

Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan *Whistleblowing system* Sebagai Variabel Moderasi

Putri Permatasari^{1*}, Indra Cahya Kusuma², Ade Budi Setiawan³

^{1,2,3} Universitas Djuanda

* E-mail Korespondensi: c.2210705@unida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 09-03-2026

Revision: 05-05-2026

Published: 09-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.424

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT XXX yang berjumlah 272 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dengan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, berdasarkan perhitungan didapatkan jumlah responden sebanyak 162. Pengujian dilakukan dalam penelitian ini dengan bantuan program komputer SmartPLS 3.0. Metode SEM. Hasil yang didapatkan yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud, peran audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud, pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud, whistleblowing system memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan fraud, whistleblowing system memperkuat pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan fraud, whistleblowing system memperkuat hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan fraud.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, Pencegahan *Fraud*, *Whistleblowing system*

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, the Role of Internal Audit and Internal Control on Fraud Prevention. The method used in this study is descriptive quantitative. The research population used is all employees at PT XXX, totaling 272 people. The sampling technique applied in this study is probability sampling, with the number of samples calculated using the Slovin formula, based on the calculation, the number of respondents was 162. Testing was carried out in this study with the help of the SmartPLS 3.0 computer program. SEM method. The results obtained are organizational culture has a

Acknowledgment

positive influence on fraud prevention, the role of internal audit has a positive and significant effect on fraud prevention, internal control has a positive and significant effect on fraud prevention, the whistleblowing system strengthens the relationship between organizational culture and fraud prevention, the whistleblowing system strengthens the influence of the role of internal audit on fraud prevention, the whistleblowing system strengthens the relationship between internal control and fraud prevention.

Key word: *Organizational Culture, Role of Internal Audit, Internal Control, Fraud Prevention, Whistleblowing System*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah membawa perubahan besar dalam praktik akuntansi dan tata kelola bisnis modern. Transformasi digital mengubah sistem akuntansi dari proses manual menjadi otomatis dan terintegrasi, memungkinkan pengolahan data keuangan dalam jumlah besar secara cepat dan akurat (Mulyadi, 2016). Kemajuan teknologi ini membuat perusahaan mampu menghasilkan laporan keuangan yang relevan dan tepat waktu, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan baru berupa risiko keamanan data dan potensi terjadinya penyalahgunaan informasi. Dalam era digitalisasi, potensi kecurangan (*fraud*) semakin meningkat karena kemudahan akses data dan lemahnya pengawasan internal. Oleh karena itu, penguatan sistem pengendalian dan pencegahan *fraud* menjadi kebutuhan mendesak dalam menjaga integritas organisasi.

Pencegahan *fraud* merupakan langkah proaktif yang bertujuan meminimalkan kemungkinan terjadinya kecurangan dalam organisasi. Pencegahan ini dilakukan melalui penerapan kebijakan, pengendalian internal, dan budaya etis yang kuat (Efendi et al., 2024). Menurut Didi (2016), pencegahan *fraud* yang efektif harus dimulai sejak tahap perencanaan dan melibatkan seluruh elemen organisasi. Flood (2023) menambahkan bahwa sistem pengendalian internal, budaya organisasi yang sehat, serta audit internal yang kompeten adalah tiga pilar utama dalam menjaga integritas operasional perusahaan. Tanpa penerapan ketiganya, organisasi akan rentan terhadap penyimpangan yang bisa menimbulkan kerugian finansial maupun reputasional (Albrecht et al., 2019).

Fenomena peningkatan kasus *fraud* yang terus terjadi secara global menunjukkan bahwa

masalah ini tidak dapat dipandang ringan. Berdasarkan laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2020), kerugian akibat kecurangan mencapai miliaran dolar setiap tahunnya. Beberapa kasus besar seperti Wells Fargo (2016), Danske Bank (2018), dan Wirecard (2020) memperlihatkan bahwa lemahnya budaya organisasi, pengawasan internal yang tidak efektif, serta kurangnya independensi audit internal menjadi penyebab utama munculnya *fraud* berskala besar.



Gambar 1. *Fraud Risk*

Sumber : ACFE (2020)

Di Indonesia, data ACFE Indonesia Chapter (2020) menunjukkan bahwa jenis *fraud* yang paling sering terjadi adalah penyalahgunaan wewenang dan aset organisasi, dengan persentase mencapai 34%, diikuti oleh kecurangan dalam pengadaan barang/jasa sebesar 24%, dan kecurangan keuangan sebesar 21%. Hal ini menegaskan bahwa *fraud* banyak terjadi di sektor yang memiliki kontak langsung dengan aset atau sumber daya pemerintah, terutama sektor perdagangan dan properti.



Gambar 2. Kasus *Fraud* (Korupsi)

Sumber : ACFE (2024)

Pada Gambar 2, korupsi adalah skema di mana seorang karyawan menyalahgunakan

pengaruh mereka dalam transaksi bisnis dengan cara yang melanggar kewajiban mereka kepada pemberi kerja, untuk mendapatkan keuntungan langsung atau tidak langsung. Korupsi menyumbang 48% dari kasus kecurangan yang diselidiki, dengan kerugian median mencapai \$200.000. Korupsi menjadi salah satu fenomena *fraud* yang penting karena sering melibatkan pihak eksternal, dan biasa terjadi pada perusahaan yang berinteraksi intensif dengan pemerintah atau melakukan pengadaan bernilai tinggi. Hal ini sangat relevan dengan perusahaan properti dagang seperti SEG yang menjual tanah negara, karena transaksi semacam itu rawan terhadap suap (*bribery*) dan konflik kepentingan yang melibatkan oknum di SEG, di kementerian keuangan, atau dari perusahaan pembeli (investor tempat wisata), di mana suap atau *kickback* dapat digunakan untuk memuluskan proses pelepasan aset (tanah negara) atau memanipulasi harga jual.



Gambar 3. Kasus *Fraud* (Penyalahgunaan Aset)

Sumber : ACFE (2024)

Pada Gambar 3, penyalahgunaan aset adalah skema di mana seorang karyawan mencuri atau menyalahgunakan sumber daya organisasi tempat mereka bekerja, seperti pencurian kas perusahaan atau skema penagihan palsu. Penyalahgunaan aset adalah bentuk *fraud* yang paling sering terjadi, mencapai 89% dari seluruh kasus, namun dengan kerugian median yang relatif lebih kecil, yaitu

\$120.000. Walaupun kerugiannya lebih kecil, frekuensi kasus yang sangat tinggi menjadikannya fenomena yang harus diatasi melalui pencegahan *fraud* yang kuat. Bagi perusahaan properti dagang seperti SEG, penyalahgunaan aset ini bisa terjadi dalam bentuk penyalahgunaan aset non-kas (seperti mencuri dokumen kepemilikan tanah yang sangat berharga), skema penagihan palsu (*false billing schemes*) untuk layanan pengurusan aset yang

fiktif, atau inflasi laporan biaya (*inflated expense reports*) yang diklaim terkait dengan proses penjualan aset negara tersebut.

Sebagai perusahaan perantara, PT XXX memiliki peran penting dalam proses komersialisasi aset negara, sehingga rentan terhadap praktik kolusi, *mark-up* harga, dan penyalahgunaan wewenang. Jika sistem pengendalian internalnya lemah dan audit internal tidak berjalan efektif, maka peluang terjadinya *fraud* semakin besar. Fenomena kecurangan yang terjadi di Indonesia dalam periode 2015–2025 menunjukkan lemahnya sistem pengawasan dan tata kelola pada berbagai sektor strategis. Kasus Korupsi Tata Kelola Minyak Mentah Pertamina dengan estimasi kerugian Rp193,7 triliun menjadi contoh nyata kegagalan sistem pengendalian internal di lingkungan BUMN (Tempo.co, 2025). Peristiwa ini memperlihatkan bahwa lemahnya sistem audit dan pengawasan internal dapat membuka peluang besar bagi penyimpangan yang merugikan negara secara signifikan. Fakta tersebut sejalan dengan pandangan bahwa pengendalian internal yang tidak efektif dapat memperbesar risiko terjadinya kecurangan keuangan dalam organisasi (KPK, 2025).

Kasus Korupsi Tata Kelola Minyak Mentah Pertamina dan Korupsi Dana Iklan Bank BJB memperlihatkan kesamaan pola berupa pengabaian regulasi dan penyalahgunaan wewenang untuk keuntungan pribadi. Praktik korupsi seperti ini menunjukkan adanya ketidakefektifan audit internal dalam mendeteksi penyimpangan sejak tahap awal (KPK, 2025). Lemahnya pengawasan terhadap proses pengadaan dan investasi menyebabkan kerugian negara dalam jumlah besar dan menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga keuangan. Hasil temuan tersebut mendukung pernyataan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat dan audit internal yang berfungsi optimal merupakan faktor kunci dalam mencegah fraud di sektor publik (Global Corporate Venturing, 2025).

Kasus Kecurangan UTBK 2025 dan Penipuan Keuangan Digital mengungkap dimensi baru dari praktik kecurangan yang melibatkan aspek teknologi dan etika. Kecurangan dengan metode joki ujian dan penggunaan teknologi seperti remote desktop mencerminkan budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran integritas (Kompas.com, 2025). Penipuan digital yang merugikan hingga Rp4,6 triliun menunjukkan bahwa kecurangan tidak hanya terbatas pada sektor publik, tetapi juga mengancam sistem keuangan digital nasional (OJK, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi berbasis integritas, peningkatan efektivitas pengendalian internal, dan optimalisasi peran audit internal merupakan langkah strategis untuk mencegah terulangnya kasus serupa (Detik.com, 2025).

Budaya organisasi yang kuat dapat menanamkan nilai integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan karyawan. Menurut Sukmawati & Putra (2021), budaya organisasi berfungsi sebagai panduan perilaku yang mengarahkan anggota untuk bertindak sesuai nilai etis perusahaan. Ketika manajemen puncak menunjukkan komitmen terhadap integritas dan transparansi, maka risiko *fraud* dapat ditekan secara signifikan (Wulandari & Syaiful, 2024).

Selain itu, peran audit internal sangat penting dalam memantau aktivitas perusahaan dan memastikan kebijakan berjalan sesuai ketentuan (IIA, 2020). Audit internal yang independen mampu mendeteksi kelemahan sistem dan memberikan rekomendasi perbaikan kepada manajemen (Sihotang & Simanjuntak, 2020). Tanpa audit internal yang efektif, penyimpangan keuangan dapat berlangsung lama tanpa terdeteksi.

Meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan antara variabel- variabel ini, terdapat kesenjangan dalam literatur yang mengkaji interaksi antara budaya organisasi, peran audit internal dan pengendalian internal dalam pencegahan *fraud*. Berdasarkan literatur penelitian masih menghasilkan pendapat yang berbeda-beda (research gap). Efendi et al., (2024), Wulandari & Syaiful (2024), Wati (2019), Zelmianti & Anita (2015), dan Sudharma et al., (2023), berpendapat berdasarkan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi, peran audit internal dan pengendalian internal terbukti dapat mendorong pencegahan *fraud*, sementara itu Mashitoh et al., (2024), Fitri & Nanda (2024), Atmoko & Fitrianingrum (2025), Yutdi Yuwono (2018), dan Agustiawan et al., (2022), menemukan hal sebaliknya, yaitu: baik budaya organisasi, peran audit internal dan pengendalian internal tidak terbukti dapat mendorong pencegahan terhadap *fraud*. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji hubungan antarvariabel tersebut, khususnya pada perusahaan di sektor properti yang berperan sebagai perantara aset negara seperti PT XXX.

Selain faktor internal, pencegahan *fraud* juga dapat diperkuat oleh faktor eksternal, salah satunya melalui sistem *whistleblowing*. Menurut Muller (2019), *Whistleblowing system* merupakan sarana yang memungkinkan individu melaporkan dugaan pelanggaran tanpa takut akan pembalasan. Sistem ini terbukti efektif dalam mengungkap kasus-kasus yang tidak terdeteksi oleh mekanisme pengawasan internal (Albrecht et al., 2019).

Studi menunjukkan bahwa keberadaan sistem *whistleblowing* yang kuat dapat secara signifikan meningkatkan keberhasilan pencegahan *fraud* (Albrecht et al., 2019). Sistem ini memberikan rasa aman bagi individu untuk bertindak sebagai mata dan telinga bagi organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendapat Tom Muller (2019) sebagai landasan teoritis untuk menempatkan efektivitas *whistleblowing* sebagai variabel moderasi. Variabel ini berperan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel budaya organisasi, peran audit internal, dan pengendalian internal terhadap variabel pencegahan fraud. Dengan demikian, penelitian ini mengatasi kesenjangan penelitian dengan menunjukkan bagaimana peran *whistleblowing* secara signifikan memengaruhi hubungan tersebut.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena didukung oleh data berupa angka yang berasal dari kondisi riil, sehingga penelitian kuantitatif deskriptif mampu menggambarkan variabel secara terukur. Lokasi penelitian ini berlokasi di PT XXX. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT XXX yang berjumlah 272 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus *Slovin*, berdasarkan perhitungan didapatkan jumlah responden sebanyak 162. Pengujian dilakukan dalam penelitian ini dengan bantuan program komputer SmartPLS 3.0. Metode SEM, menurut Ghozali (2014) merupakan gabungan dari dua pendekatan ilmiah yang bersifat prediktif dari sudut pandang ekonometrik dan psikometri yang dapat menjelaskan gagasan model dengan variabel laten yang diukur melalui indikatornya atau variabel manifes yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Ferdinand (2014), ada tujuh langkah SOP (*Standard Operational Procedure*) termasuk dalam pengujian data dengan menggunakan pendekatan analisis jalur dengan analisis SEM.

HASIL

Deskripsi Data Budaya Organisasi (X1)

Untuk variabel eksogenus Budaya Organisasi (X1) yang diajukan kepada 151 responden, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 5 \times 4 \times 151 = 3.020$. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1.821. Dengan demikian kepercayaan menurut persepsi 151 responden adalah $1.821/3.020 \times 100\% = 60,30\%$ dari kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert Variabel Budaya Organisasi (X1)

STS	TS	N	S	SS
604	1208	1802	2416	3020



Deskripsi Data Peran Audit Internal (X2)

Untuk variabel eksogenus Peran Audit Internal (X2) yang diajukan kepada 151 responden, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 5 \times 4 \times 151 = 3.020$. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1.804. Dengan demikian kepercayaan menurut persepsi 151 responden adalah $1.804/3.020 \times 100\% = 59,74\%$ dari kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert Variabel Peran Audit Internal (X2)

STS	TS	N	S	SS
604	1208	1802	2416	3020
			↓	
			1804	

Deskripsi Data Pengendalian Internal (X3)

Untuk variabel eksogenus Pengendalian Internal (X3) yang diajukan kepada 151 responden, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 5 \times 5 \times 151 = 3.775$. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 2.263. Dengan demikian kepercayaan menurut persepsi 151 responden adalah $2.263/3.775 \times 100\% = 59,95\%$ dari kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Likert Variabel Pengendalian Internal (X3)

STS	TS	N	S	SS
755	1510	2265	3020	3775
		↓		
		2263		

Deskripsi Data Pencegahan *Fraud* (Y)

Untuk variabel endogenus Pencegahan *Fraud* (Y) yang diajukan kepada 151 responden, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 5 \times 4 \times 151 = 3.020$. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1.814. Dengan demikian kepercayaan menurut persepsi 151 responden adalah $1.814/3.020 \times 100\% = 59,74\%$ dari kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert Variabel Pencegahan Fraud (Y)

STS	TS	N	S	SS
604	1208	1802	2416	3020

↓
1814

Deskripsi Data Whistleblowing system (Z)

Untuk variabel eksogenus *Whistleblowing system (Z)* yang diajukan kepada 151 responden, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 5 \times 4 \times 151 = 3.020$. Jumlah skor hasil pengumpulan data = 1.811. Dengan demikian kepercayaan menurut persepsi 151 responden adalah $1.811/3.020 \times 100\% = 59,97\%$ dari kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

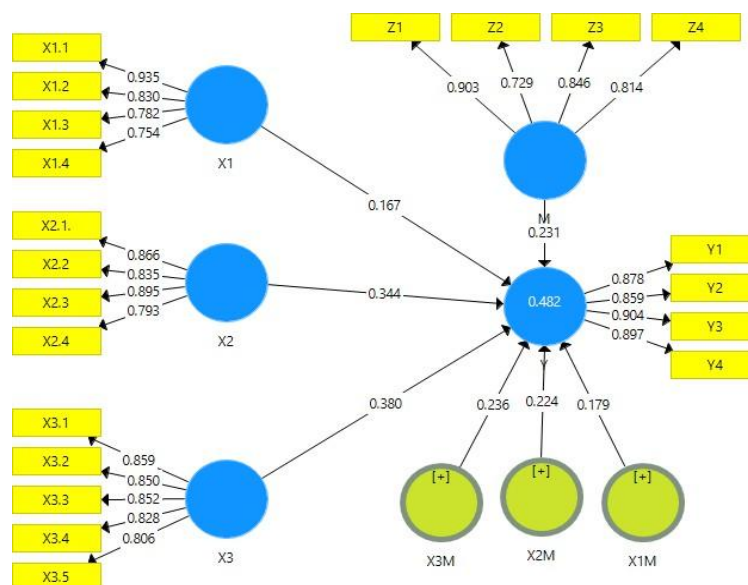
Tabel 5. Skala Likert Variabel Whistleblowing system (Z)

STS	TS	N	S	SS
604	1208	1802	2416	3020

↓
1811

Convergent Validity

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Pengolahan Data

Berikut ini adalah pengolahan data berdasarkan 5 variabel dengan jumlah 21 pertanyaan. Item memiliki *convergent validity* yang tinggi jika nilai korelasi lebih dari 0,7, walaupun demikian menurut Ghazali (2014) dalam penelitian pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap masih cukup, sehingga dapat digunakan.

Tabel 6. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule or Thumb	Kesimpulan
Budaya Organisasi	X1.1	0,935	0,5	Valid
	X1.2	0,830	0,5	Valid
	X1.3	0,782	0,5	Valid
	X1.4	0,754	0,5	Valid
Peran Audit Internal	X2.1	0,866	0,5	Valid
	X2.2	0,835	0,5	Valid
	X2.3	0,895	0,5	Valid
	X2.4	0,793	0,5	Valid
Pengendalian Internal	X3.1	0,859	0,5	Valid
	X3.2	0,850	0,5	Valid
	X3.3	0,852	0,5	Valid
	X3.4	0,828	0,5	Valid
	X3.5	0,806	0,5	Valid
Pencegahan Fraud	Y1	0,903	0,5	Valid
	Y2	0,729	0,5	Valid
	Y3	0,846	0,5	Valid
	Y4	0,814	0,5	Valid
Whistleblowing System	Z1	0,878	0,5	Valid
	Z2	0,859	0,5	Valid
	Z3	0,905	0,5	Valid
	Z4	0,897	0,5	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksinya (*Loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen $> 0,5$. Berdasarkan pengolahan data seperti pada gambar 6, diketahui dari 21 variabel laten memiliki loading factor berkisar antara 0,729 – 0,935 dengan demikian dapat disimpulkan berada pada titik valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan memenuhi kriteria pengujian *convergent validity*.

Berdasarkan variabel budaya organisasi nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan X1.1 sebesar 0,935 yang berisi pernyataan “Manajemen menunjukkan komitmen yang kuat terhadap etika kerja”. Pada variabel peran audit internal, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan X2.3 sebesar 0,895 yang berisi pernyataan “Audit Internal bekerja secara kompeten dan objektif”. Pada variabel pengendalian internal nilai *loading factor* terbesar

terdapat pada pernyataan X3.1 sebesar 0,859 yang berisi pernyataan “Lingkungan kerja yang jujur mendukung perilaku yang jujur dan etis”. Pada variabel pencegahan *fraud*, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan Y3 sebesar 0,904 yang berisi pernyataan “Pegawai memahami dampak negatif kecurangan bagi perusahaan/organisasi”. Pada variabel *whistleblowing system*, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan Z1 sebesar 0,903 yang berisi pernyataan “Identitas Pelapor dijamin aman dan dirahasiakan”.

Composite Reliability

Setelah dilakukan pengujian validitas konstruk, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk dengan menggunakan *composite reliability* (CR) pada setiap blok indikator. Pengujian ini bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal konstruk dalam mengukur variabel penelitian. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,6. Menurut Hair et al. (2019), meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima, nilai *composite reliability* yang direkomendasikan sebaiknya lebih besar dari 0,7. Walaupun demikian, karena konstruk yang valid umumnya bersifat reliabel, pengujian konsistensi internal tidak selalu diperlukan apabila validitas konstruk telah terpenuhi. Namun, perlu diperhatikan bahwa konstruk yang valid belum tentu memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Tabel 7. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Budya Organisasi	0,897	0,6	Realibel
Peran Audit Internal	0,911	0,6	Realibel
Pengendalian Internal	0,922	0,6	Realibel
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,935	0,6	Realibel
<i>Whistleblowing system</i>	0,895	0,6	Realibel

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7 bahwa hasil pengujian *composite realibity* menunjukkan nilai $> 0,6$ yang berarti semua variabel dinyatakan realibel. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria pengujian *composite realibity*.

AVE (Average Variance Extracted)

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ditampilkan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas, baik validitas konvergen maupun

validitas diskriminan. Indikator Pencegahan *Fraud* memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,783, sedangkan nilai AVE terendah terdapat pada indikator *Whistleblowing system* dengan nilai sebesar 0,681.

Tabel 8. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Budya Organisasi	0,686
Peran Audit Internal	0,719
Pengendalian Internal	0,704
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,783
<i>Whistleblowing system</i>	0,681

Sumber: Data Diolah (2026)

Analisis *Inner Model*

Untuk menilai kelayakan model struktural yang dikembangkan, dilakukan evaluasi *inner model* yang mencakup hubungan antara variabel laten eksogen dan endogen. Pengujian terhadap *inner model* (*structural model*) dilakukan setelah *outer model* dinyatakan memenuhi kriteria pengujian. Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat nilai t-statistic pada uji koefisien jalur serta nilai R-square sebagai indikator kemampuan konstruk dependen. Semakin besar nilai R-square, maka semakin baik kemampuan prediksi model penelitian yang diusulkan. Sementara itu, nilai *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi hubungan antarvariabel dalam pengujian hipotesis.

Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi

Berdasarkan landasan teori substantif, *inner model* menggambarkan hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Penilaian terhadap model struktural dilakukan dengan menggunakan nilai R-square (R²) pada konstruk dependen. Nilai R² digunakan untuk mengetahui apakah variabel eksogen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen (Ghazali, 2014). Kualitas model struktural dikategorikan ke dalam kriteria baik, moderat, dan lemah apabila masing-masing memiliki nilai R² sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 (Ghazali, 2014). Hasil analisis mengenai kontribusi relatif antara variabel eksogen dan endogen yang terdapat dalam model penelitian ini disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Kontribusi (R²)

	R-Square	R-Square Adjusted
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,482	0,456

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai R-Square sebesar 0,482 atau 48,2% yang artinya variasi atau perubahan Pencegahan *Fraud* dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan Pengendalian Internal sedangkan sisanya sebanyak 51,8% dari variabel lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R-Square variabel Pencegahan *Fraud* adalah moderat.

F-Square

Untuk menilai besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap konstruk endogen, dilakukan pengujian effect size (F^2) sebagai pelengkap evaluasi model struktural. Nilai F^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh substantif variabel eksogen terhadap variabel laten endogen. Kriteria pengaruh F^2 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 0,02 sebagai pengaruh lemah, 0,15 sebagai pengaruh sedang, dan 0,35 sebagai pengaruh kuat, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.19. Sementara itu, nilai F^2 yang berada di bawah 0,02 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak bersifat substantif.

Tabel 10. Hasil Pengujian F^2

	F-Square	Besarnya Pengaruh
X1 – Y	0,052	Lemah
X2 – Y	0,223	Medium
X3 – Y	0,264	Medium
Z – Y	0,098	Lemah

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 10 nilai F-Square yang efek size Medium dengan kriteria F-Square > 0,15 adalah X2 terhadap Y dan X3 terhadap Y. Pengaruh X1 terhadap Y dan pengaruh Z terhadap Y termasuk lemah karena nilai F-Square sebesar 0,052 dan 0,098.

Evaluasi Estimasi Signifikansi

Berdasarkan hasil evaluasi signifikansi estimasi (*evaluation of precision of estimation*), pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Evaluasi model struktural dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 10. Adapun hasil pengujian hubungan antarvariabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan Budaya Organisasi (X1) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,167 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,653 dibulatkan menjadi 1,65 dan *p-value* sebesar 0,099. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.

- b. Hubungan Budaya Organisasi (X1) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) melalui *Whistleblowing system* (Z) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,179 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,977 dan *p-value* sebesar 0,048. Hasil ini menunjukkan bahwa *Whistleblowing system* mampu memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* secara signifikan.
- c. Hasil pengujian hubungan Peran Audit Internal (X2) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,344 dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,615 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Peran Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.
- d. Hubungan Peran Audit Internal (X2) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) melalui *Whistleblowing system* (Z) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,224 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,210 dan *p-value* sebesar 0,001. Dengan demikian, *Whistleblowing system* terbukti memoderasi pengaruh Peran Audit Internal terhadap Pencegahan *Fraud* secara signifikan.
- e. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,380, nilai *t-statistic* sebesar 6,665, dan *p-value* sebesar 0,000.
- f. Pengujian pengaruh Pengendalian Internal (X3) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) melalui *Whistleblowing system* (Z) menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,236, nilai *t-statistic* sebesar 3,386, dan *p-value* sebesar 0,001, yang berarti *Whistleblowing system* berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan.
- g. Hasil pengujian hubungan *Whistleblowing system* (Z) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y) menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,231, nilai *t-statistic* sebesar 3,017, dan *p-value* sebesar 0,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.

Tabel 11. Hasil Pengujian *Path Coefficiencies*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistic	P-Values
X1 -> Y	0,167	0,144	0,101	1,653	0,099
X1M -> Y	0,179	0,146	0,091	1,977	0,048
X2 -> Y	0,344	0,334	0,061	5,615	0,000
X2M -> Y	0,224	0,210	0,070	3,210	0,001
X3 -> Y	0,380	0,376	0,057	6,665	0,000
X3M -> Y	0,236	0,216	0,070	3,386	0,001
M -> Y	0,231	0,231	0,077	3,017	0,003

Sumber: Data Diolah (2026)

Evaluasi Nilai Q^2

Suatu model dikatakan fit apabila nilai konstruk yang dibangun menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik dibandingkan variabel eksogennya. Penilaian kesesuaian model dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (predictive relevance), yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana model mampu memprediksi nilai observasi pada variabel endogen melalui prosedur *sample reuse*. Apabila nilai Q^2 pada variabel endogen lebih besar dari nol, maka model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Kriteria interpretasi nilai Q^2 adalah sebagai berikut: nilai 0,02 menunjukkan relevansi prediktif yang lemah, nilai 0,15 menunjukkan relevansi prediktif yang moderat, dan nilai 0,35 mencerminkan relevansi prediktif yang kuat. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.21, hasil pengujian *blindfolding* menggunakan SmartPLS menghasilkan nilai *cross-validated redundancy* pada masing-masing konstruk. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai relevansi prediktif konstruk Pencegahan *Fraud* sebagai variabel endogen lebih tinggi dibandingkan konstruk endogen lainnya, yaitu akuntabilitas.

Selain itu, Tabel 11 juga memperlihatkan bahwa kemampuan prediksi variabel eksogen terhadap konstruk Pencegahan *Fraud* berada pada kategori kuat. Nilai Q^2 untuk konstruk kualitas audit sebesar 0,354 sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria model fit.

Tabel 12. Hasil Pengujian Construct Cross-validate Redundancy (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Fit Model
Pencegahan	604.000	390.117	0,354	Kuat
<i>Fraud</i>				

Sumber : Data Diolah (2026)

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh antar variabel dan menguji peran moderasi, yakni *whistleblowing system* terhadap variabel independen dan variabel dependen.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudharma et al., (2023), Wiwik, Ratna

Mappanyuki, Yelvionita & Utami (2020), Anlilua & Rusmita (2023), Wati (2019), dan Zelmianti & Anita (2015) yang menunjukkan bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan dimiliki oleh sebuah entitas dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian juga ditunjukkan oleh hasil uji t-statistik sebesar 1,653 yang dibulatkan menjadi 1,65 atau sama dengan 1,65. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian terdapat pengaruh.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Efendi et al., (2024), Wulandari & Syaiful (2024), Mashitoh et al., (2024), Fitri & Nanda (2024), Atmoko & Fitrianingrum (2025), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

2. Pengaruh Peran Audit Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2022), Kusuma Putri & Eksandy (2020), Efendi et al., (2024), Roemkenya Madolidi Handoyo & Indah Bayunitri (2021), Usman, (2024), dan Oyedotun et al., (2025) yang menunjukkan bagaimana peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran audit internal pada sebuah entitas atau organisasi agar mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian juga ditunjukkan oleh hasil uji t-statistik sebesar 5,615 atau $> 1,65$. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian terdapat pengaruh.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wati (2019), Yutdi Yuwono (2018), Mashitoh et al., (2024), Zelmianti & Anita (2015), dan Sudharma et al., (2023), yang menyebutkan bahwa peran audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiwik, Ratna Mappanyuki, Yelvionita & Utami (2020), Wulandari & Syaiful (2024), Roemkenya Madolidi Handoyo & Indah Bayunitri (2021), dan Wati (2019) yang menunjukkan bagaimana peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran audit internal pada sebuah entitas atau organisasi agar mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian juga ditunjukkan oleh hasil uji t-statistik sebesar 6,665 atau $> 1,65$. Sehingga dapat dikatakan

dalam penelitian terdapat pengaruh.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yutdi Yuwono (2018), Mashitoh et al., (2024), Fitri & Nanda (2024), dan Agustiawan et al., (2022), yang menyebutkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

4. Pengaruh *Whistleblowing system* pada Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dari *research gap* yang telah dijelaskan. Sementara banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak pada pencegahan *fraud*, yang lainnya tidak berpendapat hal yang sama. Variabel *whistleblowing system* adalah pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi yang kemudian ditambahkan oleh penulis sebagai variabel moderasi.

Hasil pengujian pengolahan data menunjukkan bagaimana *whistleblowing system* membantu budaya organisasi untuk memperkuat pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan hasil t-statistic sebesar 1,977. Dengan demikian, *whistleblowing system* dapat memoderasi budaya organisasi untuk memperkuat pencegahan *fraud*.

5. Pengaruh *Whistleblowing system* pada Peran Audit Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Terdapat perbedaan pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan *fraud* dari *research gap* yang telah dijelaskan. Sementara banyak penelitian menunjukkan bahwa peran audit internal berdampak pada pencegahan *fraud*, yang lainnya tidak berpendapat hal yang sama. Variabel *whistleblowing system* adalah pengaruh tidak langsung dari peran audit internal yang kemudian ditambahkan oleh penulis sebagai variabel moderasi.

Hasil pengujian pengolahan data menunjukkan bagaimana *whistleblowing system* membantu peran audit internal untuk memperkuat pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan hasil t-statistic sebesar 3,210. Dengan demikian, *whistleblowing system* dapat memoderasi peran audit internal untuk memperkuat pencegahan *fraud*.

6. Pengaruh *Whistleblowing system* pada Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Terdapat perbedaan pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dari *research gap* yang telah dijelaskan. Sementara banyak penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berdampak pada pencegahan *fraud*, yang lainnya tidak berpendapat hal yang sama. Variabel *whistleblowing system* adalah pengaruh tidak langsung dari pengendalian internal yang kemudian ditambahkan oleh penulis sebagai variabel moderasi.

Hasil pengujian pengolahan data menunjukkan bagaimana *whistleblowing system* membantu pengendalian internal untuk memperkuat pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan hasil t-statistic sebesar 3,386. Dengan demikian, *whistleblowing system* dapat memoderasi pengendalian internal untuk memperkuat pencegahan *fraud*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, dan pengendalian internal terhadap pencegahan fraud, serta menguji peran *whistleblowing system* sebagai variabel moderasi pada PT XXX. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik simpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang menjunjung tinggi integritas, etika, dan kejujuran mampu membentuk perilaku karyawan yang selaras dengan upaya pencegahan kecurangan. Dengan demikian, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin besar pula kemampuan organisasi dalam mencegah terjadinya fraud.

Temuan penelitian membuktikan bahwa peran audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Audit internal yang berfungsi secara independen, objektif, dan profesional mampu mendeteksi potensi kecurangan sejak dini serta memberikan rekomendasi perbaikan kepada manajemen. Oleh karena itu, optimalisasi fungsi audit internal menjadi faktor penting dalam menciptakan sistem pengendalian yang efektif untuk mencegah fraud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Sistem pengendalian internal yang berjalan dengan baik, mencakup lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, serta pemantauan yang efektif, mampu memperkecil peluang terjadinya kecurangan. Dengan demikian, pengendalian internal yang kuat merupakan salah satu pilar utama dalam upaya

pencegahan fraud di perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keberadaan *whistleblowing system* memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan fraud. Sistem pelaporan pelanggaran yang aman dan terpercaya mendorong karyawan untuk berani melaporkan indikasi kecurangan, sehingga nilai-nilai budaya organisasi yang menjunjung integritas dapat diimplementasikan secara lebih efektif dalam mencegah fraud.

Penelitian ini membuktikan bahwa *whistleblowing system* memperkuat pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan fraud. Dengan adanya mekanisme pelaporan yang efektif, audit internal memperoleh informasi tambahan yang dapat meningkatkan kemampuan pengawasan dan pendeteksian kecurangan, sehingga upaya pencegahan fraud dapat berjalan lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memperkuat hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan fraud. Sistem ini berperan sebagai saluran pelengkap yang mendukung efektivitas pengendalian internal dalam mengidentifikasi dan menindaklanjuti potensi kecurangan, sehingga risiko fraud dapat diminimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2020). Report to the Nations: 2021 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners, 1–23.
- ACFE. (2024). Report to the Nations: 2024 Global Study on Occupational Fraud and Abuse.
- Agustiawan, A., Ririn Melati, & Siti Rodiah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, Whistleblowing, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos. *Accounting and Management Journal*, 6(1), 17–25. <https://doi.org/10.33086/amj.v6i1.2378>
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., & Albrecht, Conan C. zimbelman, M. F. (2019). *Fraud Examination*. Cengage Learning Asia, 1–662. <https://books.google.co.za/books?hl=en&lr=&id=-J1OEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=IT+fraud+examples&ots=fzVt1hhocO&sig=8CWDTj09Y3gFeasxk3ulZY1vJJ0>
- Amin, M. A. N. ., Murwati, M., Oktavianti, S. ., & Saputra, B. (2026). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Risiko Operasional: Bukti dari Sektor Consumer Non-Cyclicals Pada Bursa Efek Indonesia. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(4), 467–475. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.242>
- Anlilua, P., & Rusmita, S. (2023). Pengaruh *Whistleblowing system*, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE) 2023*, 1(3), 34–48.

- Atmoko, N. B., & Fitrianingrum, A. (2025). The Influence of Organizational Culture , Internal Control , Employee Awareness in Fraud Prevention at PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Region 05 . 2(3), 1356–1368.
- Christian, N., Pina, P., Christian, C., & Silvana, V. (2023). Analisis Motivasi Kasus Fraudster Yang Terjadi Di Indonesia Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 782–795. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3054>
- COSO. (2013). *Internal Control–Integrated Framework*.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people’s money: A study in the social psychology of embezzlement*.
- Didi, Kusuma, I. C., & Diyanah, S. N. (2024). Pemodelan Detection Diamond dalam Upaya Peningkatan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Temuan Kerugian Pemerintah Daerah. *Indonesian Journal of Auditing and Accounting (IJAA)*, 1(1), 152–171.
- Efendi, H. I., Sayekti, Y., & Irmadariyani, R. (2024). Organizational Culture, Internal Auditors, and Fraud Prevention with Internal Control and Good Corporate Governance as Intervening. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 14(1), 14–123. <https://doi.org/10.30741/wiga.v14i1.1031>
- Fitri, A., & Nanda, N. S. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 7(2), 275–281. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/akuntansikompetif/article/download/1818/1309/7387>
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- IIA, T. (2020). *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). THEORY OF THE FIRM: MANAGERIAL BEHAVIOR, AGENCY COSTS AND OWNERSHIP STRUCTURE. In *Journal of Financial Economics (Vol. 3)*. Q North-Holland Publishing Company.
- Kusuma Putri, J. S., & Eksandy, A. (2020). The Influence of the *Whistleblowing system*, Internal Audit, and Organizational Culture on the Prevention of Financial Fraud.
- Mashitoh, M., Hedi Pandowo, H. P., & Koerniawan Dwi Wibawa, K. D. W. (2024). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 108–121. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4125>
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-blowing in Organizations. *Whistle-Blowing in Organizations*, 1–244. <https://doi.org/10.4324/9780203809495>
- Moeller, R. R. (2013). *Executive’s Guide to COSO Internal Controls*. Executive’s Guide to COSO Internal Controls. <https://doi.org/10.1002/9781118691656>
- Muller, T. (2019). *Crisis of Conscience*.

- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Salemba Empat.
- Oyedotun, S. A., Oise, G. P., Akilo, B. E., Nwabuokei, O. C., Ejenarhome, P. O., Fole, M., & Onwuzo, C. J. (2025). The Role of Internal Audit in Fraud Detection and Prevention: A Multi-Contextual Review and Research Agenda. *Journal of Science Research and Reviews*, 2(2), 76–85. <https://doi.org/10.70882/josrar.2025.v2i2.51>
- Putri, N. P. A. W., Putra, I. N. W. A., Wirakusuma, M. G., & Suputra, I. D. G. D. (2022). Effect of Independence, Professionalism, and Experience of Internal Auditors on Fraud Prevention With Organizational Culture As Moderating Variable. *Linguistics and Culture Review*, 6, 565–580. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns1.2108>
- Roemkenya Madolidi Handoyo, B., & Indah Bayunitri, B. (2021). The influence of internal audit and internal control toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(1), 45–64. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v3i1.181>
- Sudharma, F. Z., Haliah, & Nirwana. (2023). The Effect of Organizational Culture, the Role of Internal Auditor and Auditor Integrity on Fraud Prevention. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(5), 831–850. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i5.6221>
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, D., & Putra, Y. M. (2021). The Effect of Organizational Culture on Fraud Prevention: A Case Study in Public Sector Organizations.
- Usman, U. (2024). Optimization of the Role of Internal Auditors in Fraud Prevention: Local Culture as a Moderating Variable. *Society*, 12(2), 797–813. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.693>
- Wati, D. I. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, DAN Whistleblowing terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang). Skripsi, 1–76.
- Wiwik, Ratna Mappanyuki, Yelvionita, V., & Utami. (2020). the Effect of Internal Control and Organizational Culture on Early Warning Fraud. In *Journal of Financial Crime* (Vol. 5, Issue 1).
- Wulandari, B., & Syaiful, S. (2024). The Influence of Internal Control and Organizational Culture on Fraud Prevention at PT Swabina Gatra. *Indonesian Vocational Research Journal*, 4(1), 7. <https://doi.org/10.30587/ivrj.v4i1.8956>
- Yutdi Yuwono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Peran Audit Internal Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Peran Audit Internal Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud), 25–30.
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dengan pelaksanaan sistem pengendalian internal sebagai *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 8(10), 67–76. <https://scholar.archive.org/work/hhrdyuovtrbdndol7feq2wu52q/access/wayback/https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/viewFile/38/68>