

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan bagian yang menjelaskan secara rinci mengenai data yang digunakan dalam menguji hipotesis. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan karakteristik yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu antara lain: Umur, Jenis Kelamin, Jabatan, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja.

Penyebaran kuesioner dilakukan dalam waktu kurang lebih 3 Minggu, terhitung sejak tanggal 23 Desember 2024 – 10 Januari 2025. Pada Tabel 4.1 menyajikan penyebaran kuesioner penelitian dan persentase kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian. Didapatkan 42 eksemplar kuesioner yang dikembalikan dari 50 eksemplar kuesioner yang disebar sebelumnya. Secara persentase, tingkat pengembalian dari hasil survei yang dilakukan adalah sebesar 84%.

**Table 4.1 Data Sampel Penelitian**

NO	Lokasi	RESPONDEN				
		Jumlah sebar	Jumlah Kembali	Persentase	Dapat Diolah	Persentase
<b>Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanggamus</b>						
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	100%	5	100%
2	Badan Kepegawaian Daerah	5	5	100%	5	100%
3	Inspektoratt	5	4	80%	4	80%
4	Badan Penanaman Modal	5	4	80%	4	80%
5	Dinas Pendidikan	5	5	100%	5	100%
6	Dinas Perlindungan Anak & KB	5	3	60%	3	60%
7	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	5	3	60%	3	60%
8	Dinas Pekerjaan Umum & Penataan	5	5	100%	5	100%

	Ruang					
9	Dinas Sosial	5	4	80%	4	80%
10	Dinas Kesatuan Bangsa & Politik	5	3	60%	3	60%

#### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan data dari Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanggamus. Tabel 4.2 menyajikan proses rincian presentase profil responden dan karakteristik responden.

**Table 4. 2 Penyebaran Kuesioner Penelitian**

Keterangan		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>Umur</b>	20-30 Tahun	8	19%
	31-40 Tahun	12	29%
	41-50 Tahun	17	42%
	51-60 Tahun	4	10%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	21	51%
	Wanita	20	49%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>	D3	7	17%
	S1	25	61%
	S2	9	22%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>	1-5 Tahun	8	20%
	6-10 Tahun	5	12%
	>10 Tahun	28	68%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Dalam Tabel 4.2 Berdasarkan umur menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan usia 41 – 50 tahun berjumlah 17 orang atau 42%, responden

lainnya berusia 31-40 tahun dengan jumlah 12 orang atau 29%, berusia 20 – 30 tahun berjumlah 8 orang atau 19%, dan sisanya responden berusia 51 – 60 tahun berjumlah 4 orang atau 10%. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terbesar yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 51%, dan perempuan dengan jumlah 20 orang atau 49%. Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berpendidikan S1 dengan jumlah 25 orang atau 61%, kemudian berpendidikan D3 berjumlah 7 orang atau 17%, sedangkan berpendidikan S2 berjumlah 9 atau 22%. Dan berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 28 orang atau 68%. dan 1 – 5 Tahun sebanyak 8 orang atau 20%. Lalu 6 - 10 Tahun sebanyak 5 orang atau 12%.

#### **4.2 Hasil Analisis Data**

Analisis model luar (outer model) dengan PLS-SEM. Model ini menunjukkan hubungan variabel laten dengan indikator atau variabel laten lainnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas suatu indikator atau konstruk. Hasil pengujian diberikan di bawah ini:

#### **4.3 Statistik Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui *self-administered questionnaires*. Selanjutnya, responden diminta untuk mengisi pernyataan atau indikator yang tersedia sesuai dengan seberapa puas mereka dengan pernyataan atau indikator tersebut. pernyataan dibagikan menggunakan skala likert dari 1-5. Hasil analisis deskriptif statistik penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Warp-PLS 8.0. Tabel 4.3, menunjukkan statistik deskriptif dari data penelitian sebagai berikut:

**Table 4.3 Statistik Deskriptif Variabel**

<b>Variable</b>	<b>n</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Std. Deviation</b>
Pengendalian Internal	41	2	5	4,3	4,3	0,698
Manajemen Risiko	41	1	5	4,1	4,4	0,869
<i>Whistleblowing System</i>	41	2	5	4,4	4,2	0,619
Pencegahan <i>Fraud</i>	41	3	5	4,6	4,4	0,523
Budaya Organisasi	41	1	5	4	4,2	1,028

Sumber: Olah Data Warp-PLS (2025)

#### 4.4 Analisis Uji Validitas

Dua tahap pemeriksaan adalah uji validitas konvergen dan diskriminan. Menurut Hair et al. (2014), kriteria uji validitas konvergen dapat diterima jika nilai faktor pengisian indikator  $< 0,7$ . Namun, jika nilainya  $> 0,7$ , maka kriteria tersebut tidak valid. Nilai faktor penampungan untuk empat konstruk, masing-masing dengan jumlah indikator antara 7 dan 12, ditunjukkan dalam Tabel 4.4. Nilai ini harus dipertahankan jika nilainya tetap di antara 0.41 dan 0.69, dan indikator tersebut harus dihapus jika nilainya kurang dari 0.4. Nilai ini dihitung dengan menggunakan skala likert 1–5, yang berarti dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

**Table 4. 4 Uji Combine Loading & Cross Loading Before**

	<b>PIN</b>	<b>MRS</b>	<b>WBS</b>	<b>PFR</b>	<b>BOS</b>	<b>P-value</b>
PIN1	0.636					<0.001
PIN2	0.837					<0.001
PIN3	0.850					<0.001
PIN4	0.770					<0.001
MRS1		0.686				<0.001
MRS2		0.770				<0.001

MRS3	0.783		<0.001
MRS4	0.505		<0.001
MRS5	0.800		<0.001
WBS1		0.870	<0.001
WBS2		0.758	<0.001
WBS3		0.925	<0.001
WBS4		0.892	<0.001
WBS5		0.637	<0.001
PFR1		0.643	<0.001
PFR2		0.889	<0.001
PFR3		0.690	<0.001
PFR4		0.792	<0.001
PFR5		0.718	<0.001
BOS1			0.282 0.024
BOS2			0.564 <0.001
BOS3			0.576 <0.001
BOS4			0.626 <0.001
BOS5			0.767 <0.001
BOS6			0.655 <0.001
BOS7			0.767 <0.001

Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)

Keterangan: PIN: Pengendalian Internal, MRS: Manajemen Risiko, WBS: *Whistleblowing System*, PFR: Pencegahan *Fraud*, BOS: Budaya Organisasi

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.4, hasil pengujian pada model pengukuran menunjukkan bahwa validitas alat ukur yang menggunakan banyak indikator secara konvergen didasarkan pada logika bahwa pergerakan yang mirip dan mengelompokkan dari semua indikator yang terlibat dalam satu variabel. Indikator telah mengelompok pada suatu variabel, namun terdapat indikator yang memiliki nilai loading >0.40 sampai 0,50 (Hair et al., 2017).

**Table 4.5 Nilai Avarage Extracted (AVE) Konstruk per Konstruk Before**

PIN	MRS	WBS	PFR	BOS
0.605	0.514	0.678	0.565	0.472

Sumber: *Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Jika seluruh konstruk memiliki AVE  $>0,50$  dan setiap indikator memiliki nilai loading  $>0,40$ , variabel penelitian dianggap valid secara konvergen. Nilai AVE disajikan dalam Tabel 4.5, pada struktur antara 0.427 dan 0.678, terdapat variabel yang tidak dapat mencapai ambang batas yang disyaratkan sehingga perlu dilakukan penghapusan indikator dengan nilai  $>0,40$  hingga  $<0,70$  secara berahap dari yang terkecil, sehingga nilai AVE akan meningkat seiring melampau ambang batas yang ditentukan (Hair et al., 2018) sebuah variabel dianggap diskriminan ketika indikatornya memiliki nilai loading tertinggi, atau nilai akar AVE, pada kelompok variabelnya sendiri. Oleh karena itu, variabel dianggap diskriminan ketika nilai akar AVE dapat menjelaskan variabelnya sendiri. Hasil uji validitas diskriminan untuk masing-masing variable ditunjukkan dalam Tabel 4.6.

**Table 4.6 Uji Combine Loading & Cross Loading After**

	PIN	MRS	WBS	PFR	BOS	P-value
PIN1	0.636					<0.001
PIN2	0.837					<0.001
PIN3	0.850					<0.001
PIN4	0.770					<0.001
MRS1		0.686				<0.001
MRS2		0.770				<0.001
MRS3		0.783				<0.001
MRS4		0.505				<0.001
MRS5		0.800				<0.001
WBS1			0.870			<0.001
WBS2			0.758			<0.001
WBS3			0.925			<0.001

WBS4	0.892	<0.001
WBS5	0.637	<0.001
PFR1	0.643	<0.001
PFR2	0.889	<0.001
PFR3	0.690	<0.001
PFR4	0.792	<0.001
PFR5	0.718	<0.001
BOS2	0.564	<0.001
BOS3	0.576	<0.001
BOS4	0.626	<0.001
BOS5	0.767	<0.001
BOS6	0.655	<0.001
BOS7	0.767	<0.001

*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Keterangan: PIN: Pengendalian Internal, MRS: Manajemen Risiko, WBS: *Whistleblowing System*, PFR: Pencegahan *Fraud*, BOS: Budaya Organisasi

Pada Tabel 4.4 terdapat beberapa variabel yang tidak dapat mencapai ambang batas yang disyaratkan sehingga perlu dilakukan penghapusan indikator dengan nilai > 0,40 hingga < 0.70 secara berahap dari yang terkecil, sehingga nilai AVE akan meningkat seiring melampaui ambang batas yang ditentukan (Hair et al., 2018). Beberapa indikator yang harus dihapuskan karena tidak mencapai ambang batas yaitu sebagai berikut:

**Table 4.7 Penghapusan Indikator dengan Loading <0.40 dan >0.40-<0.70**

	BOS	P-value
BOS1	0.282	0.024

*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Sebelumnya Pada Tabel 4.6 telah dilakukan penghapusan indikator dengan tujuan untuk dapat mencapai ambang batas nilai yang telah ditentukan atau diisyaratkan, setelah dilakukan penghapusan indikator pada combined loading & cross loading

maka didapatkan hasil pada tabel Tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil dari penghapusan secara bertahap, indikator dengan nilai loading antara  $>0.40$  hingga  $0.50$ ), agar variabel dapat dikatakan valid secara konvergen. Penghapusan indikator secara bertahap tersebut dapat dihasilkan nilai AVE per-item variabel semua berada di ambang batas ( $>0.50$ ) (Tabel 4.8). dengan begitu, secara konvergen dapat dikatakan valid.

**Table 4.8 Nilai AVE Setelah Penghapusan Indikator Loading  $>0.40$  -  $<0.70$**

PIN	MRS	WBS	PFR	BOS
0.605	0.514	0.678	0.565	0.502

Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)

Validitas diuji secara diskriminan pada tahap kedua. Logika mengatakan bahwa indikator konstruk berbeda atau divergen dari variabel lain. Menurut Hair et al. (2014), sebuah variabel dianggap diskriminan ketika indikatornya memiliki nilai loading tertinggi, atau nilai akar AVE, pada kelompok variabelnya sendiri. Oleh karena itu, variabel dianggap diskriminan ketika nilai akar AVE dapat menjelaskan variabelnya sendiri. Hasil uji validitas diskriminan untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam Tabel 4.9.

**Table 4.9 Nilai Akar Kuadrat AVE untuk Validitas Diskriminan**

	PIN	MRS	WBS	PFR	BOS
PIN	<b>0.778</b>				
MRS	0.765	<b>0.717</b>			
WBS	0.644	0.676	<b>0.823</b>		
PFR	0.447	0.493	0.661	<b>0.751</b>	
BOS	0.530	0.597	0.441	0.343	<b>0.668</b>

Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)

\*Bold adalah akar kuadrat AVE dari korelasi antar variable.

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa akar AVE dalam kolom diagonal nilainya lebih tinggi daripada korelasi antar variabel laten pada kolom selain kolom diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan sudah terpenuhi, dikarenakan nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar variabel.

## 4.5 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

### 4.5.1 Analisis Reliabilitas

Dalam melakukan pengukuran terhadap kuesioner yang dijadikan indikator pada variabel, maka perlu dilakukan pengujian reliabilitas. Menurut Ghazali (2011), kuesioner dapat dianggap kredibel jika tanggapan responden terhadap pernyataannya konsisten dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha setidaknya 0,70 biasanya digunakan (Hair et al., 2014). Sholihin dan Ratmono (2013) mengatakan bahwa rule of thumb untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk reflektif adalah jika nilai reliabilitas komposit dan alfa cronbach lebih dari 0.70 (dalam penelitian ekspolaritas, nilai antara 0.60 dan 0.70 masih dapat diterima). Tabel 4.7 menunjukkan nilai untuk uji reliabilitas penelitian.

**Table 4.10 Nilai Parameter Reliabilitas**

<b>Indikator</b>	<b>Cronbach' Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>PIN</b>	0.777	0.858
<b>MRS</b>	0.756	0.838
<b>WBS</b>	0.876	0.912
<b>PFR</b>	0.802	0.865
<b>BOS</b>	0.746	0.826

*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Keterangan: PIN: Pengendalian Internal, MRS: Manajemen Risiko, WBS: *Whistleblowing System*, PFR: Pencegahan *Fraud*, BOS: Budaya Organisasi

Semua nilai reliabilitas alfa dan komposit Cronbach untuk setiap konstruk memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai di atas 0.70, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dapat dianggap reliabel, sehingga ujian hipotesis layak.

## 4.6 Analisis Model Struktural (*Inner model*) sebagai Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan model struktural, uji kesesuaian (fit) model dilakukan pada data yang telah diolah menggunakan Warp-PLS 8.0. Dalam Tabel 4.11 menunjukkan nilai-nilai yang diperoleh dari APC, ARS, AARS, AVIF, AFVIF, dan Gof, yang menunjukkan bahwa model dapat dianggap sesuai atau

sesuai dengan yang ditunjukkan oleh Kock (2018). Seperti dalam Tabel 4.11 diperoleh nilai-nilai dari indikator model fit dan P-value sebagai berikut.

**Table 4.11 Model Fit (Kualitas Model)**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai</b>	<b>Syarat</b>	<b>Kesimpulan</b>
Average path coefficient (APC)	=0.355 P=0.003	<i>P sig</i>	Diterima
Average R-squared (ARS)	=1.207 P<0.001	<i>P sig</i>	Diterima
Average adjusted R-squared (AARS)	1.244 P<0.001	<i>P sig</i>	Diterima
Average block VIF (AVIF)	3.013	Diterima jika $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	Ideal
Average full collinearity VIF (AFVIF)	3.524	Diterima jika $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	Ideal
Tenenhaus GoF (GoF)	0.936	small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	Model Kuat

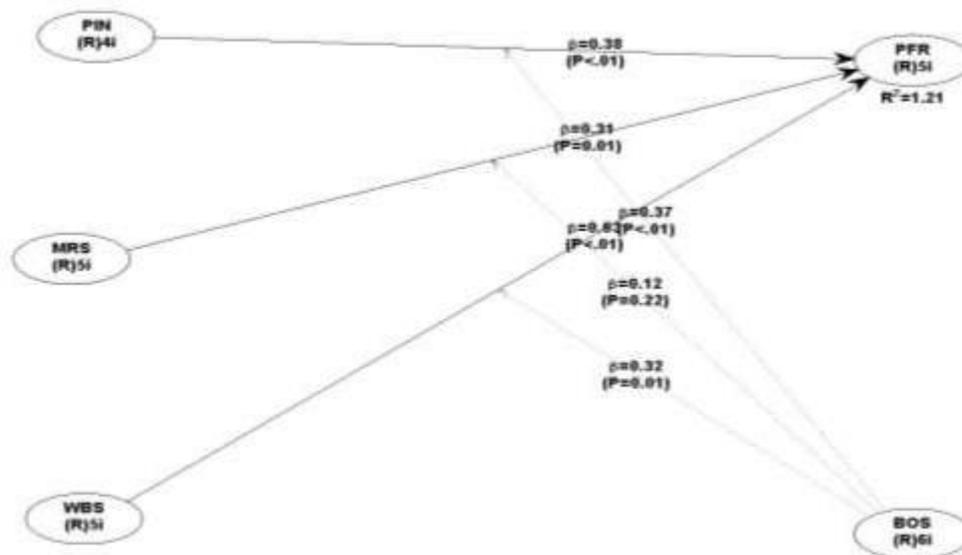
*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Tabel 4.11 menyajikan berbagai indikator yang dapat dievaluasi untuk menentukan apakah model yang digunakan sesuai atau mendukung fenomena melalui model atau data. Nilai *Average Path Coefficient (APC)*, *Average R-squared (ARS)*, *Average Adjusted R-squared (AARS)*, *Average Block VIF (AVIF)*, dan *Average Full Collinearity VIF (AFVIF)* digunakan untuk melakukan evaluasi awal. Jika nilai p untuk APC, ARS, dan AARS kurang dari 0.05, maka *goodness of fit (GoF)* model terpenuhi (Kock, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa model fit terpenuhi jika dilihat dari P-value untuk APC dengan nilai  $P=0.001$ , ARS dan AARS yaitu nilai  $p<0,001$ .

Nilai *Average Bloc VIF (AVIF)* dan *Average Full Collinearty VIF (AFVIF)* sebagai indikator multikolinearitas harus  $\leq 5$  dan idealnya  $\leq 3.3$  menurut evaluasi selanjutnya (Kock, 2018). Pengujian multikolinearitas menentukan apakah ada kesamaan yang kuat antara dimensi atau variabel. Hal ini dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak konsisten. Nilai AVIF dan AFBIF masing-masing adalah 3.013 dan

3.524, nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dengan model penelitian ini.

Nilai *Tenenhaus Goodness of Fit (GoF)* adalah evaluasi tambahan yang dapat digunakan untuk menguji kesesuaian model. Kock (2018) menjelaskan bahwa model menunjukkan kesesuaian yang kecil jika nilainya kurang dari 0.10, tingkat medium jika nilainya kurang dari 0.25, dan kesesuaian yang besar jika nilainya kurang dari 0.36. Karena nilai GoFnya melebihi nilai 0.36, model dalam penelitian ini dianggap memiliki kesesuaian model yang sangat baik (besar), seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.11.



**Gambar 4. 1 Evaluasi Model Pengukuran**

*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Keterangan: PIN: Pengendalian Internal, MRS: Manajemen Risiko, WBS: *Whistleblowing System*, PFR: Pencegahan *Fraud*, BOS: Budaya Organisasi

Setelah menganalisis kesesuaian model pada data, evaluasi selanjutnya menunjukkan hasil dari tahapan pengujian model struktural. Nilai-nilai ini termasuk seperti: nilai koefisien determinasi (adjusted R-squared), koefisien jalur ( $\beta$ ), dan tingkat signifikansinya (P-value) yang berguna untuk membuat kesimpulan dan menguji hipotesis. Analisis model struktural ini juga dapat membantu menjelaskan

bagaimana variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen. Pada gambar 4.1 menunjukkan model analisis jalur untuk uji hipotesis, dan hasil dari model hubungan dijelaskan dengan melakukan analisis jalur pada masing-masing variabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.12.

**Table 4.12 Hasil Analisis Model Struktural**

Konstruk	P-value	Koefisien ( $\beta$ )	Adj.R2
PIN→PFR	<0.01***	0.38	1.21
MRS→PFR	0.01**	0.31	1.21
WBS→PFR	<0.01***	0.63	1.21
BOS*PIN→PFR	<0.01***	0.37	1.21
BOS*MRS→PFR	0.22	0.12	1.21
BOS*WBS→PFR	0.01**	0.32	1.21

*Sumber: Output olah data Warp-PLS 8.0 (2025)*

Keterangan: PIN: Pengendalian Internal, MRS: Manajemen Risiko, WBS: *Whistleblowing System*, PFR: Pencegahan *Fraud*, BOS: Budaya Organisasi

\* $p < 0.10$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.01$ .

Hasil uji hipotesis H1, H2, H3, H4, H5, dan H6, dapat dilihat secara lengkap pada gambar 4.1 dan analisis jalur pada Tabel 4.12. Penelitian ini menguji pengaruh pengendalian internal, manajemen risiko, *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi yang ada yaitu nilai *P-value*. Jika nilai  $p < 0.01$  maka signifikan di level 1%, nilai  $p < 0.05$  maka signifikan di level 5%, dan jika nilai  $p < 0.10$  maka signifikan di level 10%.

#### 4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis

##### **Hipotesis 1: Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,38, ( $p < 0,01$ ) dengan signifikan 1% dan  $R^2$  memiliki nilai 1.21 yang berarti pengendalian internal mempengaruhi pencegahan *fraud*, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 terdukung.

**Hipotesis 2: Budaya organisasi memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dalam memoderasi pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,37, ( $p < 0,01$ ) dengan signifikan 1% dan  $R^2$  yang memiliki nilai 1.21 yang berarti

**Hipotesis 3: Manajemen risiko berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif manajemen risiko terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,31 dan nilai signifikansi 0,01 ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti manajemen risiko mempengaruhi pencegahan *fraud*, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 terdukung.

**Hipotesis 4: Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh manajemen risiko terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif keefektifan budaya organisasi dalam memoderasi manajemen risiko terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,12 dan nilai signifikansi  $< 0,01$  ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti budaya organisasi melemahkan hubungan antara manajemen risiko terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 terdukung.

**Hipotesis 5: *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,63, ( $p < 0,01$ ) dengan signifikan 1% dan  $R^2$  memiliki nilai 1.21 yang berarti pengendalian internal mempengaruhi pencegahan *fraud*, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 terdukung.

#### **Hipotesis 6: Budaya organisasi memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai koefisien ( $\beta$ ): 0,32 dan nilai signifikansi 0,01 ( $\alpha=0,05$ ) yang berarti budaya organisasi dapat meningkatkan atau memperkuat adanya hubungan antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 terdukung.

#### **4.7 Pembahasan Hipotesis**

Dalam penelitian ini memiliki 6 hipotesis, dari hasil analisis dengan menggunakan SEM-PLS 8.0 menunjukkan bahwa 5 hipotesis terdukung dan 1 hipotesis tidak terdukung. Pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengendalian internal mempengaruhi pencegahan *fraud*. Pengendalian internal adalah kumpulan aturan dan peraturan yang digunakan untuk menjalankan proses tertentu dalam perusahaan atau organisasi. Studi menunjukkan bagaimana budaya bisnis mempengaruhi kepercayaan dalam mencegah penipuan pada ide ini. Pengendalian internal sangat efektif dalam mencegah penipuan. Kesalahan dapat dihindari dengan kontrol internal. Sistem Pengendalian Internal sangat bermanfaat bagi organisasi karena mempermudah operasi, mengurangi kesalahan. Hal ini karena pengendalian internal menunjukkan bahwa menerapkan prosedur yang baik dapat membantu mengurangi stres, membuka peluang, dan meningkatkan moral anggota organisasi (Ummah, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang kuat dapat mengurangi kemungkinan *fraud* karena sistem yang kuat dapat menemukan dan menghentikan kecurangan sebelum terjadi. Hasil penelitiannya ini sejalan dengan (Sulistiyo & Yanti, 2022). (Mukoffi et al., 2023), (Fathoni et al., 2024), (Melinda et al., 2023). Menunjukkan bahwa pengendalian internal yang kuat dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap kemungkinan penipuan dan mendorong tindakan pencegahan yang lebih baik.

Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara pengendalian internal dalam pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Da Rato & Andini 2023) menyatakan bahwa budaya yang jujur dan etika yang tinggi dapat mencegah kecurangan. Salah satu cara untuk mengurangi kecurangan adalah dengan mengubah budaya organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi, yaitu pedoman, asas, dan acuan untuk melakukan aktivitas yang telah disepakati oleh para pekerja.

Zelmiyanti & Anita (2015) menyatakan bahwa meningkatkan budaya organisasi dapat mencegah kecurangan. Ini dapat dicapai dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam pengendalian internal. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ilmi & Suhartini, (2024)

Pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa manajemen risiko memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, yang berarti bahwa hipotesis ini terdukung secara signifikan positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agus Sulistiyo, 2022) Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen risiko memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Ada hubungan langsung antara manajemen risiko dan pencegahan kecurangan.

Manajemen risiko digunakan untuk memetakan berbagai risiko yang dapat muncul dengan mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan solusi untuk menangani risiko, memantau adanya risiko, dan mengontrol penanganan atau pencegahan risiko. Studi Crockford (2005) pada penelitian Sudarmanto, (2020) membahas risiko sebagai konsekuensi perubahan. Artikel tersebut pertama kali diterbitkan di Geneva Papers pada tahun 1976. Mengatasi perubahan disebut manajemen risiko. Bisnis menghadapi kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat karena tekanan manajemen risiko. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Agus Sulistiyo, (2022) dan Sudarmanto Eko, (2020).

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara manajemen risiko dengan pencegahan fraud. Karena untuk mencegah terjadinya kecurangan bisa dilakukan dengan faktor-faktor internal seseorang, seperti prinsip dan etika pribadi, berkontribusi pada kecenderungan melakukan fraud Rustiyaningsih, (2023). Adi Bayu (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan fraud. Ini menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi dapat berbeda dari perusahaan ke perusahaan tergantung pada nilai dan aturan yang berlaku di dalamnya. Budaya organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mencegah kecurangan, tetapi tidak selalu berfungsi sebagai pemoderasi dalam semua konteks. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hidayatulloh et al., 2024).

Hipotesis kelima *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki efek terhadap pencegahan kecurangan yang dikenal sebagai *fraud*. *Whistleblowing system* sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*). Ini karena ada asumsi asimetri informasi antara agen dan prinsipal. Pemilik perusahaan harus mengawasi kinerja manajemen untuk mengantisipasi dan menghilangkan kecurangan manajemen. Diharapkan bahwa sistem pengendalian tersebut dapat menurunkan atau mencegah *fraud*. Salah satu alat penting dalam pencegahan *fraud* adalah *whistleblowing system*, yang memungkinkan orang untuk bebas melaporkan dugaan *fraud* atau pelanggaran lainnya kepada pihak berwenang tanpa khawatir akan akibat negatif. *Whistleblowing* yang baik dapat mendorong orang untuk melaporkan penipuan dan membantu organisasi menemukan dan menyelidiki penipuan sejak dini Widyawati et al., (2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Sulistiyo, (2022) dan Qorirah & Syofyan, (2024).

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth et al., (2023) Integritas pegawai ditentukan oleh budaya organisasi. Jika kecurangan menjadi budaya, pegawai akan bertindak demi kepentingan mereka sendiri bukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Wulandari (2017:17) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari "seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya dalam upaya mengatasi masalah integritas internal dan adaptasi dari luar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rustiyaningsih, (2023) dan Adi Saputra, (2020).