

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi

#### *(The Influence of Organizational Culture and Individual Morality on Fraud Prevention with Internal Control as a Moderating Variable)*

Rahmatiya Hasan<sup>1</sup>, Usman<sup>2</sup>, Mentari Rizki Sawitri Pilomonu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

[rahmatiyahasann@gmail.com](mailto:rahmatiyahasann@gmail.com)<sup>1</sup>, [usmanpattiwi@gmail.com](mailto:usmanpattiwi@gmail.com)<sup>2</sup>, [mentari@ung.ac.id](mailto:mentari@ung.ac.id)<sup>3</sup>

| Article Info                                                                                                                   | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Article history:</b></p> <p>Received: 20 Agustus 2026<br/>Revised: 21 September 2026<br/>Accepted: 21 September 2026</p> | <p>This study aimed to analyze the effects of organizational culture and individual morality on fraud prevention, with internal control as a moderating variable, within the Regional Government Organizations of the Gorontalo City Government. The study employed a quantitative survey approach, with questionnaires distributed to 58 respondents, comprising heads and treasurers from 21 regional government organizations. The data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The findings revealed that organizational culture had no significant effect on fraud prevention, whereas individual morality had a positive and significant effect. Internal control did not moderate the relationship between organizational culture and fraud prevention, but moderated the effect of individual morality on fraud prevention. These findings indicated that fraud prevention in the public sector was more strongly affected by individual internal factors, supported by an affective internal control system, than by organizational culture alone. This study provides empirical contributions to the literature on fraud prevention in the government sector and serves as a basis for strengthening the integrity of government officials and the effectiveness of internal controls in promoting good governance.</p>                                                    |
| <p><b>Keywords:</b></p> <p>Organizational Culture<br/>Individual Morality<br/>Internal Control<br/>Fraud Prevention</p>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Budaya Organisasi<br/>Moralitas Individu<br/>Pengendalian Internal<br/>Pencegahan Kecurangan</p>  | <p><b>Abstrak</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 58 responden yang terdiri atas pimpinan dan bendahara pada 21 OPD. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, pengendalian internal tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, dan pengendalian internal mampu memoderasi pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencegahan kecurangan pada sektor publik lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu yang didukung oleh sistem pengendalian internal yang efektif dibandingkan oleh budaya organisasi semata. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian pencegahan kecurangan pada sektor pemerintahan serta menjadi dasar bagi penguatan integritas aparatur dan</p> |

---

efektivitas pengendalian internal dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

---

***Corresponding Author:***

Rahmatiya Hasan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Negeri Gorontalo  
[rahmatiyahasann@gmail.com](mailto:rahmatiyahasann@gmail.com)

---

## **1. PENDAHULUAN**

Kecurangan (fraud) masih menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi sektor publik di Indonesia. Berbagai upaya pengawasan dan penegakan hukum telah dilakukan, namun kasus korupsi dan penyimpangan pengelolaan keuangan negara masih terus ditemukan. Menurut Monica et al. (2023), maraknya kasus korupsi tidak hanya merugikan masyarakat, tetapi juga menghambat pertumbuhan ekonomi daerah karena menimbulkan kerugian keuangan negara yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan masyarakat serta terhambatnya pembangunan. Oleh karena itu, pencegahan kecurangan menjadi langkah strategis yang perlu diprioritaskan guna meminimalkan potensi kerugian yang ditimbulkan.

Fenomena kecurangan yang terjadi di Indonesia sering dianalogikan sebagai fenomena gunung es, yaitu kasus yang terungkap hanya sebagian kecil dari kasus yang sebenarnya terjadi. Pamungkas (2024) menjelaskan bahwa sebagian besar praktik kecurangan tidak terdeteksi sehingga berpotensi menimbulkan kerugian yang lebih besar. Laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tahun 2024 menunjukkan adanya peningkatan kasus korupsi baik pada instansi pemerintah pusat maupun daerah dengan nilai kerugian negara mencapai triliunan rupiah. Kondisi tersebut umumnya dipicu oleh lemahnya sistem pengawasan, ketidakpatuhan terhadap prosedur pengadaan, serta adanya praktik kolusi dan nepotisme. Fakta ini menunjukkan bahwa tidak ada organisasi yang sepenuhnya terbebas dari risiko kecurangan karena keberhasilan penerapan aturan dan prosedur sangat bergantung pada integritas individu yang menjalankannya.

Kecurangan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik individu. Organisasi yang memiliki sistem pengendalian yang lemah, budaya kerja yang tidak mendukung integritas, serta tekanan yang tinggi terhadap pegawai cenderung memiliki risiko fraud yang lebih besar. Kondisi tersebut dapat menciptakan peluang bagi individu atau kelompok untuk melakukan tindakan tidak jujur yang berpotensi merugikan organisasi. Risiko tersebut tidak hanya berdampak pada kerugian finansial, tetapi juga dapat menurunkan kinerja organisasi, merusak reputasi, dan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Pemerintah Kota Gorontalo. Berdasarkan temuan BPK Tahun 2024, terdapat kekurangan volume pada belanja modal gedung dan bangunan yang menyebabkan kelebihan pembayaran sebesar Rp102,76 juta serta potensi kelebihan pembayaran sebesar Rp5,05 miliar pada delapan paket pekerjaan selama tahun 2022–2023. Permasalahan tersebut melibatkan beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD), antara lain Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga. Selain itu, hasil pengawasan Inspektorat Kota Gorontalo tahun 2025 menunjukkan masih ditemukannya berbagai bentuk ketidakpatuhan, seperti penggunaan anggaran yang tidak tepat, bukti pertanggungjawaban yang tidak lengkap, serta pengadaan barang dan jasa yang tidak sesuai prosedur. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sistem pengawasan dan pengendalian internal belum berjalan secara optimal sehingga membuka peluang terjadinya kecurangan.

Pencegahan kecurangan merupakan serangkaian upaya yang dilakukan organisasi untuk mengurangi peluang terjadinya tindakan curang. Sobariah dan Christina (2025) menyatakan bahwa pencegahan kecurangan dapat dianalogikan sebagai upaya mencegah penyakit, di mana tindakan pencegahan lebih efektif dibandingkan penanganan setelah kerugian terjadi. Dengan demikian, organisasi perlu membangun sistem yang mampu meminimalkan peluang dan motivasi individu untuk melakukan kecurangan.

Salah satu faktor yang diyakini berperan dalam meningkatkan efektivitas pencegahan kecurangan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Menurut Muis (2018) dalam Soelistya et al. (2022), budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pembentukan perilaku kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan

lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas, transparansi, dan akuntabilitas sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya tindakan kecurangan.

Selain budaya organisasi, moralitas individu juga menjadi faktor penting dalam pencegahan kecurangan. Holly dan Daromes (2021) menjelaskan bahwa moralitas merupakan nilai fundamental yang menjadi dasar perilaku individu dalam kehidupan sosial. Moralitas tercermin dalam tindakan, perilaku, dan keputusan yang diambil seseorang dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki moralitas tinggi cenderung mampu membedakan tindakan yang benar dan salah serta lebih berkomitmen untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku. Menurut Lestari dan Ayu (2021), moralitas individu mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan ketika menghadapi dilema etika, sehingga berpotensi memengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan atau mencegah tindakan kecurangan.

Di sisi lain, efektivitas budaya organisasi dan moralitas individu dalam mencegah kecurangan diperkirakan juga dipengaruhi oleh keberadaan sistem pengendalian internal. Berdasarkan Fraud Triangle Theory, salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan adalah adanya kesempatan (opportunity), yaitu kondisi yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan curang (Boermawan & Arfianti, 2022). Setyaningsih dan Nengzih (2020) menyatakan bahwa lemahnya pengendalian internal merupakan salah satu penyebab utama terjadinya kecurangan. Pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain berfungsi mendeteksi penyimpangan, pengendalian internal juga berperan dalam membatasi peluang terjadinya fraud (Septiani et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan moralitas individu memiliki hubungan dengan pencegahan kecurangan. Namun, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan inkonsistensi. Selain itu, penelitian yang menguji peran pengendalian internal sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada lingkungan organisasi sektor publik di tingkat pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan serta menguji peran pengendalian internal sebagai variabel moderasi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Gorontalo. Penelitian ini penting dilakukan mengingat tingginya risiko kecurangan dalam pengelolaan keuangan daerah serta perlunya penguatan tata kelola pemerintahan yang berintegritas.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan literatur mengenai pencegahan kecurangan, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, moralitas individu, dan pengendalian internal. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintah Kota Gorontalo dalam memperkuat sistem pengawasan, meningkatkan integritas aparatur, serta mengoptimalkan pengendalian internal guna meminimalkan risiko terjadinya kecurangan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Lokasi dan Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo selama periode November 2025 hingga selesai. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran pengaruh budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan serta menguji peran pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono (2024), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data numerik.

### **2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Variabel independen meliputi budaya organisasi ( $X_1$ ) dan moralitas individu ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah pencegahan kecurangan ( $Y$ ). Adapun pengendalian internal ( $M$ ) berperan sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Soelistya, 2022). Moralitas individu merupakan nilai-nilai etika yang tercermin dalam sikap, tindakan, dan pengambilan keputusan seseorang dalam kehidupan organisasi (Aprilia & Yuniasih, 2021). Pencegahan kecurangan merupakan berbagai upaya yang dilakukan organisasi untuk meminimalkan peluang terjadinya fraud melalui penguatan

sistem, budaya kerja, dan mekanisme pengawasan (Anggoe & Reskino, 2023). Sementara itu, pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk menjamin efektivitas operasional, keandalan pelaporan, perlindungan aset, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Islamiyah et al., 2020). Tabel 1 menyajikan operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel                                                        | Dimensi                        | Indikator                                              | Skala  |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|--------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )<br>(Septiani et al., 2023)  | Inovasi dan pengambilan risiko | Dorongan untuk inovasi, keberanian mengambil risiko    | Likert |
|                                                                 | Perhatian terhadap detail      | Kecermatan dan fokus pada kualitas pekerjaan           |        |
|                                                                 | Orientasi hasil                | Pencapaian target dan kinerja terukur                  |        |
|                                                                 | Orientasi manusia              | Kepedulian terhadap pegawai dan hubungan interpersonal |        |
|                                                                 | Orientasi tim                  | Komunikasi dan kepercayaan antaranggota tim            |        |
|                                                                 | Stabilitas                     | Konsistensi budaya dan stabilitas organisasi           |        |
| Moralitas Individu (X <sub>2</sub> )<br>(Septiani et al., 2023) | Perilaku etis                  | Tindakan yang sesuai norma dan etika                   | Likert |
|                                                                 | Tanggung jawab pribadi         | Penyelesaian tugas secara tepat waktu                  |        |
|                                                                 | Komitmen organisasi            | Menjaga reputasi organisasi                            |        |
|                                                                 | Kepemimpinan moral             | Kerja sama dan keteladanan dalam organisasi            |        |
| Pencegahan Kecurangan (Y)<br>(Pamungkas, 2024)                  | Penguatan budaya kerja         | Kode etik, seleksi pegawai, lingkungan kerja positif   | Likert |
|                                                                 | Penguatan sistem pengendalian  | Keteladanan pimpinan dan kepatuhan prosedur            |        |
|                                                                 | Deteksi indikasi fraud         | Bukti transaksi, SPI, gaya hidup, dan pengaduan        |        |
|                                                                 | Pendeteksian fraud             | Evaluasi penyimpangan dan tindak lanjut laporan        |        |
| Pengendalian Internal (M) (PP No. 60 Tahun 2008)                | Lingkungan pengendalian        | Integritas, struktur organisasi, SDM, dan APIP         | Likert |
|                                                                 | Penilaian risiko               | Identifikasi, analisis, dan respons risiko             |        |
|                                                                 | Kegiatan pengendalian          | Otorisasi, pemisahan tugas, dan pengamanan aset        |        |
|                                                                 | Informasi dan komunikasi       | Sistem informasi dan komunikasi pengendalian           |        |
|                                                                 | Pemantauan                     | Evaluasi, tindak lanjut, dan perbaikan berkelanjutan   |        |

Sumber: Diolah dari Septiani et al. (2023), Pamungkas (2024), dan PP Nomor 60 Tahun 2008.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo yang berjumlah 21 OPD berdasarkan Peraturan Wali Kota Gorontalo Nomor 4 Tahun 2022. Unit analisis penelitian adalah pegawai yang terlibat dalam proses pengelolaan keuangan dan pengambilan keputusan pada masing-masing OPD.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak seluruh pegawai memiliki pemahaman dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan keuangan serta penerapan sistem pengendalian internal. Responden yang dipilih merupakan pegawai yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengawasan keuangan pada masing-masing OPD.

Tabel 2. Kriteria Responden Penelitian

| No | Kriteria Responden        | Peran                                                                                  |
|----|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Kepala Dinas/Kepala Badan | Memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan urusan pemerintahan pada OPD |

|   |                                                |                                                                                 |
|---|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Bendahara                                      | Mengelola, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan OPD    |
| 3 | Pejabat atau staf terkait pengelolaan keuangan | Terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan keuangan |
|   | Jumlah Responden                               | 58 orang                                                                        |

Sumber: Data primer yang diolah (2025).

## 2.4 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi, moralitas individu, pencegahan kecurangan, dan pengendalian internal. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Menurut Sugiyono (2024), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap suatu fenomena sosial melalui sejumlah pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel. Untuk mendukung dan memperkuat data yang diperoleh, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja OPD serta dokumentasi berupa dokumen dan foto kegiatan penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi aktual yang berkaitan dengan budaya organisasi, moralitas individu, dan penerapan pengendalian internal. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memverifikasi pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data di lapangan.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

## 2.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antarvariabel laten secara simultan serta mengakomodasi model penelitian yang melibatkan variabel moderasi dengan jumlah sampel yang relatif terbatas (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tahapan analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading*  $\geq 0,70$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,50$ . Selanjutnya, validitas diskriminan dinilai melalui nilai *cross loading* dan akar kuadrat AVE yang lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum 0,70 (Hair & Alamer, 2022).

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria, dilakukan evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta nilai *effect size* ( $f^2$ ) untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair dan Alamer (2022), nilai  $R^2$  sebesar 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah.

Pengujian peran moderasi pengendalian internal dilakukan dengan membentuk konstruk interaksi antara budaya organisasi dan pengendalian internal ( $X_1 \times M$ ), serta moralitas individu dan pengendalian internal ( $X_2 \times M$ ). Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 (X_1 \times M) + \beta_5 (X_2 \times M) + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Pencegahan Kecurangan

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Moralitas Individu

M = Pengendalian Internal

$\beta$  = Koefisien regresi

$\epsilon$  = Error

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SEM-PLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value*  $< 0,05$  atau nilai *t-statistic*  $> 1,96$  pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai *p-value*  $> 0,05$  atau *t-statistic*  $< 1,96$  (Hair et al., 2022).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Deskriptif dan Evaluasi Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 58 responden yang berasal dari 21 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi, moralitas individu, pencegahan kecurangan, dan pengendalian internal. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 pada skala Likert lima poin, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap penerapan budaya organisasi, moralitas individu, efektivitas pengendalian internal, serta upaya pencegahan kecurangan di lingkungan OPD Pemerintah Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator budaya organisasi memiliki nilai rata-rata antara 3,33 hingga 4,40. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator yang berkaitan dengan orientasi hasil dan pencapaian target organisasi, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator keberanian dalam mengambil risiko. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai budaya kerja dalam organisasi telah mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun masih terdapat kehati-hatian dalam pengambilan keputusan yang berisiko.

Pada variabel moralitas individu, nilai rata-rata seluruh indikator berada pada rentang 4,19 hingga 4,38 dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat kesadaran moral yang tinggi, tercermin dari perilaku etis, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap organisasi. Tingginya moralitas individu menunjukkan adanya kecenderungan pegawai untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang berintegritas.

Variabel pencegahan kecurangan menunjukkan nilai rata-rata berkisar antara 4,05 hingga 4,38. Hasil ini menggambarkan bahwa berbagai upaya pencegahan kecurangan, seperti penerapan kode etik, penguatan sistem pengendalian, serta mekanisme deteksi dan pelaporan penyimpangan, telah dilaksanakan dengan cukup baik. Namun demikian, beberapa indikator yang berkaitan dengan deteksi dini kecurangan masih menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga perlu menjadi perhatian bagi organisasi.

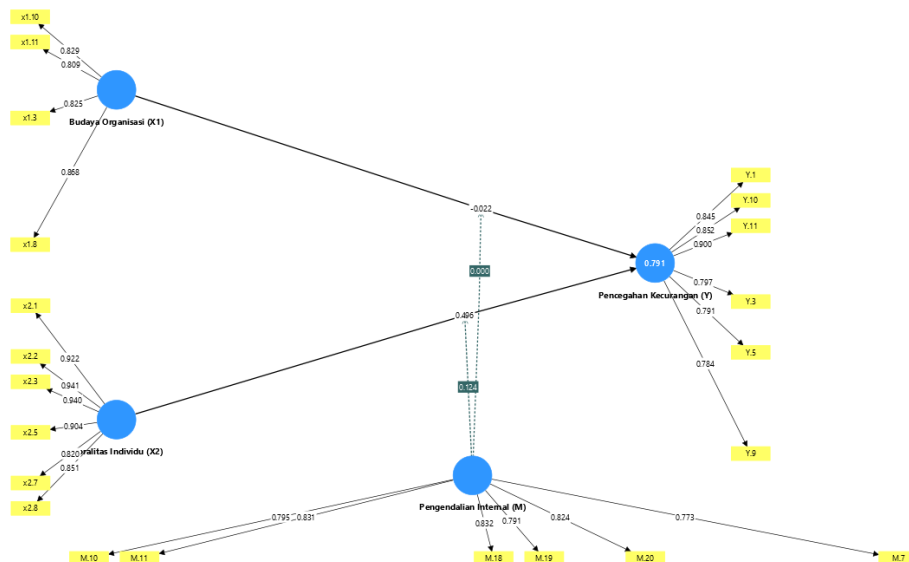
Sementara itu, variabel pengendalian internal memiliki nilai rata-rata antara 3,95 hingga 4,35. Nilai tersebut menunjukkan bahwa unsur-unsur pengendalian internal sebagaimana diatur dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 telah diterapkan secara cukup baik pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo. Meski demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan penguatan, khususnya pada kegiatan pemantauan dan evaluasi pengendalian yang memperoleh nilai rata-rata relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya.

Selanjutnya, evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk berada di atas batas minimum 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai (Hair & Alamer, 2022). Pengujian validitas diskriminan juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk penelitian secara reliabel. Dengan demikian, seluruh variabel dan indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural pada tahap selanjutnya.

#### 3.2 Uji Validitas

Validitas konstruk dievaluasi melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) menggunakan pendekatan PLS-SEM. Menurut Hair dan Alamer (2022), validitas konvergen terpenuhi apabila indikator memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,70$  dan konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0,50$ . Pada tahap awal pengujian, beberapa indikator belum memenuhi kriteria sehingga dilakukan proses eliminasi secara bertahap. Setelah proses pemurnian model (*model purification*), seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga layak digunakan untuk merepresentasikan konstruk penelitian.



Gambar 1. Model Pengukuran Akhir (Outer Model)

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026)

Selain melalui *outer loading*, validitas konvergen juga dievaluasi menggunakan nilai AVE yang menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikator penyusunnya. Nilai akar AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan dalam pengujian validitas diskriminan melalui *Fornell-Larcker Criterion*. Nilai AVE pada setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Apabila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih tinggi dari korelasi antar konstruk, maka model penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel                  | VE    |
|---------------------------|-------|
| Budaya Organisasi (X1)    | ,668  |
| Moralitas Individu (X2)   | ,853  |
| Pencegahan Kecurangan (Y) | ,709  |
| Pengendalian Internal (M) | 0,716 |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Variabel moralitas individu memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,853, sedangkan budaya organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0,668. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konsep yang diukur.

Selanjutnya, validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE terhadap korelasi antar konstruk. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lainnya (Hair & Alamer, 2022)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

| Variabel                  | 1           | 2           | Y           | M           |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Budaya Organisasi (X1)    | <b>,817</b> |             |             |             |
| Moralitas Individu (X2)   | ,774        | <b>,923</b> |             |             |
| Pencegahan Kecurangan (Y) | ,752        | ,773        | <b>,842</b> |             |
| Pengendalian Internal (M) | ,596        | ,582        | ,759        | <b>,846</b> |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai akar AVE budaya organisasi sebesar 0,817 lebih besar dibandingkan korelasinya dengan moralitas individu (0,774), pencegahan kecurangan (0,752), dan pengendalian internal (0,596). Temuan yang sama juga terlihat pada seluruh konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan

mampu mengukur variabel budaya organisasi, moralitas individu, pengendalian internal, dan pencegahan kecurangan secara akurat sehingga layak digunakan pada tahap pengujian model struktural.

### 3.3 Uji Reliabilitas dan Evaluasi Model Struktural

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (pc), dan rho\_A. Menurut Hair dan Alamer (2022), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

| Variabel                  | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability |
|---------------------------|------------------|-------|-----------------------|
| Budaya Organisasi (X1)    | 0,836            | 0,847 | 0,889                 |
| Moralitas Individu (X2)   | 0,956            | 0,960 | 0,967                 |
| Pencegahan Kecurangan (Y) | 0,896            | 0,897 | 0,924                 |
| Pengendalian Internal (M) | 0,901            | 0,902 | 0,926                 |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha, rho\_A, dan Composite Reliability di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten dan reliabel. Dengan demikian, model pengukuran memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada pengujian model struktural.

Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, yaitu pencegahan kecurangan.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Variabel Endogen          | $R^2$ | $R^2$ Adjusted |
|---------------------------|-------|----------------|
| Pencegahan Kecurangan (Y) | 0,790 | 0,770          |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai  $R^2$  variabel pencegahan kecurangan sebesar 0,790. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 79% variasi pencegahan kecurangan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, moralitas individu, pengendalian internal, serta interaksi variabel moderasi dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Mengacu pada kriteria Hair dan Alamer (2022), nilai tersebut termasuk kategori kuat sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan pencegahan kecurangan pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo.

Tabel 7. Nilai Effect Size ( $f^2$ )

| Hubungan Antar Variabel                               | $f^2$ | Kategori |
|-------------------------------------------------------|-------|----------|
| Budaya Organisasi (X1) → Pencegahan Kecurangan (Y)    | 0,034 | Kecil    |
| Moralitas Individu (X2) → Pencegahan Kecurangan (Y)   | 0,322 | Sedang   |
| Pengendalian Internal (M) → Pencegahan Kecurangan (Y) | 0,496 | Besar    |
| X1 × M → Pencegahan Kecurangan (Y)                    | 0,061 | Kecil    |
| X2 × M → Pencegahan Kecurangan (Y)                    | 0,119 | Kecil    |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki ukuran efek terbesar terhadap pencegahan kecurangan ( $f^2 = 0,496$ ), yang menunjukkan bahwa penguatan sistem pengendalian internal memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan upaya pencegahan kecurangan pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo. Moralitas individu juga memberikan pengaruh yang cukup kuat dengan kategori sedang ( $f^2 = 0,322$ ), sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh relatif kecil ( $f^2 = 0,034$ ). Selain itu, interaksi antara pengendalian internal dengan budaya organisasi maupun moralitas individu menunjukkan ukuran efek yang kecil, namun tetap mengindikasikan adanya kontribusi moderasi dalam hubungan antarvariabel penelitian.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, kemampuan prediktif yang kuat, serta dukungan empiris yang memadai untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, moralitas individu, dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo.

### 3.4 Pengujian Hipotesis dan Efek Moderasi

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* < 0,05 dan nilai *t-statistic* > 1,96 (Hair & Alamer, 2022). Hasil pengujian hubungan langsung maupun hubungan moderasi disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

| Hubungan Antar Variabel                               | Koefisien Jalur (β) | t-Statistic | p-Value | Keputusan |
|-------------------------------------------------------|---------------------|-------------|---------|-----------|
| Budaya Organisasi (X1) → Pencegahan Kecurangan (Y)    | 0,147               | 1,274       | 0,203   | Ditolak   |
| Moralitas Individu (X2) → Pencegahan Kecurangan (Y)   | 0,455               | 4,090       | 0,000   | Diterima  |
| Pengendalian Internal (M) → Pencegahan Kecurangan (Y) | 0,420               | 4,216       | 0,000   | Diterima  |
| X1 × M → Pencegahan Kecurangan (Y)                    | -0,218              | 1,417       | 0,156   | Ditolak   |
| X2 × M → Pencegahan Kecurangan (Y)                    | 0,305               | 1,989       | 0,047   | Diterima  |

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 8, budaya organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,147 dengan nilai *p-value* 0,203 ( $>0,05$ ), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo belum mampu secara langsung mendorong peningkatan upaya pencegahan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.

Sebaliknya, moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan koefisien jalur sebesar 0,455 dan *p-value* 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi moralitas individu pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan untuk mencegah tindakan kecurangan dalam organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Pengendalian internal juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan koefisien jalur sebesar 0,420 dan *p-value* 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif mampu memperkuat mekanisme pengawasan, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta meminimalkan peluang terjadinya kecurangan.

Pada pengujian efek moderasi, interaksi antara pengendalian internal dan budaya organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,218 dengan *p-value* 0,156 ( $>0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak.

Sebaliknya, interaksi antara pengendalian internal dan moralitas individu menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,305 dengan *p-value* 0,047 ( $<0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki moralitas tinggi akan semakin efektif dalam mencegah kecurangan apabila didukung oleh sistem pengendalian internal yang baik. Oleh karena itu, hipotesis keempat diterima.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa moralitas individu dan pengendalian internal merupakan faktor utama yang memengaruhi pencegahan kecurangan pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo. Sementara itu, budaya organisasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun ketika dimoderasi oleh pengendalian internal.

### 3.5 Interpretasi Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Gorontalo. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi yang ada belum mampu menjadi mekanisme yang efektif dalam membentuk perilaku antikecurangan di lingkungan kerja. Secara empiris, kondisi tersebut tercermin pada indikator keberanian mengambil risiko dalam pekerjaan yang memperoleh nilai rata-rata relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbentuk belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku pegawai sehingga belum mampu mendorong upaya pencegahan kecurangan secara nyata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadhan (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dalam perspektif Teori Atribusi (Heider, 1958), budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang seharusnya memengaruhi perilaku individu. Namun, pada konteks penelitian ini, faktor eksternal tersebut belum cukup kuat untuk membentuk perilaku pencegahan kecurangan sehingga pegawai cenderung dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan.

Sebaliknya, moralitas individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi moralitas yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula komitmen mereka dalam mencegah tindakan yang bertentangan dengan aturan dan etika organisasi. Indikator terkait kesediaan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan adanya kesadaran moral dan tanggung jawab yang kuat di kalangan responden. Hasil penelitian

ini mendukung temuan Pratiwi et al. (2025) yang menyatakan bahwa individu dengan moralitas tinggi cenderung menolak perilaku curang meskipun memiliki kesempatan untuk melakukannya. Berdasarkan Teori Atribusi (Heider, 1958), moralitas individu merupakan faktor internal yang berasal dari nilai, keyakinan, dan prinsip etika yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, perilaku pencegahan kecurangan lebih banyak dipengaruhi oleh kesadaran moral individu dibandingkan oleh faktor-faktor eksternal organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengendalian internal tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan kecurangan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan sistem pengendalian internal belum mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi dalam membentuk perilaku antikecurangan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Puteri et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan sistem pengendalian internal merupakan dua mekanisme yang bekerja secara berbeda dalam organisasi. Budaya organisasi berkembang melalui kebiasaan dan nilai yang terbentuk secara informal, sedangkan pengendalian internal merupakan sistem formal yang berbasis prosedur dan aturan. Ketidaksinergian antara kedua aspek tersebut menyebabkan pengendalian internal tidak mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Di sisi lain, pengendalian internal terbukti mampu memoderasi hubungan antara moralitas individu dan pencegahan kecurangan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan menjadi semakin kuat ketika organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang efektif. Individu yang memiliki integritas tinggi akan lebih mudah menerapkan perilaku etis apabila didukung oleh prosedur pengawasan, pemisahan fungsi, serta mekanisme pengendalian yang memadai. Temuan ini memperkuat Teori Atribusi (Heider, 1958) yang menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal. Dalam konteks penelitian ini, moralitas individu berperan sebagai faktor internal, sedangkan pengendalian internal berfungsi sebagai faktor eksternal yang memperkuat perilaku pencegahan kecurangan. Temuan tersebut sekaligus memberikan kontribusi empiris bahwa efektivitas pencegahan kecurangan tidak hanya bergantung pada kualitas moral pegawai, tetapi juga memerlukan dukungan sistem pengendalian internal yang kuat dan konsisten.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa moralitas individu dan pengendalian internal merupakan faktor yang lebih dominan dalam mendorong pencegahan kecurangan dibandingkan budaya organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan pencegahan kecurangan pada OPD Pemerintah Kota Gorontalo perlu difokuskan pada penguatan integritas individu melalui pembinaan etika serta peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal guna menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih akuntabel dan bebas dari kecurangan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI**

### **4.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan moralitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Pengendalian internal juga terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, pengendalian internal tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan kecurangan, namun mampu memperkuat pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya pencegahan kecurangan lebih efektif didukung oleh tingginya moralitas individu yang diperkuat melalui penerapan sistem pengendalian internal yang memadai dibandingkan melalui budaya organisasi semata.

### **4.2 Saran/Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kota Gorontalo perlu memperkuat upaya pencegahan kecurangan melalui peningkatan moralitas individu aparatur, antara lain melalui pembinaan etika, penguatan integritas, dan peningkatan kesadaran antikorupsi secara berkelanjutan. Selain itu, efektivitas pengendalian internal perlu terus ditingkatkan melalui pengawasan yang konsisten, pemisahan fungsi yang jelas, serta evaluasi berkala terhadap sistem pengendalian yang diterapkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pencegahan kecurangan, seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya etis organisasi, atau sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*), sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan kecurangan pada sektor publik.

## **REFERENSI**

Anggoe, M., & Reskino, R. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), 31-50.

- Aprilia, & Yuniasih. (2021). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Se-Kota Denpasar)*.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2024). *Laporan hasil pemeriksaan kepatuhan atas belanja daerah tahun anggaran 2022 dan 2023 pada Pemerintah Kota Gorontalo*. BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2024). *Ikhtisar hasil pemeriksaan semester II tahun 2024*. BPK RI.
- Boermawan, G., & Arfianti, R. I. (2022). Pengaruh fraud triangle terhadap kecurangan pelaporan keuangan dengan beneish m-score model. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(2), 173-186.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Holly, A., & Daromes, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Pada Inspektorat Provinsi Papu. In *JBE* (Vol. 28, Issue 2). <https://www.unisbank.ac.id/ojs>;
- Inspektorat Kota Gorontalo. (2025). *Laporan hasil pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah tahun 2025*. Pemerintah Kota Gorontalo.
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak (Studi Empiris Pada Desa Sukoanyar, Desa Wajak, Desa Sukolilo, Desa Blayu dan Desa Pato. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1), 1–13.
- Lestari, I., & Ayu, P. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa ( Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Mengwi ). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 101–116.
- Monica, M., Nasrizal, N., & Rasuli, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(3), 677-685.
- Pamungkas, I. D. (2024). *Buku Ajar Audit Forensik & Pengauditan Investigatif*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Pratiwi, N. P. T. W., Indraswarawati, S. A. P. A., & Lestari, K. A. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Kuta Selatan. *Widya Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 47-58.
- Puteri, M., Junita, A., & Fajriah, A. N. (2024). Determinan Kecenderungan Kecurangan Pada Pengelolaan Dana Desa Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi Di Kecamatan Langsa Lama. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 5(4), 205-222.
- Ramadhan, L. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pemerintah Desa Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang)* (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).
- Septiani, A., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1306–1317. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.604>
- Setyaningsih, P. R., & Nengzih, N. (2020). Internal control, organizational culture, and quality of information accounting to prevent fraud: Case study from Indonesia's agriculture industry. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 316–328. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p316>
- Sobariah, R., & Christina, V. (2025). Pengaruh Audit Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Mediasi (Intervening) Pada Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. *Journal of Economics and Business UBS*, 14(5), 1100-1118.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). Budaya Organisasi dalam Praktik.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (Ed.); Cetakan Ke-6). Alfabeta.