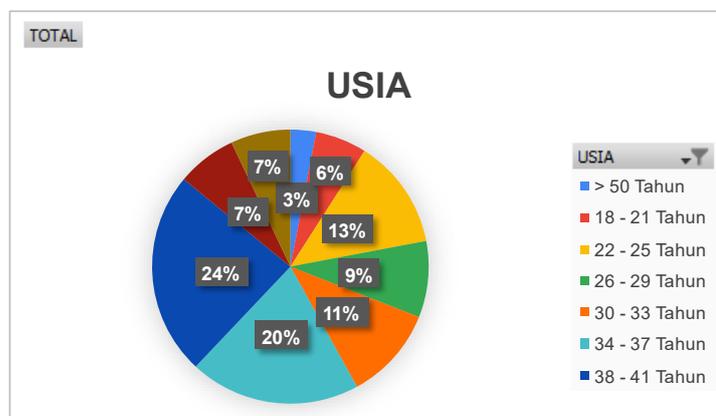
Pada table 4.2 di atas menjelaskan bahwa penelitian ini berhasil mengumpulkan responden pada penelitian sebanyak 100 responden telah menyelesaikan seluruh jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai *Internal control*, dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* yang dimediasi oleh *coporate governance*. Pada hasil pengolahan data tersebut, maka peneliti memperoleh data responden sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Responden yang terdiri dari 100 orang yang tersebar di seluruh kota Bekasi dan Jakarta, dapat dianalisis bahwa berdasarkan jenis kelamin, Sebagian besar memiliki kelamin laki-laki sebanyak 63 orang dengan persentase 63%, sementara

jumlah terkecil memiliki kelamin Perempuan dengan jumlah 37 orang dengan persentase 37%.



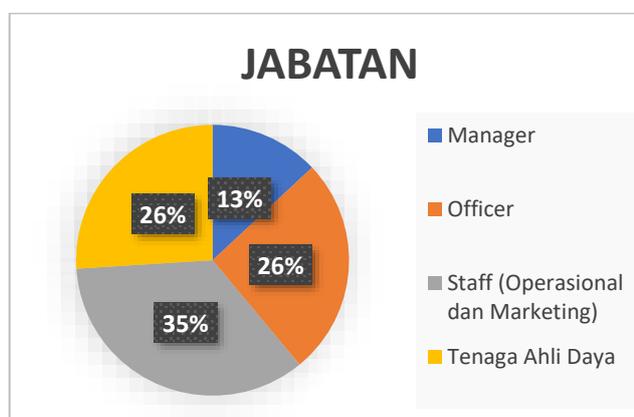
Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh oleh peneliti usia dari responden pada usia 18-21 tahun dengan total 6 orang dengan persentase 6%, usia 22-25 tahun dengan total 13 orang dengan persentase 13%, pada usia 26-29 tahun dengan total 9 orang dengan persentase 9%, untuk usia 30-33 tahun dengan total 11 orang dengan persentase 11%, adapun pada usia 34-37 tahun dengan total 20 orang dengan persentase 20%, sedangkan pada usia 38-41 tahun dengan total 24 orang dengan persentase 24%, adapun pada usia 42-45 tahun dengan total 7 orang dengan persentase 7%, untuk pada usia 46-49 tahun dengan total 7 orang dengan total persentase 7%, dan pada usia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang dengan total persentase 3%.



Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir responden paling banyak responden memiliki pendidikan sarjana sebanyak 64 orang dengan persentase 64%, pada nomor kedua di duduki oleh pendidikan SMA/SMK dengan total 29 orang dengan persentase, sedangkan pada pendidikan magister sebanyak 4 orang dengan total 4%, dan terakhir dengan pendidikan terakhir diploma III dengan total 3 orang dengan persentase 3%.



Gambar 4. 4 Jabatan Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner oleh peneliti dengan jumlah 100 responden, maka pada gambar 4.4 memberikan bahwa jabatan staff (operasional dan marketing) dengan jumlah 35 orang dengan persentase 35%, untuk jabatan officer dengan jumlah 26 orang dengan persentase 26%, sedangkan tenaga ahli daya

dengan total 26 orang dengan persentase 26%, dan untuk jabatan manager dengan total 13 orang dengan persentase 13%.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Berdasarkan beberapa pertanyaan dimensi dari variabel *Internal control*, dan *organizational culture* yang telah di lampirkan dalam kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden untuk diisi, diperoleh penilaian deskriptif yang telah disajikan dalam Analisa dibawah ini:

4.2.1. Internal Control

Analisis deskriptif dari awal variabel pertama adalah variabel *internal control*. Dalam variabel ini terdapat 5 dimensi yang diuji, yaitu lingkungan control, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Berikut merupakan table penilaian responden terhadap variabel *internal control*:

Tabel 4. 3 Penilaian Responden Terhadap Variabel *Internal Control*

| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | M I N | M A X | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|--------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------|---------|-----|-----|-----|-------|-------|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| LC | LC1 | 49 | 46 | 4 | 0 | 1 | 0 | 100 | 542 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,42 | 0,66 | 92% |
| | LC2 | 56 | 42 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 552 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,52 | 0,62 | |
| | LC3 | 57 | 41 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 553 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,53 | 0,62 | |
| | LC4 | 58 | 41 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 557 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,57 | 0,51 | |
| PR | PR1 | 48 | 47 | 3 | 0 | 2 | 0 | 100 | 539 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,39 | 0,73 | 90% |

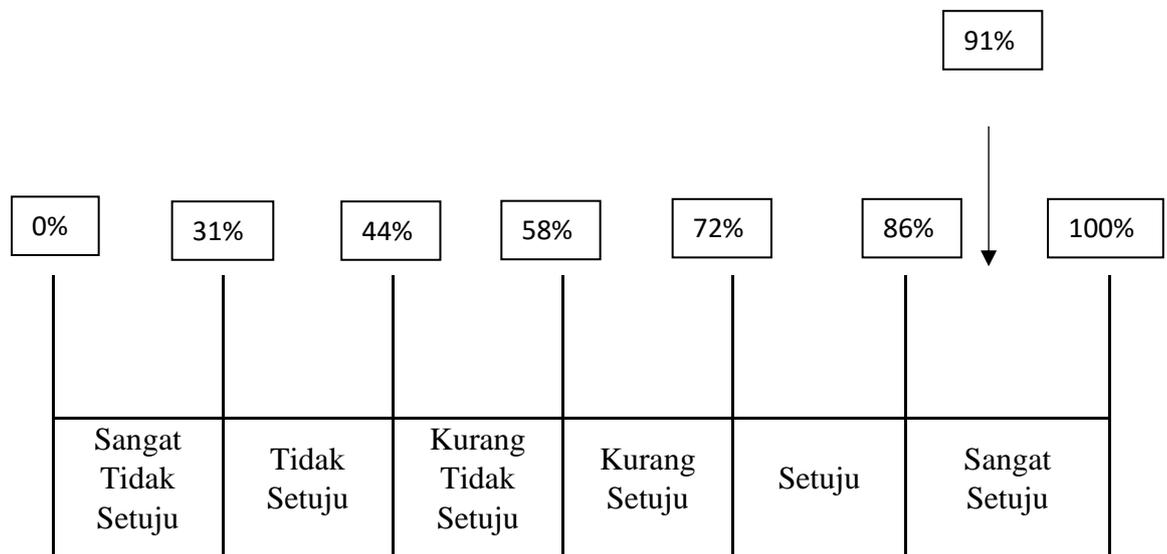
| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | MIN | MAX | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| | PR2 | 45 | 48 | 5 | 1 | 1 | 0 | 100 | 535 | 600 | 2 | 6 | 89% | 5,35 | 0,71 | |
| | PR3 | 49 | 48 | 2 | 0 | 1 | 0 | 100 | 544 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,44 | 0,64 | |
| | PR4 | 46 | 47 | 7 | 0 | 0 | 0 | 100 | 539 | 600 | 4 | 6 | 90% | 5,39 | 0,61 | |
| | AP1 | 46 | 52 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 542 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,42 | 0,62 | |
| AP | AP2 | 45 | 52 | 3 | 0 | 0 | 0 | 100 | 542 | 600 | 4 | 6 | 90% | 5,42 | 0,55 | |
| | AP3 | 48 | 48 | 4 | 0 | 0 | 0 | 100 | 544 | 600 | 4 | 6 | 91% | 5,44 | 0,57 | 90% |
| | IK1 | 53 | 46 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 552 | 600 | 4 | 6 | 92% | 5,52 | 0,52 | |
| IK | IK2 | 60 | 39 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 559 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,59 | 0,51 | |
| | IK3 | 46 | 48 | 5 | 0 | 1 | 0 | 100 | 538 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,38 | 0,67 | |
| | IK4 | 39 | 45 | 11 | 1 | 4 | 0 | 100 | 514 | 600 | 2 | 6 | 86% | 5,14 | 0,94 | 90% |
| PM | PM1 | 52 | 44 | 3 | 0 | 1 | 0 | 100 | 546 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,46 | 0,66 | |
| | PM2 | 49 | 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 548 | 600 | 4 | 6 | 91% | 5,48 | 0,52 | |
| | PM3 | 48 | 47 | 3 | 1 | 1 | 0 | 100 | 540 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,40 | 0,70 | 91% |
| Total Skor Total | | | | | | 9786 | | | | | | | | | | |
| Total Skor Ideal | | | | | | 10800 | | | | | | | | | | |
| Tota Rata- Rata Persentase | | | | | | 91% | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Keterangan: SS = Sangat Setuju ; S = Setuju; KS = Kurang Setuju ; KTS = Kurang Tidak Setuju ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju ; N = Jumlah Data ; ST = Skor Total ; SI = Skor Ideal ; Min = Minimal ; Max = Maximal ; Std Dev = Standar Deviasi.

Berdasarkan table diatas, hasil analisis deskriptif pada variabel *internal control*, diperoleh hasil bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada sub variabel lingkungan *control* pada item pernyataan ke empat (LC4) mengenai penerapan nilai etika kepada seluruh karyawan dan pada sub variabel informasi dan komunikasi pada item pertanyaan ke dua (IK2)

mengenai transaksi yang terjadi didalam perusahaan dikelola dengan sistem yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 93%, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada sub variabel informasi dan komunikasi pada item pertanyaan ke empat (IK4) mengenai karyawan menganggap bahwa sistem informasi yang dimiliki perusahaan sudah sesuai dengan perolehan hasil persentase skor sebesar 86%. Jika dilihat dari hasil skor sub variabel, maka dapat diketahui bahwa sub variabel tertinggi berada pada sub variabel lingkungan *control* dengan hasil persentase skor sebesar 92%, sementara sub variabel terendah berada pada sub variabel penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dengan hasil persentase skor sebesar 90%. Sementara untuk mengetahui tingkat jawaban responden secara keseluruhan mengenai *internal control*, peneliti akan menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Garis Kontinum Mengenai Internal Control

4.2.2. Organizational Culture

Analisis deskriptif dari variabel kedua adalah variabel *organizational culture*. Dalam variabel ini terdapat 7 dimensi yang diuji, yaitu: Perhatian terhadap detail dan berorientasi. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel *organizational culture*.

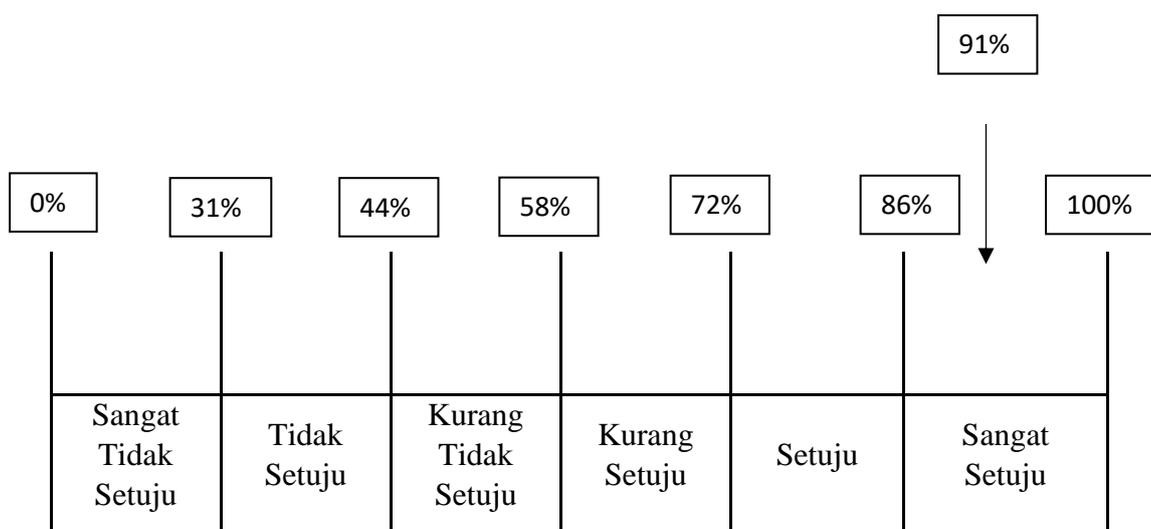
Tabel 4. 4 Penilaian Responden Terhadap Variabel *Organizational Culture*

| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | M I N | M A X | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------|-------------|-----|-----|-----|-------|-------|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| IPR | IPR1 | 45 | 51 | 3 | 0 | 1 | 0 | 100 | 539 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,39 | 0,65 | 92% |
| | IPR2 | 62 | 38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 562 | 600 | 5 | 6 | 94% | 5,62 | 0,49 | |
| PTD | PTD1 | 60 | 39 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 559 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,59 | 0,51 | 93% |
| | PTD2 | 58 | 41 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 557 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,57 | 0,51 | |
| OPH | OPH1 | 47 | 47 | 6 | 0 | 0 | 0 | 100 | 541 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,41 | 0,60 | 91% |
| | OPH2 | 51 | 48 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 548 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,48 | 0,60 | |
| OPO | OPO1 | 48 | 46 | 4 | 0 | 2 | 0 | 100 | 538 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,38 | 0,74 | 91% |
| | OPO2 | 54 | 45 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 551 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,51 | 0,60 | |
| | OPO3 | 56 | 44 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 556 | 600 | 5 | 6 | 93% | 5,56 | 0,49 | |
| OPT | OPT1 | 50 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 550 | 600 | 4 | 6 | 92% | 5,5 | 0,50 | 91% |
| | OPT2 | 45 | 46 | 9 | 0 | 0 | 0 | 100 | 536 | 600 | 4 | 6 | 89% | 5,36 | 0,64 | |
| KG | KG1 | 38 | 51 | 10 | 0 | 1 | 0 | 100 | 525 | 600 | 2 | 6 | 88% | 5,25 | 0,71 | 86% |
| | KG2 | 36 | 41 | 20 | 0 | 3 | 0 | 100 | 507 | 600 | 2 | 6 | 85% | 5,07 | 0,90 | |
| ST | ST1 | 47 | 52 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 546 | 600 | 4 | 6 | 91% | 5,46 | 0,51 | 91% |
| | ST2 | 45 | 53 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 541 | 600 | 2 | 6 | 87% | 5,41 | 0,61 | |
| Total Skor Total | | | | | | | 8156 | | | | | | | | | |
| Total Skor Ideal | | | | | | | 9000 | | | | | | | | | |
| Tota Rata- Rata Persentase | | | | | | | 91% | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju ; KTS = Kurang Tidak Setuju ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju ; N = Jumlah Data ; ST = Skor Total ; SI = Skor Ideal ; Min = Minimal ; Max = Maximal ; Std Dev = Standar Deviasi.

Berdasarkan table diatas, hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational culture*, diperoleh hasil bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada sub variabel inovasi dan pengambilan risiko pada item pernyataan ke dua (IPR2) mengenai karyawan berupaya memperkecil risiko yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 94%, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada sub variabel keagresifan pada item pertanyaan ke dua (KG2) mengenai karyawan yang tertantang dengan tugas yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 85%. Jika dilihat dari hasil skor sub variabel, maka dapat diketahui bahwa sub variabel tertinggi berada pada sub variabel perhatian terhadap detail dengan hasil persentase skor sebesar 93%, sementara sub variabel terendah berada pada sub variabel keagresifan dengan hasil persentase skor sebesar 85%. Sementara untuk mengetahui tingkat jawaban responden secara keseluruhan mengenai *organizational culture*, peneliti akan menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Garis Kontinum Mengenai *Organizational Culture*

4.2.3. *Fraud Prevention*

Analisis deskriptif dari variabel keempat adalah variabel *fraud prevention*. Dalam variabel ini terdapat 3 dimensi yang diuji, yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset, dan korupsi Berikut hasil tanggapan responden pada item-item mengenai variabel *fraud prevention* yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Penilaian Responden Terhadap Variabel *Fraud Prevention*

| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | MIN | MAX | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|--------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| KLK | KLK1 | 75 | 17 | 8 | 0 | 0 | 0 | 100 | 567 | 600 | 4 | 6 | 95% | 5,67 | 6,17 | 94% |
| | KLK2 | 71 | 23 | 6 | 0 | 0 | 0 | 100 | 565 | 600 | 4 | 6 | 94% | 5,65 | 5,89 | |
| PYA | PYA1 | 73 | 22 | 5 | 0 | 0 | 0 | 100 | 568 | 600 | 4 | 6 | 95% | 5,68 | 5,64 | 94% |
| | PYA2 | 73 | 22 | 5 | 0 | 0 | 0 | 100 | 571 | 600 | 4 | 6 | 95% | 5,71 | 5,35 | |
| | PYA3 | 75 | 21 | 4 | 0 | 0 | 0 | 100 | 560 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,60 | 5,83 | |

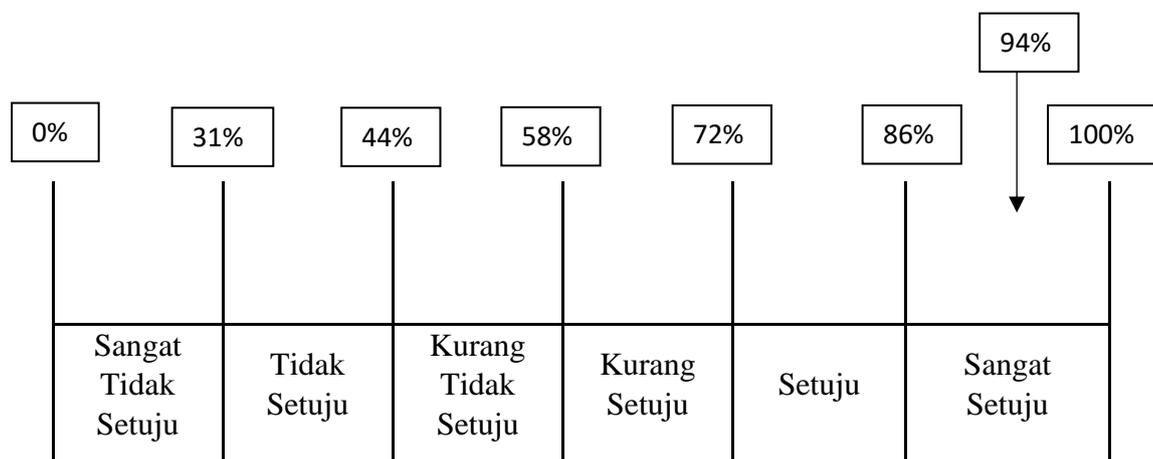
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------|----|----|---|---|---|---|-------------|-----|-----|---|---|-----|------|------|-----|
| KRP | KRP1 | 66 | 26 | 8 | 0 | 0 | 0 | 100 | 558 | 600 | 4 | 6 | 93% | 5,58 | 6,35 | 93% |
| | KRP2 | 66 | 26 | 4 | 0 | 0 | 0 | 100 | 566 | 600 | 4 | 6 | 94% | 5,66 | 5,52 | |
| | KRP3 | 70 | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 100 | 563 | 600 | 4 | 6 | 94% | 5,63 | 6,11 | |
| | KRP4 | 70 | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 100 | 554 | 600 | 4 | 6 | 92% | 5,54 | 6,55 | |
| Total Skor Total | | | | | | | | 5072 | | | | | | | | |
| Total Skor Ideal | | | | | | | | 5400 | | | | | | | | |
| Tota Rata- Rata Persentase | | | | | | | | 94% | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju; KTS = Kurang Tidak Setuju ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju ; N = Jumlah Data ; ST = Skor Total ; SI = Skor Ideal ; Min = Minimal ; Max = Maximal ; Std Dev = Standar Deviasi.

Berdasarkan *table* diatas, hasil analisis deskriptif pada variabel *fraud prevention*, diperoleh hasil bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada sub variabel penyalahgunaan aktiva pada item pernyataan ke satu (KLK1), (PYA1), pertanyaan ke dua (PYA2) mengenai kecurangan laporan keuangan dan penyalahgunaan aset yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 95%, sedangkan tanggapan responden terendah pada sub variabel korupsi pada item pernyataan ke satu (KRP4) mengenai pembelian perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang harusnya dibeli yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 92%. Jika dilihat dari hasil skor sub variabel, maka dapat diketahui bahwa sub variabel tertinggi berada pada sub variabel penyalahgunaan aktiva dan kecurangan laporan keuangan dengan hasil persentase skor sebesar 94%, sementara sub variabel terendah berada pada sub variabel korupsi dengan hasil persentase skor sebesar 93%. Sementara untuk mengetahui tingkat jawaban responden secara keseluruhan mengenai

Fraud Prevention, peneliti akan menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Garis Kontinum Mengenai Fraud Prevention

4.2.4. Corporate Governance

Analisis deskriptif dari variabel keempat adalah variabel *corporate governance*. Dalam variabel ini terdapat 5 dimensi yang diuji, yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, kewajaran. Berikut hasil tanggapan responden pada item-item mengenai variabel *corporate governance* yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Corporate Governance

| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | MIN | MAX | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|--------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| TSP | TSP1 | 56 | 41 | 0 | 0 | 2 | 1 | 100 | 546 | 600 | 1 | 6 | 91% | 5,46 | 0,83 | 91% |
| | TSP2 | 55 | 41 | 1 | 0 | 3 | 0 | 100 | 545 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,45 | 0,79 | |
| | TSP3 | 54 | 41 | 1 | 0 | 4 | 0 | 100 | 541 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,41 | 0,86 | |
| | TSP4 | 57 | 42 | 0 | 0 | 1 | 0 | 100 | 554 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,54 | 0,61 | |

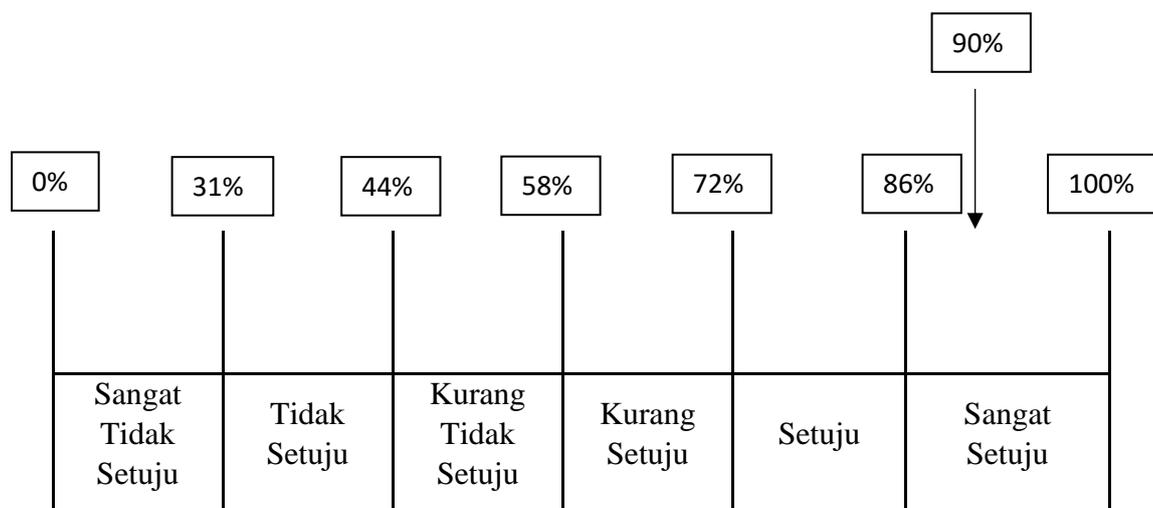
| Sub Variabel | Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | | N | ST | SI | MIN | MAX | % | Rata-rata | Std. Deviasi | Rata-rata Sub |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|-------|--------|---------|--------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|--------------|---------------|
| | | SS (6) | S (5) | KS (4) | KTS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | | | | | | |
| AKT | AKT1 | 52 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 552 | 600 | 5 | 6 | 92% | 5,52 | 0,5 | 90% |
| | AKT2 | 54 | 44 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 550 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,50 | 0,62 | |
| | AKT3 | 49 | 38 | 5 | 0 | 5 | 3 | 100 | 517 | 600 | 1 | 6 | 86% | 5,17 | 1,2 | |
| | AKT4 | 45 | 49 | 4 | 0 | 2 | 0 | 100 | 535 | 600 | 2 | 6 | 89% | 5,35 | 0,74 | |
| PJ | PJ1 | 53 | 44 | 2 | 0 | 1 | 0 | 100 | 548 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,48 | 0,64 | 91% |
| | PJ2 | 54 | 45 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 | 553 | 600 | 4 | 6 | 92% | 5,53 | 0,52 | |
| | PJ3 | 49 | 48 | 2 | 0 | 1 | 0 | 100 | 544 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,44 | 0,64 | |
| | PJ4 | 53 | 45 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 549 | 600 | 2 | 6 | 92% | 5,49 | 0,62 | |
| IDP | IDP1 | 44 | 48 | 7 | 0 | 1 | 0 | 100 | 534 | 600 | 2 | 6 | 89% | 5,34 | 0,69 | 89% |
| | IDP2 | 41 | 49 | 6 | 0 | 2 | 2 | 100 | 521 | 600 | 1 | 6 | 87% | 5,21 | 0,96 | |
| | IDP3 | 50 | 48 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 | 546 | 600 | 2 | 6 | 91% | 5,46 | 0,62 | |
| KWJ | KWJ1 | 43 | 52 | 3 | 1 | 1 | 0 | 100 | 535 | 600 | 2 | 6 | 89% | 5,35 | 0,68 | 89% |
| | KWJ2 | 50 | 44 | 3 | 2 | 1 | 0 | 100 | 540 | 600 | 2 | 6 | 90% | 5,40 | 0,73 | |
| | KWJ3 | 51 | 37 | 7 | 1 | 3 | 1 | 100 | 529 | 600 | 1 | 6 | 88% | 5,29 | 0,98 | |
| | KWJ4 | 43 | 47 | 7 | 1 | 2 | 0 | 100 | 528 | 600 | 2 | 6 | 88% | 5,28 | 0,80 | |
| Total Skor Total | | | | | | | 10267 | | | | | | | | | |
| Total Skor Ideal | | | | | | | 11400 | | | | | | | | | |
| Tota Rata- Rata Persentase | | | | | | | 90% | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju ; KTS = Kurang Tidak Setuju ; TS = Tidak Setuju ; STS = Sangat Tidak Setuju ; N = Jumlah Data ; ST = Skor Total ; SI = Skor Ideal ; Min = Minimal ; Max = Maximal ; Std Dev = Standar Deviasi.

Berdasarkan table diatas, hasil analisis deskriptif pada variabel *corporate governance*, diperoleh hasil bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada sub variabel transparansi pada item pernyataan ke empat (TSP4) mengenai pelaporan keuangan secara tepat waktu, pada sub variabel akuntabilitas pada item pernyataan satu (AKT1) mengenai kepastian adanya

sistem pengendalian internal yang efektif, pada sub variabel akuntabilitas pada item pernyataan dua (AKT2) mengenai tanggung jawab yang jelas, pada sub variabel pertanggung jawaban pada item pernyataan dua (PJ2) mengenai dorongan untuk berani dalam bertanggung jawab, pada sub variabel pertanggung jawaban pada item pernyataan empat (PJ4) mengenai jaminan pelayanan masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang optimal yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 92%, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada sub akuntabilitas pada item pertanyaan ke tiga (AKT3) mengenai laporan akuntabilitas kinerja perusahaan telah dipublikasi secara bebas yang memperoleh hasil persentase skor sebesar 86%. Jika dilihat dari hasil skor sub variabel, maka dapat diketahui bahwa sub variabel tertinggi berada pada sub variabel transparansi dan pertanggung jawaban dengan hasil persentase skor sebesar 91%, sementara sub variabel terendah berada pada sub variabel independensi dan kewajaran dengan hasil persentase skor sebesar 89%. Sementara untuk mengetahui tingkat jawaban responden secara keseluruhan mengenai *corporate governance*, peneliti akan menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4. 8 Garis Kontinum Mengenai Corporate Governance

4.3. Analisis Data Penelitian

Metode kuantitatif memiliki tiga teknik yang digunakan untuk menganalisis data, teknik tersebut didasarkan pada jumlah variabel. Jika variabel ataupun indikator yang di ukur atau yang diuji dalam teknik statistika berjumlah tunggal maka teknik statistika yang digunakan adalah statistika univariate, sedangkan jika jumlah variable atau indikator yang diuji berjumlah banyak maka yang teknik statistika adalah statistika multivariate (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Pada teknik multivariate terdapat teknik untuk menganalisis data dan penelitian ini menggunakan SEM (*structural equation modeling*). Penelitian ini menggunakan teknik multivariate karena menganalisis hubungan lebih dari dua variabel. Analisis verifikatif dalam penelitian ini menggunakan SEM (*structural equation modeling*) dengan partial least squares (PLS). partial least squares (PLS) merupakan teknik statistika multivariate dengan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independent berganda. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa PLS

merupakan *software* yang dapat digunakan untuk menganalisis yang bersifat *soft modelling*, karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti dapat sampel dapat berjumlah kecil (dibawah 200 sampel). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan dengan data dan prosedur yang terbatas, dengan itu maka misspesifikasi model tidak berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis serta konstruk yang dibentuk dari indikator refleksif dan indikator formatif, hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi dalam Smart PLS terdiri atas evaluasi *outer model* (model pengukuran) dan evaluasi *inner model* (model structural).

4.3.1. Model Pengukuran (*Outer Model Testing*)

Model pengukuran merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan realibilitas model. Dengan melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi (Abdillah & Hartono, 2015). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper et al., 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep dan dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam memberikan jawaban item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Outer model untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dalam hal ini dibagi menjadi dua (2) antara lain:

convergent validity dan *discriminant validity*. *convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap antara lain: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted* (AVE).

Berikut merupakan pengujian yang dilakukan pada outer model (model pengukuran) yang dapat diketahui melalui tahap sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen

Convergent validity, pengukuran dengan refleksif, indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *item score/ component score* dengan *construct score*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0.70. Validitas konvergen, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi apabila skor yang didapat dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan *indicator reflektif* dinilai mendasar pada loading factor (korelasi antara skor item komponen dengan skor konstruk) indikator yang mengukur konstruk tersebut (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah outer model (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu $\text{outer loading} > 0.7$, dan $\text{average variance extracted (AVE)} > 0.5$, maka item pada variabel tersebut di anggap memiliki validitas konvergen yang cukup (Hair J et al., 2010). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil *convergent validity* dengan nilai loading faktor, sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Loading Factors

| Variabel | No Item (Sub Variabel) | Factor Loading | Keterangan |
|-------------------------------|------------------------|----------------|------------|
| <i>Internal Control</i> | LC | 0,912 | Valid |
| | PR | 0,927 | Valid |
| | AP | 0,924 | Valid |
| | IK | 0,938 | Valid |
| | PM | 0,937 | Valid |
| <i>Organizational Culture</i> | IPR | 0,865 | Valid |
| | KG | 0,724 | Valid |
| | OPH | 0,894 | Valid |
| | OPO | 0,897 | Valid |
| | OPT | 0,867 | Valid |
| | PTD | 0,781 | Valid |
| | ST | 0,817 | Valid |
| <i>Fraud Prevention</i> | KLK | 0,931 | Valid |
| | KRP | 0,947 | Valid |
| | PYA | 0,953 | Valid |
| <i>Corporate Governance</i> | AKT | 0,881 | Valid |
| | IDP | 0,846 | Valid |
| | KWJ | 0,885 | Valid |
| | PJ | 0,945 | Valid |
| | TSP | 0,795 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2024

Berdasarkan hasil table diatas diperoleh hasil *convergent validity* dengan *loading factor*, seluruh *loading factor* indikator memiliki nilai lebih dari 0,7, sehingga dinyatakan valid. Pada sisi yang

lain validitas konvergen juga dapat diukur dengan menghitung setiap indikator pada *average extracted* (AVE). Indikator untuk menghitung AVE, apabila nilai AVE lebih dari 0,5 maka item pada variabel tersebut di anggap memiliki validitas konvergen yang cukup (Ghozali, 2016; Hair J et al., 2010). Hasil nilai AVE dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Average Variance Extracted (AVE)

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-------------------------------|---|
| <i>Corporate Governance</i> | 0,760 |
| <i>Fraud Prevention</i> | 0,890 |
| <i>Internal Control</i> | 0,861 |
| <i>Organizational Culture</i> | 0,700 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan *convergent validity* dengan AVE, memperoleh bahwa nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi (Hartono, 2008). uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan dari cross loading dengan pengukuran dan konstruknya. Maka konstruk tersebut dinyatakan memiliki validitas diskriminan (Abdillah & Jogiyanto, 2015), *Discriminant validity*, nilai

berdasarkan *crossloading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka perolehan hasil *Discriminant validity* dengan *cross loading* yang dapat diketahui melalui table, sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Cross Loading

| | <i>Internal Control</i> | <i>Organizational Culture</i> | <i>Fraud Prevention</i> | <i>Corporate Governance</i> |
|-----|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| LC | 0,912 | 0,802 | 0,448 | 0,719 |
| PR | 0,927 | 0,817 | 0,423 | 0,747 |
| AP | 0,924 | 0,843 | 0,487 | 0,684 |
| IK | 0,938 | 0,812 | 0,466 | 0,711 |
| PM | 0,937 | 0,782 | 0,381 | 0,726 |
| IPR | 0,766 | 0,865 | 0,357 | 0,712 |
| KG | 0,522 | 0,724 | 0,264 | 0,566 |
| OPH | 0,808 | 0,894 | 0,433 | 0,812 |
| OPO | 0,856 | 0,897 | 0,415 | 0,699 |
| OPT | 0,767 | 0,867 | 0,367 | 0,671 |
| PTD | 0,639 | 0,781 | 0,543 | 0,588 |
| ST | 0,726 | 0,817 | 0,253 | 0,576 |
| KLK | 0,424 | 0,382 | 0,931 | 0,344 |
| KRP | 0,483 | 0,479 | 0,947 | 0,433 |
| PYA | 0,435 | 0,426 | 0,953 | 0,134 |
| AKT | 0,633 | 0,700 | 0,283 | 0,881 |
| IDP | 0,657 | 0,659 | 0,337 | 0,846 |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|--------------|
| KWJ | 0,758 | 0,730 | 0,408 | 0,885 |
| PJ | 0,764 | 0,775 | 0,385 | 0,945 |
| TSP | 0,526 | 0,596 | 0,306 | 0,795 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, perolehan hasil bahwa setiap item memiliki nilai korelasi tertinggi dari dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan. Kriteria lain untuk menguji validitas diskriminan dilihat dari nilai *Root Square AVE*. Apabila nilai akar kuadrat pada masing-masing variabel AVE lebih besar dari korelasi antara dua variabel dalam model, maka kuesioner penelitian memiliki nilai validitas diskriminan. Hasil dari nilai kriteria *fornell – larcker* dapat dilihat pada table, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Fornell – Larcker

| | CG | FP | IC | OCU |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Corporate Governance</i> | 0,872 | | | |
| <i>Fraud Prevention</i> | 0,398 | 0,944 | | |
| <i>Internal Control</i> | 0,773 | 0,476 | 0,928 | |
| <i>Organizational Culture</i> | 0,797 | 0,457 | 0,875 | 0,837 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2024

Keterangan: CG: *Corporate Governance*; FP: *Fraud Prevention*; IC: *Internal Control*; OCU: *Organizational Culture*.

Berdasarkan table diatas, diskriminan validity dengan kriteria *fornell larcker* menunjukkan nilai akar AVE tiap-tiap konstruk atau variabel, hasil akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih besar dari

korelasi antara variabel dalam model. Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c. Uji Reabilitas

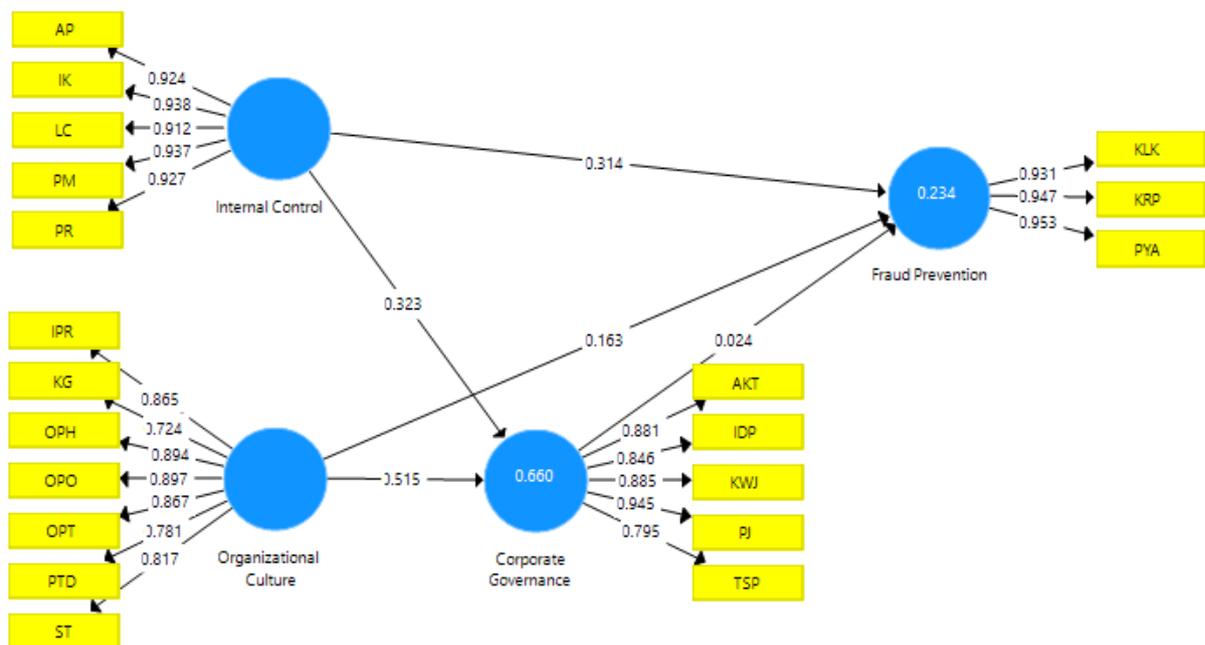
Uji reliabilitas harus dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pada kuesioner memenuhi kriteria realibilitas. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Hartono, 2008). Menurut Abdillah & Jogiyanto, 2015 dalam menguji uji realibilitas dalam PLS terdapat dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Alpha cronbach's* mengukur mengenai batas bawah nilai reliabilitas pada suatu item, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai *cronbach alpha* yang diharapkan 0.70 pada setiap indikator. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil reliabilitas dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Pada table berikut ini:

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| <i>Corporate Governance</i> | 0,920 | 0,940 |
| <i>Fraud Prevention</i> | 0,939 | 0,961 |
| <i>Internal Control</i> | 0,960 | 0,969 |
| <i>Organizational Culture</i> | 0,928 | 0,942 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data:2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji realibilitas, menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dan beberapa memiliki nilai > 0.7 , yang berarti telah memenuhi kriteria uji realibilitas. Dari hasil evaluasi pengukuran outer model, maka peroleh hasil akhir outer model pada berikut ini:

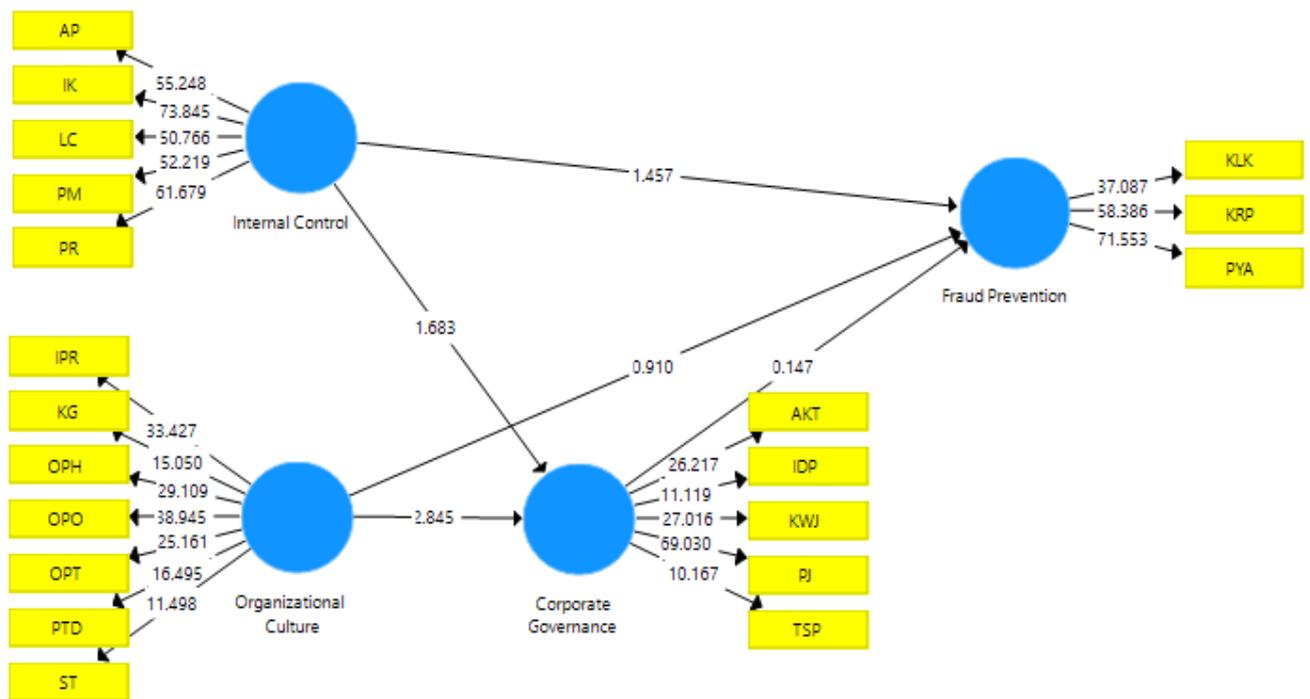


Gambar 4. 9 Evaluasi Outer Model

4.3.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-value tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk didalam model (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Ghazali & Latan, (2015) menyatakan bahwa inner model sering juga disebut innerrelation model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau

hipotesis penelitian. Pada evaluasi model ini estimasi dapat dilakukan melalui beberapa tahap. Penggunaan R-square untuk konstruk dependen, *Stone- Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada penelitian ini pengujian yang kedua yang dilakukan adalah *inner model testing*. Inner model testing mempunyai 3 jenis evaluasi yang dilakukan yaitu *R-square*, *Q-square* dan *path coefficient*, menggunakan bantuan *software SmartPLS*. Diagram jalur inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 10 Inner Model

a. R-Square (R^2)

R^2 dipakai untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependent, dan nilai koefisien path menunjuk tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis (Abdillah & Hartono, 2015). Hasil $R^2 > 0.67$ untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam kategori baik. Jika hasilnya sebesar 0.33–0.67 masuk dalam kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0.19–0.33 maka masuk dalam kategori lemah. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil r-square, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Nilai *R-Square*

| | <i>R Square Adjusted</i> |
|-----------------------------|--------------------------|
| <i>Corporate Governance</i> | 0,653 |
| <i>Fraud Prevention</i> | 0,210 |

Berdasarkan tabel diatas, hasil nilai rsquare (R^2) untuk variabel *corporate governance* diperoleh sebesar 0,653, yang dapat dinyatakan berada pada kategori tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 65% kontribusi pengaruh dari *Internal control* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* yang dimediasi oleh *corporate governance*. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk variabel *fraud prevention* diperoleh sebesar 0,210, yang dapat dinyatakan berada pada kategori rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 21% kontribusi pengaruh dari *Internal control* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention*

yang dimediasi oleh *corporate governance*. Sedangkan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Relevan Prediksi (Q-Square)

Stone - Geisser Q-square test untuk *predictive relevance*. *Q-square* (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. *Q-square* dipakai untuk menguji seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh model serta untuk mengetahui estimasi parameternya. Nilai *Q-square* berada di atas 0 menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance* sebaliknya nilai *Q-square* berada di bawah 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki nilai *predictive relevance* (Ghozali, 2014). R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,210) \\ &= 1 - 0,790 \\ &= 0,210 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh hasil *Q-square* sebesar 0,210 atau 21% sehingga dapat dinyatakan bahwa besarnya keragaman data penelitian ini yaitu sebesar 21% sedangkan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis *Path Coeficient*

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Dari hasil penghitungan *bootstrapping* tersebut akan diperoleh nilai t statistik setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini diatur dengan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis dapat diterima apabila nilai original sampel sejalan dengan hipotesis. Hasil penghitungan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variable *dependent* yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Path Coefficient (*T- Statistik*)

| Struktur Path | Hipotesis | Arah | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Hasil |
|---------------|----------------|------|---------------------|--------------------------|----------|--------------------|
| IC -> FP | H ₁ | + | 0,314 | 1,457 | 0,146 | Hipotesis Diterima |
| OCU -> FP | H ₂ | + | 0,163 | 0,910 | 0,363 | Hipotesis Diterima |
| IC -> CG | H ₃ | + | 0,323 | 1,683 | 0,093 | Hipotesis Diterima |
| OCU -> CG | H ₄ | + | 0,515 | 2,845 | 0,005 | Hipotesis Diterima |
| CG -> FP | H ₅ | + | 0,024 | 0,147 | 0,883 | Hipotesis Diterima |

Keterangan: FP: *Fraud Prevention*, IC: *Internal Control*, OCU: *Organizational Culture*, CG: *Corporate Governance*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, berikut adalah persamaan regresi yang sesuai

Persamaan 1:

$$FP = \alpha_0 + 0,314IC + 0,163OCU + \varepsilon$$

Persamaan 2:

$$CG = \alpha_0 + 0,323IC + 0,515OCU + 0,024FP + \varepsilon$$

Keterangan:

FP: *Fraud Prevention*, IC: *Internal Control*, OCU: *Organizational Culture*, CG: *Corporate Governance*.

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *internal control* terhadap *fraud prevention* diperoleh hasil *original sample* sebesar 0,314 dan *p-value*

- sebesar 0,146, artinya signifikansi $0,146 > 0,05$, maka H_1 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa *internal control* berpengaruh positif dan secara statistik berpengaruh tidak signifikan terhadap *fraud prevention*.
- b. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *organizational culture* terhadap *fraud prevention* diperoleh hasil *original sample* sebesar 0,163 dan *p-value* sebesar 0,363, artinya signifikansi $0,363 > 0,05$, maka H_2 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik berpengaruh tidak signifikan terhadap *fraud prevention*.
- c. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *internal control* terhadap *corporate governance* diperoleh hasil *original sample* sebesar 0,323 dan *p-value* sebesar 0,093, artinya signifikansi $0,093 > 0,05$, maka H_4 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa *internal control* berpengaruh positif dan secara statistik berpengaruh tidak signifikan terhadap *corporate governance*.
- d. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *organizational culture* terhadap *corporate governance* diperoleh hasil *original sample* sebesar 0,515 dan *p-value* sebesar 0,005, artinya signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_5 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap *corporate governance*.
- e. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *corporate governance* terhadap *fraud prevention* diperoleh hasil *original sample* sebesar 0,024 dan

p-value sebesar 0,883, artinya signifikansi $0,883 > 0,05$, maka H_7 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh positif dan secara statistik berpengaruh tidak signifikan terhadap *fraud prevention*.

4.4. Pembahasan

Hasil dari uji *outer* dan *inner model* dengan menggunakan smartPLS ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel independent terhadap dependen, independent terhadap intervening. Adapun hasil penelitian adalah *internal control*, *organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *fraud prevention*. Adapun hasil pengaruh terhadap variabel intervening yaitu *internal control* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *corporate governance*, dan *organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap *corporate governance*. Diperoleh juga bahwa *corporate governance* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *fraud prevention*

Hasil pengujian *inner model* atau structural model dalam penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat, dan kelima diterima. Berikut akan dibahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

4.4.1. *Internal control* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *Fraud Prevention*

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *internal control* memiliki pengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *fraud*

prevention. Berdasarkan tanggapan dari responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia, dilihat dari tingginya dimensi informasi dan komunikasi dengan indikator pernyataan mengenai perusahaan “setiap transaksi yang dilakukan pada perusahaan tercatat dengan sistem” responden setuju atas pernyataan tersebut karena menurut karyawan Bank Syariah Indonesia, dengan menerapkan sistem yang mencatat semua transaksi, perusahaan memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip *internal control* yang kuat sehingga meningkatkan efektivitas *internal control* secara keseluruhan.

Menurut Wardah et al., (2022), *internal control* yang baik akan mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini disebabkan *internal control* dibuat untuk memberikan keamanan dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dengan adanya pencatatan pada setiap transaksi dalam sistem akan memperkuat hubungan perusahaan dengan para karyawan. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan efisien.

Pernyataan atas rendahnya tanggapan indikator tersebut sesuai dengan teori *Resource Based View* (RBV) yang menyebutkan bahwa perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya internalnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan pencatatan setiap transaksi dalam sistem mencerminkan pemanfaatan sumber daya internal perusahaan (sistem informasi, data akurat, kapabilitas manajemen risiko dan efisiensi operasional) sehingga menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sulistiyanti et al., (2021) yang menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*. *Internal control* yang baik serta efektif dan didukung oleh pemantauan secara terus menerus dalam pengelolaan sistem *internal control* sehingga tidak akan memberikan peluang untuk karyawan melakukan kecurangan. Sedangkan hal lain tidak sesuai dengan penelitian menurut Kuswati, (2023); Muliza & Astuti, (2023). Yang mengatakan bahwa *internal control* berpengaruh negatif terhadap *fraud prevention*. Pada hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *internal control* tidak selalu menekankan tujuan perusahaan tetapi perlu didukung dengan sistem yang digunakan oleh karyawan.

Berdasarkan pembahasan tersebut disimpulkan hasil dari penelitian ini bahwa penerapan *internal control* dengan mencatat setiap transaksi yang dilakukan pada perusahaan tercatat dengan sistem akan memperkuat *internal control* perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan efisien. Hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan keunggulan kompetitif pada perusahaan sehingga meningkatkan upaya pencapaian *fraud prevention*.

4.4.2. *Organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *Fraud Prevention*

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh penting akan tetapi dalam statistik tidak signifikan terhadap *fraud prevention*. Berdasarkan tanggapan dari responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia, dilihat dari tingginya

dimensi inovasi dan pengambilan resiko dengan indikator pernyataan mengenai “karyawan berupaya memperkecil resiko”. Karyawan bank syariah Indonesia setuju atas pernyataan tersebut. Karena menurut karyawan bank syariah Indonesia, karyawan setuju dengan penerapan memperkecil risiko yang tidak terduga dalam bekerja.

Menurut Simbolon & Kuntadi, (2022) *organizational culture* terbagi atas beberapa hal salah satunya norma, peraturan, kebijakan serta praktik yang dikembangkan dalam perusahaan serta dijalankan oleh karyawan untuk kepentingan para karyawan. Norma menciptakan standar perilaku yang ada dalam lingkungan kerja, sehingga mengarahkan para karyawan bertindak dengan cara bertanggung jawab dan berhati-hati. Peraturan serta kebijakan memberikan kejelasan mengenai risiko yang akan dihadapi.

Pernyataan atas tingginya tanggapan indikator tersebut sesuai dengan teori atribusi atas tindakan yang dipengaruhi oleh penyebab. Persepsi para karyawan terhadap risiko atas tindakan yang dihadapi berperan penting dalam bagaimana mereka menilai dan merespon situasi di perusahaan. Karyawan cenderung mencari penyebab dari perilaku dan peristiwa untuk memahami dan memprediksi lingkungan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Adi Nugroho et al., (2023); Septiani et al., (2023); Sumendap et al., (2019). *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention* mengatakan bahwa semakin tinggi *organizational culture* yang berjalan pada perusahaan, maka dapat mencegah terjadinya *fraud*. Peraturan serta kebijakan perusahaan

dengan hal memperkecil risiko dalam bekerja menunjukkan bahwa perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman terhadap karyawan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kerjasama tim, kejujuran serta integritas para karyawan yang akan berdampak pada budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan.

Sedangkan hal lain tidak sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud prevention* (Awanis & Rini, 2023; Suharto, 2020; Wardah et al., 2022). Hal ini memungkinkan terjadi karena tingkah laku para karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan luar tetapi berasal dari faktor individual. Lingkungan luar dapat berasal dari perilaku serta pengaruh orang terdekat dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil perolehan tersebut, penerapan *organizational culture* yang baik memiliki kebijakan dan peraturan yang fokus pada kesejahteraan, keadilan dan keamanan karyawan. Sehingga dapat mendorong kepatuhan dengan menciptakan kejujuran serta integritas sehingga menghasilkan manfaat yang lebih dalam pencegahan kecurangan.

4.4.3. *Internal control* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *corporate governance*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal control* memiliki pengaruh penting akan tetapi dalam statistik tidak signifikan terhadap *corporate governance*. Berdasarkan tanggapan dari responden yang merupakan karyawan Bank syariah indonesia, dilihat dari tingginya

dimensi pemantauan. Karyawan setuju atas beberapa pernyataan tersebut karena menurut karyawan penilaian perwaktu terhadap kualitas pengendalian *internal* sangat berperan dalam menentukan *internal control* berjalan sesuai yang diharapkan.

Otoritas Jasa Keuangan mengeluarkan peraturan No 55/PJOK.03/2016 tentang penerapan *corporate governance* bagi bank umum mengenai mewajibkan bank umum untuk memiliki *internal control* yang efektif serta memastikan bahwa pemegang kepentingan yaitu dewan komisaris dan direksi melakukan pemantauan atas *internal control* yang baik. Peraturan atas regulasi tersebut jika diterapkan dalam perusahaan dapat berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya kecurangan diperusahaan.

Menurut Hanifah et al., (2023) *corporate governance* memiliki hubungan dengan *internal control*. Jika *internal control* berjalan dengan baik maka *corporate governance* dalam praktiknya akan berjalan dengan baik. Hal tersebut sesuai *theory* keagenan mengenai hubungan yang erat antara principal dengan *agent* disebabkan adanya ketidakseimbangan informasi serta kurangnya pemantauan. Dengan hal ini *internal control* sangat penting dalam penerapan *corporate governance* yang efektif.

Pada hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Purnamasari et al., (2020); Rahayu & Wahidin, (2019); Taha, (2020). Mengatakan bahwa semakin tinggi penerapan *internal control* maka semakin tinggi penerapan

corporate governance pada perusahaan. Sebaliknya jika semakin rendah *internal control* maka semakin rendah penerapan *corporate governance* pada perusahaan. Sedangkan hal lain tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *internal control* terdapat pengaruh negatif pada *corporate governance* Nelaz et al., (2018); Nurwayudi, (2021). Hal ini disebabkan *internal control* masih kurang efektif untuk mendorong penerapan prinsip *corporate governance*.

Pada hasil perolehan tersebut, penerapan *internal control* yang baik serta dukungan pemantauan secara berkelanjutan pada perusahaan akan mengurangi risiko yang akan terjadi pada perusahaan. Selain itu dapat mendorong tercapainya tujuan *corporate governance*. Serta memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

4.4.4. *Organizational culture* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *corporate governance*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh penting akan tetapi dalam statistik tidak signifikan terhadap *corporate governance*. Berdasarkan tanggapan dari responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia, dilihat dari tingginya dimensi perhatian terhadap detail. Karyawan setuju atas beberapa pernyataan tersebut karena dinilai dari menampilkan ketepatan dan kemampuan analisis para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Otoritas Jasa Keuangan mengeluarkan peraturan No 55/PJOK.03/2016 tentang penerapan *corporate governance* bagi bank mengenai penekanan atas pentingnya standar operasional prosedur dalam penerapan *corporate governance* yang efektif dan baik serta memastikan bahwa standar operasional prosedur dijalankan dengan tujuan menjaga integritas serta efisiensi dalam operasional perusahaan. Regulasi penerapan pekerjaan karyawan sesuai standar operasional prosedur, perusahaan dapat mencapai tingkat operasional yang lebih tinggi dan mengurangi risiko kecurangan.

Menurut Nurwayudi, (2021) *Organizational culture* menjadi dasar keberhasilan dalam penerapan *corporate governance* karena dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan peran karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan memiliki tujuan yang sama. Teori atribusi dapat membantu memahami bagaimana para karyawan mengintretasikan dan merespon upaya untuk mematuhi peraturan. Dengan memahami persepsi para karyawan, pihak kepentingan dapat merancang strategi yang efektif untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan serta standar operasional prosedur.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Nurwayudi, (2021); Syafrion, (2019); Wulan et al., (2018). Mengatakan bahwa tingkat *organizational culture* terbentuk dengan baik akan mempengaruhi peningkatan pada penerapan *corporate governance* yang baik. Dengan hal ini *organizational culture* yang baik maka akan melekat sikap baik pada karyawan. Sedangkan hal lain tidak sejalan dengan penelitian yang

menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif terhadap *corporate governance* (Hendri & Padwasari, 2023; Nelaz et al., 2018; Yosefin & Rosalina, 2022). Hal ini disebabkan kurang terbuka informasi atas peraturan dan standar operasional prosedur yang menyebabkan *organizational culture* tidak berjalan dengan baik.

Pada hasil perolehan tersebut, penerapan *organizational culture* akan memberikan dampak positif pada perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan standar operasional prosedur dan menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Jika kondisi tersebut berjalan dengan baik maka penerapan *corporate governance* akan berjalan dengan baik dan efektif.

4.4.5. *Corporate governance* berpengaruh positif dan secara statistik tidak signifikan terhadap *Fraud Prevention*

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *corporate governance* memiliki pengaruh penting tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap *fraud prevention*. Berdasarkan tanggapan dari responden yang merupakan karyawan Bank syariah indonesia, dilihat dari tingginya dimensi transparansi dan pertanggung jawaban. Karyawan setuju atas beberapa pernyataan tersebut karena jika perusahaan terbuka atas informasi dalam pengambilan keputusan dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini memberikan manfaat bagi karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Otoritas Jasa Keuangan mengeluarkan peraturan No 55/PJOK.03/2016 tentang transparansi dan keterbukaan informasi perusahaan yang menetapkan persyaratan untuk pengungkapan informasi yang jelas, lengkap, serta tepat waktu kepada publik. Dengan demikian regulasi tersebut memberikan landasan yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil dan berorientasi pada para karyawan.

Pada penelitian ini hasil nilai r^2 (R2) untuk variabel *corporate governance* diperoleh sebesar 0,653, yang dapat dinyatakan berada pada kategori tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 65% kontribusi pengaruh dari *Internal control* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* yang dimediasi oleh *corporate governance*. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk variabel *fraud prevention* diperoleh sebesar 0,210, yang dapat dinyatakan berada pada kategori rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 21% kontribusi pengaruh dari *Internal control* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* yang dimediasi oleh *corporate governance*. Sedangkan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *corporate governance* sangat berpengaruh sebesar 65% dibandingkan dengan *fraud prevention* sebesar 21%.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu Farochi & Nugroho, (2022); Juhandi et al., (2020); Kurniawan & Izzaty, (2019) Menurut peneliti sebelumnya mengatakan bahwa Pada hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan *corporate governance*, dapat menimalisir

pencegahan *fraud*. Dengan penerapan prinsip *corporate governance* maka akan meningkatkan kepercayaan karyawan dan pihak pemangku kepentingan karena dapat melihat kondisi perusahaan secara jelas dan transparan. Dan didukung dengan kepastian adanya sistem pengendalian yang efektif bahwa perusahaan dapat memastikan bahwa operasional berjalan dengan lancar sehingga perusahaan memiliki reputasi yang baik dimata publik dan pemangku kepentingan. Sedangkan hal lain tidak sesuai dengan penelitian menurut (Ariastuti et al., 2020; Flowerastia et al., 2021) menyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh negatif terhadap *fraud prevention*, hal ini disebabkan prinsip *corporate governance* tidak diterapkan dengan baik sehingga risiko terjadinya *fraud* dapat meningkat.

Berdasarkan perolehan tersebut, *corporate governance* yang baik dapat berperan dalam *fraud prevention*, *corporate governance* memberikan kerangka kerja yang esensial dengan menetapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran. Sehingga dapat mengurangi risiko kecurangan dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan