

**PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
(SPI) DAN *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP
PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PTS LLDIKTI WILAYAH I**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi*

Oleh:

AUDRA NAILUFAR

NPM: 2320050002



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

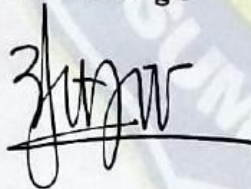
Nama : **Audra Nailufar**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2320050002**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi/Pemeriksaan Akuntansi (*Auditing*)**
Judul Tesis : **Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG) Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDIKTI Wilayah I**

Pengesahan Tesis:

Medan, 27 September 2025

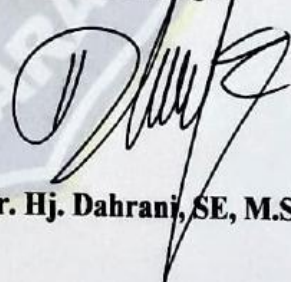
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

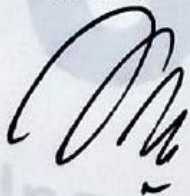
Pembimbing II



Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si

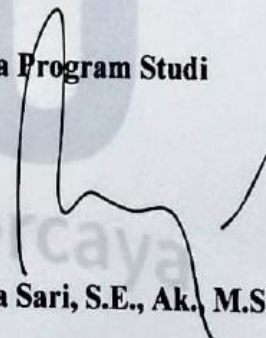
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

PENGESAHAN

**PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN
GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN
FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I**

Audra Nailufar
NPM :2320050002

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Penguji yang Dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis pada Hari Kamis, 21 Agustus 2025

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA**
Ketua

1.....

2. **Dr. Hastuti Olivia, SE, M.Ak**
Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, SE, M.Si**
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Penelitian ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 24 Oktober 2025

Penulis,



Audra Nailufar

2320050002

**PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN
GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN
FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I**

AUDRA NAILUFAR

2320050002

Program Studi Magister Akuntansi

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG) terhadap pencegahan *fraud*, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Objek penelitian adalah perguruan tinggi swasta (PTS) di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I, khususnya di Kota Medan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kasus *fraud* dalam pengelolaan dana pendidikan di lingkungan PTS, seperti penyalahgunaan dana bantuan mahasiswa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pimpinan dan staf pengelola di PTS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Demikian pula, penerapan prinsip-prinsip GUG juga memberikan kontribusi signifikan dalam menurunkan risiko terjadinya *fraud* di lingkungan perguruan tinggi. Komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh SPI dan GUG terhadap pencegahan *fraud*. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasi, maka hubungan antara pengendalian internal dan tata kelola yang baik terhadap pencegahan *fraud* menjadi semakin kuat dan efektif. Temuan ini menegaskan bahwa upaya pencegahan *fraud* harus dilakukan secara komprehensif melalui sinergi antara sistem, tata kelola, dan komitmen seluruh elemen organisasi.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Pencegahan *Fraud*, Komitmen Organisasi

**THE EFFECTIVENESS OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM (SPI) AND
GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) ON FRAUD PREVENTION WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING
VARIABLE IN PTS LLDIKTI WILAYAH I**

AUDRA NAILUFAR

2320050002

Program Studi Magister Akuntansi

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstract

This study aims to analyze the influence of the effectiveness of the Internal Control System (ICS) and Good University Governance (GUG) on fraud prevention, with organizational commitment as a moderating variable. The research was conducted at private universities (PTS) under the coordination of LLDIKTI Region I, particularly in Medan City. The study was prompted by the increasing number of fraud cases in the higher education sector, especially those involving the misuse of student aid funds. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires distributed to university leaders and administrative staff. The findings indicate that the effectiveness of ICS has a positive and significant influence on fraud prevention. Likewise, the implementation of GUG principles significantly contributes to reducing the risk of fraud in universities. Furthermore, organizational commitment serves as a moderating variable that strengthens the relationship between ICS and GUG with fraud prevention. In other words, higher levels of organizational commitment enhance the impact of internal control and good governance on preventing fraudulent practices. These results emphasize that fraud prevention must be approached holistically through the integration of control systems, sound governance, and strong organizational commitment at all levels.

Keywords: *Internal Control System, Good University Governance, Fraud Prevention, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG) Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDIKTI Wilayah I”**.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama melakukan penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik moril dan materil dari berbagi pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

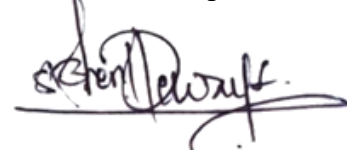
1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy SH, M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar, SH, M.Hum, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Prof. Dr. Maya Sari, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan tesis ini.
7. Ibu Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan tesis ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pendidikan dan pengarahan selama dibangku perkuliahan.

9. Kedua orangtua penulis tersayang, Ayahanda Yahmin dan Ibunda Irawati yang telah menjadi orang tua terbaik.
10. Sahabat-sahabat MAKSI terbaik, Inggrit Larasati Br. Panggabean, dan Mutiara Andora Lubis, yang selalu siap sedia memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
11. Rekan-rekan kerja terbaik, Dedi Irawan S.Pd, Indra Mawanta Ginting, M.Kom, Reza Gunawan, SM, Junaidi Abidin, SM, dan Hermansyah yang telah memberikan semangat dan dukungan moril dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan maupun pelaporan proposal tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun harapan penulis, semoga dengan adanya tesis ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri serta pembaca dimasa yang akan datang. Penulis juga mengharapkan masukan ataupun kritikan dari pembaca yang membangun guna menyempurnakan tugas ini. Semoga kiranya Allah SWT memberkati kita semua. Amin.

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Medan, 26 September 2025



Audra Nailufar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang Masalah	1
1. 2 Identifikasi Masalah.....	11
1. 3 Rumusan Masalah.....	13
1. 4 Tujuan Penelitian	13
1. 5 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
2. 1 Kajian Teori	16
2.1.1 Pencegahan <i>Fraud</i>	16
2.1.2 Sistem Pengendalian Internal	26
2.1.3 <i>Good University Governance</i>	30
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	36
2. 2 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	40
2. 3 Kerangka Berpikir/Konseptual	46
2. 4 Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3. 1 Pendekatan Penelitian.....	53
3. 2 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3. 2. 1 Tempat Penelitian	53
3. 2. 2 Waktu Penelitian.....	53
3. 3 Populasi dan Sampel.....	54
3. 3. 1 Populasi	54
3. 3. 2 Sample.....	55
3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	58
3. 5 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3. 6 Uji Instrumen Data.....	59

BAB 4 HASIL PENELITIAN	72
4. 1 Deskripsi Data.....	72
4.1. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.1. 2 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	74
4.1. 3 Demografi Responden.....	75
4.1. 4 Deskripsi Hasil Penelitian	77
4.1. 5 Hasil Pengujian SEM PLS	96
4. 2 Pembahasan	106
4.2. 1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	106
4.2. 2 Pengaruh <i>Good University Governance</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	112
4.2. 3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi	119
4.2. 4 Pengaruh <i>Good University Governance</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi	124
BAB V PENUTUP	130
5. 1 Kesimpulan	130
5. 2 Saran	131
DAFTAR PUSTAKA.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Literature review	40
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	54
Tabel 3.2	PTS di Lembaga Layanan Dikti I.....	54
Tabel 3.3	PTS lingkup universitas dan institut di Kota Medan.....	57
Tabel 3.4	Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	58
Tabel 3.5	Skor Pendapat Responden.....	60
Tabel 3.6	Uji Validitas	61
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.1	Data Distribusi Sampel Penelitian.....	74
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Lama Jabatan	76
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Umur Responden	77
Tabel 4.7	Skala Interval	78
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Variabel Pencegahan <i>Fraud</i> (Y).....	78
Tabel 4.9	Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal (X1)....	83
Tabel 4.10	Skor Angket Untuk Variabel <i>Good University Governance</i> (X2)....	88
Tabel 4.11	Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)	93
Tabel 4.12	<i>Discriminant Validity</i>	98
Tabel 4.13	<i>Average Variant Extracted</i> (AVE).....	99
Tabel 4.14	<i>Cronbachs Alpha</i>	101
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi	103
Tabel 4.16	<i>F Square</i>	104
Tabel 4.17	Hipotesis Pengaruh Langsung	105
Tabel 4.18	Hipotesis Pengaruh Moderating.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	51
Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian	65
Gambar 4.1 Diagram Deskriptif Pencegahan <i>Fraud</i>	82
Gambar 4.2 Diagram Deskriptif Sistem Pengendalian Internal	87
Gambar 4.3 Diagram Deskriptif <i>Good University Governance</i>	95
Gambar 4.5 Persamaan Struktural	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fraud merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi, termasuk perguruan tinggi swasta (PTS), karena dapat mengancam integritas, kredibilitas, dan keberlanjutan operasional institusi. Perguruan tinggi yang berada di bawah pengawasan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah I menghadapi risiko yang tidak hanya mencakup pengelolaan keuangan, tetapi juga tata kelola yang memadai untuk mencegah tindakan kecurangan.

Pencegahan *fraud* merujuk pada serangkaian tindakan strategis yang dirancang untuk mencegah kecurangan di dalam suatu organisasi. Menurut (Makarimovic et al., 2022), pencegahan *fraud* mencakup penetapan kebijakan anti-*fraud*, penyusunan prosedur pencegahan yang baku, penguatan komitmen organisasi, implementasi teknik pengendalian, dan peningkatan kepekaan terhadap potensi *fraud*. Dalam *Fraud Triangle Theory*, *fraud* terjadi akibat tiga elemen utama: tekanan, peluang, dan rasionalisasi. Oleh karena itu, pencegahan yang efektif bertujuan mengurangi elemen peluang melalui penerapan pengendalian internal yang kuat dan lingkungan organisasi yang berintegritas.

Tujuan pencegahan *fraud* yang efektif yaitu *Prevention* (tindakan mencegah), *Deterrence* (menangkal tindakan pelaku), *Disruption* (mempersulit gerak pelaku *fraud*), *Identification* (mengidentifikasi kegiatan *fraud*), dan *Civil action prosecution* (penjatuhan sanksi *fraud*) (Rahayu et al., 2020). Selain itu tujuan

pelaksanaan pencegahan *fraud* dilakukan untuk melindungi aset organisasi, meningkatkan akuntabilitas, serta membangun kepercayaan para pemangku kepentingan. Pencegahan *fraud* memberikan manfaat signifikan, seperti menjaga sumber daya organisasi dari penyimpangan, memastikan efisiensi operasional melalui pengendalian risiko *fraud*, dan meminimalkan potensi sanksi hukum. Selain itu, keberhasilan pencegahan *fraud* juga berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang etis dan transparan.

Indikator keberhasilan pencegahan *fraud* mencakup beberapa aspek, seperti keberadaan kebijakan anti-*fraud* yang strategis, penerapan prosedur pencegahan yang baku dan terdokumentasi, adanya komitmen yang kuat dari manajemen dalam mendukung upaya anti-*fraud*, teknik pengendalian yang efektif, seperti pemantauan berkala dan deteksi dini terhadap risiko *fraud*, serta kepekaan terhadap sinyal-sinyal *fraud* di lingkungan kerja menjadi bagian integral dari upaya pencegahan *fraud* (Makarimovic et al., 2022).

Fenomena *fraud* di dunia pendidikan tinggi saat ini menjadi salah satu perhatian serius. Dikutip dari laman [Tempo.com](https://www.tempoonline.com), KPK menyebut bahwa perguruan tinggi saat ini menjadi salah satu wilayah yang rentan terjadinya korupsi, dan wilayah-wilayah yang sangat rentan seperti pengelolaan keuangan, pengadaan barang dan jasa, serta penelitian dan publikasi akademik. Selain itu banyak fenomena *fraud* yang terjadi pada perguruan tinggi dalam tiga tahun terakhir ini seperti kasus pemotongan dana Kartu Indonesia Pintar (KIP) oleh beberapa pimpinan perguruan tinggi mengakibatkan kerugian negara yang signifikan. Fenomena yang terjadi pada tahun 2024, dikutip dari laman [Antara News Sumut](https://www.antaranews.com), JPU (jaksa penuntut umum) Ria Tambunan di ruang Sidang Cakra VIII, Pengadilan

Tipikor pada Pengadilan Negeri (PN) Medan mengungkapkan dimana Pimpinan Tertinggi PTS di wilayah Stabat, Langkat terbukti melakukan kasus korupsi dengan melakukan pemotongan terhadap uang subsidi PIP mahasiswa yang menyebabkan kerugian negara sebesar Rp. 8,15 Miliar. Fenomena selanjutnya di tahun 2023 dikutip dari laman [Kejatissu.go.id](https://kejatissu.go.id), Kajati Sumut Idianto, SH, MH melalui Kasi Penkum Yos A Tarigan, mengungkapkan adanya PTS di wilayah Labuhan Batu diduga melakukan tindak pidana korupsi Penyalahgunaan Dana Bantuan Kartu Indonesia Pintar. Di tahun 2023, dikutip dari [Kumparan.com](https://kumparan.com) Kejati Sumut juga menahan Eks Wakil Rektor salah satu PTS di Kota Medan yang juga diduga melakukan pungli dana KIP kepada mahasiswanya. Dari fenomena-fenomena tersebut, orang yang melakukan tindakan *fraud* tersebut merupakan orang-orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam organisasinya, hal ini menegaskan bahwa pentingnya penerapan pengendalian internal yang efektif dan tata kelola universitas yang baik untuk dapat mencegah risiko *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *fraud* sangat beragam. Semakin baik pengendalian internal maka semakin besar pencegahan terhadap kecurangan yang akan terjadi. Pengendalian internal yang efektif akan mengurangi atau menghilangkan godaan dan insentif yang mungkin menyebabkan pekerja berperilaku tidak etis, ilegal, atau tidak (Destiyana et al., 2024). Good governance, yang mencakup prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah *fraud*. Tata kelola perusahaan yang baik akan mendorong organisasi terhindar dari tindakan kecurangan jika diterapkan dengan baik dan benar (Farasila & Riyanto, 2022). Walaupun kecil kemungkinan terjadinya kecurangan di

perusahaan yang memiliki tata kelola perusahaan yang baik, namun kemungkinan besar terjadinya kecurangan akan lebih besar jika manajemen tidak kompeten dan organisasi mempunyai tata kelola perusahaan yang efektif (Destiyana et al., 2024). Selain itu, komitmen organisasi yang kuat, baik dari manajemen maupun karyawan, turut menjadi penentu keberhasilan dalam upaya pencegahan *fraud*. Pegawai yang berkomitmen pada organisasinya maka akan memahami bahwa tujuan bekerja adalah untuk kepentingan organisasi, dengan hal ini maka komitmen organisasi bisa mempengaruhi kecurangan yang dilakukan pegawai. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasinya, dapat menekan tindakan kecurangan pada organisasi tersebut (Putri et al., 2023). Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat membangun sistem yang mampu meminimalkan risiko *fraud* secara signifikan.

Sistem pengendalian internal (SPI) merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi, mencakup efektivitas operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku. Menurut COSO (2013) dalam (Nugraha & Indah Bayunitri, 2020), SPI melibatkan semua pihak dalam organisasi, mulai dari dewan komisaris, manajemen, hingga seluruh karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur. Sistem pengendalian Internal atau yang sering disingkat dengan SPI adalah upaya sistematis untuk melindungi aset organisasi, meningkatkan akurasi pelaporan, dan mendukung tercapainya tujuan strategis (Prastyaningtyas, 2019).

Tujuan utama pengendalian internal adalah untuk memastikan organisasi beroperasi secara efisien dan mematuhi peraturan. SPI juga bertujuan meningkatkan

kepercayaan para pemangku kepentingan melalui pelaporan yang andal dan akurat. COSO menekankan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan manfaat berupa perlindungan aset dari penyalahgunaan, deteksi dini terhadap potensi risiko, serta peningkatan tata kelola organisasi. Manfaat ini menjadikan SPI sebagai elemen penting dalam pengelolaan organisasi yang transparan dan akuntabel.

Pengukuran efektivitas pengendalian internal dapat dilakukan melalui lima komponen utama yang diperkenalkan oleh COSO dalam (Hery, 2017) yaitu, pertama, lingkungan pengendalian, yaitu mencakup integritas, komitmen etis, dan struktur organisasi yang mendukung pengendalian. Kedua, penilaian risiko, yaitu proses identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat tujuan organisasi. Ketiga, kegiatan pengendalian, seperti pembagian tugas, otorisasi transaksi, dan prosedur standar operasional. Keempat, informasi dan komunikasi, yang memastikan informasi relevan disampaikan secara tepat waktu. Terakhir, pemantauan, yakni evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Hubungan antara SPI dan pencegahan *fraud* telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait efektivitas SPI dalam mencegah *fraud*, yang menciptakan research gap. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Astuty et al., (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan jika implementasinya tidak optimal, sedangkan menurut Anggoe & Reskino, (2023), menunjukkan bahwa SPI berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. COSO menegaskan bahwa pengendalian internal yang dirancang dengan baik mampu mengurangi peluang *fraud* dengan membatasi akses terhadap aset dan meningkatkan akuntabilitas. Penelitian Nugraha & Indah

Bayunitri, (2020) juga mendukung pandangan ini, dengan menyatakan bahwa SPI yang kuat meminimalkan kesalahan dan penyimpangan dalam organisasi. Dengan demikian, SPI bukan hanya alat untuk pengawasan, tetapi juga langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, etis, dan bebas dari *fraud*. Selain efektifitas pelaksanaan SPI, penerapan tata kelola yang baik juga diharapkan dapat meminimalkan terjadinya risiko *fraud*.

Good University Governance (GUG) merupakan penerapan prinsip tata kelola yang baik dalam institusi pendidikan tinggi, bertujuan menciptakan lingkungan akademik yang transparan, akuntabel, dan berdaya saing. Khairunisa et al., (2025) mendefinisikan GUG sebagai bentuk adaptasi dari konsep good governance, yang berfokus pada pengelolaan institusi pendidikan secara akuntabel untuk mencapai tujuan strategis. Sari et al., (2019) menambahkan bahwa GUG adalah mekanisme tata kelola yang dirancang untuk memastikan proses pengelolaan pendidikan tinggi dilakukan secara efisien, efektif, dan sesuai dengan norma yang berlaku.

Tujuan utama dari penerapan GUG adalah meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan perguruan tinggi. Menurut Aprilia, (2022), GUG tidak hanya menciptakan institusi yang profesional tetapi juga memberikan perlindungan terhadap integritas organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab. Dengan demikian, manfaat dari implementasi GUG meliputi peningkatan kepercayaan publik terhadap perguruan tinggi, pengurangan risiko *fraud*, dan penciptaan tata kelola pendidikan yang berorientasi pada keadilan dan keberlanjutan.

Indikator keberhasilan GUG, mencakup lima prinsip utama: transparansi, akuntabilitas, kredibilitas, tanggung jawab, dan keadilan (E. N. Sari et al., 2019). Transparansi memastikan keterbukaan informasi yang dapat diakses oleh pemangku kepentingan. Akuntabilitas menjamin setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan, sementara kredibilitas mencerminkan integritas lembaga dalam menjalankan fungsinya. Tanggung jawab dan keadilan memastikan perguruan tinggi memenuhi kewajiban akademik dan administrasi secara adil tanpa diskriminasi.

Fenomena terkait *Good University Governance* (GUG) menunjukkan bahwa tata kelola yang buruk di perguruan tinggi dapat berdampak serius pada keberlanjutan institusi dan kepercayaan publik. Sebagai contoh, dikutip dari laman antaranews.com pemerintah mencabut izin PTS di Medan karena adanya konflik di tubuh Yayasan. Kasus konflik internal di Institut Teknologi Medan (ITM) yang melibatkan dualisme kepemimpinan akibat tata kelola yayasan yang tidak transparan. Fenomena ini mencerminkan pentingnya penerapan prinsip-prinsip GUG, seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, untuk menjaga stabilitas organisasi dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan. Fenomena tersebut memperkuat urgensi penerapan GUG sebagai kerangka tata kelola yang memastikan integritas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan perguruan tinggi. Dengan demikian, implementasi GUG yang konsisten dan menyeluruh menjadi langkah strategis untuk mencegah risiko *fraud* dan menciptakan lingkungan akademik yang lebih terpercaya dan berdaya saing.

GUG memiliki hubungan yang erat dengan pencegahan *fraud* melalui prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Khairunisa et al., (2025) menjelaskan bahwa penerapan transparansi dan akuntabilitas dalam GUG mengurangi risiko kecurangan

di perguruan tinggi. Penelitian oleh Rustandy et al., (2020) mendukung bahwa prinsip-prinsip seperti keadilan dan akuntabilitas dapat meminimalkan peluang *fraud* dengan menciptakan mekanisme kontrol yang lebih baik. Ketika GUG diterapkan secara konsisten dan didukung oleh komponen pengelolaan lain yang efektif, perguruan tinggi mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang bebas dari *fraud* dan lebih berintegritas.

Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Astuty et al., (2019) menyatakan bahwa GUG tidak memberikan pengaruh signifikan jika elemen tata kelola tidak diimplementasikan dengan baik. Hal ini menunjukkan pentingnya kombinasi GUG dengan faktor pendukung lain, seperti sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi, agar dampaknya terhadap pencegahan *fraud* lebih kuat.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen (1997), sebagaimana dikutip oleh (E. Sari et al., 2023), menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga indikator utama: komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi; komitmen berkelanjutan, yaitu kesadaran akan kerugian yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi; dan komitmen normatif, yaitu rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya tentang loyalitas, tetapi juga tentang keinginan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Tujuan dari komitmen organisasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Komitmen organisasi membantu meningkatkan

produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan membangun budaya kerja yang solid (Ningrum et al., 2021). Manfaat lain dari komitmen organisasi adalah mendorong karyawan untuk menjaga integritas dan mematuhi kebijakan serta prosedur yang ditetapkan, sehingga mengurangi risiko penyimpangan atau *fraud*.

Indikator pengukuran komitmen organisasi merujuk pada indikator yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1997) yang dikutip oleh (E. Sari et al., 2023). Komitmen afektif diukur melalui tingkat keterlibatan emosional karyawan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat diukur dari seberapa besar kesadaran karyawan terhadap konsekuensi jika mereka keluar dari organisasi. Sementara itu, komitmen normatif mencerminkan perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap setia dan menjalankan tugas sesuai dengan norma organisasi. Ketiga indikator ini memberikan gambaran tentang tingkat keterikatan karyawan pada organisasi.

Terdapat research gap yang menarik dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, terutama dalam hubungannya dengan pencegahan *fraud*, sistem pengendalian internal, dan *Good University Governance*. Penelitian oleh (Herny, 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara audit internal dan tingkat tata kelola universitas yang baik. Namun, penelitian lain seperti oleh (Novitasari & Sari, 2022) menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, pengaruhnya tidak signifikan dalam semua konteks, terutama jika dukungan struktural seperti kebijakan pengendalian internal tidak memadai.

Komitmen organisasi memiliki hubungan erat dengan pencegahan *fraud*, sistem pengendalian internal, dan *Good University Governance*. Menurut penelitian (Anggoe & Reskino, 2023), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung

lebih sadar akan pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, sehingga membantu mencegah terjadinya *fraud*. Komitmen organisasi juga memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal dengan memastikan bahwa seluruh karyawan menjalankan prosedur pengendalian secara konsisten. Dalam konteks *Good University Governance*, komitmen organisasi berperan dalam menciptakan budaya tata kelola yang akuntabel dan transparan. Ketika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, mereka lebih cenderung mendukung penerapan prinsip-prinsip governance, sehingga memperkuat pencegahan *fraud* dan mendukung keberlanjutan institusi.

Objek penelitian ini adalah perguruan tinggi swasta yang berada di bawah lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah I, khususnya di Kota Medan. LLDIKTI Wilayah I sendiri menaungi sebanyak 202 PTS baik mulai dari lingkup akademik, politeknik, sekolah tinggi, institusi hingga universitas. Fokus penelitian adalah pada universitas dan institut di wilayah kota medan yang diharapkan menerapkan sistem pengendalian internal dan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) untuk mencegah terjadinya *fraud*. Berikut ini merupakan data PTS skala universitas dan institut di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I, khususnya di Kota Medan.

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Namun, seperti banyak institusi lainnya, PTS juga menghadapi risiko *fraud* yang dapat mengancam integritas, akuntabilitas, dan keberlanjutan operasionalnya. Berbagai kasus penyimpangan, seperti pengelolaan dana bantuan mahasiswa atau penyalahgunaan keuangan, menunjukkan perlunya penerapan sistem yang lebih kuat untuk mencegah *fraud*.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (SPI), *Good University Governance* (GUG), dan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pencegahan *fraud* di PTS. SPI berfungsi mencegah peluang kecurangan melalui pengawasan dan pemantauan, sementara GUG memperkuat tata kelola institusi dengan menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan. Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi mencerminkan keterikatan emosional dan tanggung jawab karyawan untuk mendukung tujuan institusi. Dengan fokus pada PTS di LLDIKTI Wilayah I, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan praktis dalam memperkuat sistem pencegahan *fraud* dan menciptakan tata kelola perguruan tinggi yang lebih transparan, akuntabel, dan berdaya saing.

Berdasarkan permasalahan serta fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan *Good University Governance* (GUG) Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDikti Wilayah I.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian dalam latar belakang, penelitian ini mengidentifikasi beberapa masalah utama terkait pencegahan *fraud* di perguruan tinggi, khususnya pada perguruan tinggi swasta (PTS) di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I adalah sebagai berikut:

1. Kasus *Fraud* di Perguruan Tinggi

- a) Dikutip dari laman [Tempo.com](https://tempo.com), KPK mengidentifikasi perguruan tinggi sebagai area rentan korupsi, khususnya dalam pengelolaan keuangan, pengadaan barang dan jasa, serta penelitian dan publikasi akademik.
- b) Tahun 2024, dikutip dari laman [Antara News Sumut](https://antarenews.com), JPU (jaksa penuntut umum) Ria Tambunan di ruang Sidang Cakra VIII, Pengadilan Tipikor pada Pengadilan Negeri (PN) Medan mengungkapkan kasus pemotongan dana Kartu Indonesia Pintar (KIP) di PTS wilayah Stabat dan Langkat pada tahun 2024 menyebabkan kerugian negara sebesar Rp 8,15 miliar.
- c) Tahun 2023 dikutip dari laman [Kejatisu.go.id](https://kejatisu.go.id), Kajati Sumut Idianto, SH, MH melalui Kasi Penkum Yos A Tarigan, mengungkapkan adanya PTS di wilayah Labuhan Batu diduga melakukan tindak pidana korupsi Penyalahgunaan Dana Bantuan Kartu Indonesia Pintar.
- d) Di tahun 2023, dikutip dari [Kumparan.com](https://kumparan.com) Kejati Sumut juga menahan Eks Wakil Rektor salah satu PTS di Kota Medan yang juga diduga melakukan pungli dana KIP kepada mahasiswanya.

2. Tata Kelola yang Buruk dan Lemahnya Pengawasan

- a) Tata kelola universitas yang buruk menyebabkan terjadinya kasus *fraud* di lingkungan pendidikan tinggi.
- b) Dari laman antaranews.com, pemerintah mencabut izin PTS di Medan karena adanya konflik di tubuh Yayasan. Kasus konflik internal di Institut

Teknologi Medan (ITM) yang melibatkan dualisme kepemimpinan akibat tata kelola yayasan yang tidak transparan mengakibatkan pemerintah mencabut izin operasional perguruan tinggi tersebut.

- c) Tidak adanya sistem pengawasan dan mekanisme kontrol yang kuat untuk mendeteksi serta mencegah kecurangan sejak dini.

3. Kurangnya Implementasi Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG).

1. 3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah ada pengaruh *Good University Governance* terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah ada pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi?
4. Apakah ada pengaruh *Good University Governance* terhadap pencegahan *fraud* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi?

1. 4 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Good University Governance* terhadap pencegahan *fraud*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Good University Governance* terhadap pencegahan *fraud* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah informasi dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG) terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Perguruan Tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan peneliti wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan *Good University Governance* (GUG) terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara

SPI, GUG, dan pencegahan *fraud*, serta peran moderasi komitmen organisasi. Peneliti memperoleh pemahaman baru yang dapat digunakan untuk memperkaya kompetensi akademik dan membuka peluang eksplorasi lebih lanjut dalam bidang tata kelola pendidikan dan pencegahan *fraud*.

b. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi, khususnya PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah I, untuk meningkatkan efektivitas SPI dan penerapan GUG. Perguruan tinggi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperkuat pengawasan internal, meningkatkan tata kelola yang baik, dan mendorong komitmen organisasi yang lebih kuat dari manajemen hingga staf. Implementasi dari temuan penelitian ini diharapkan dapat meminimalkan risiko *fraud*, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan menciptakan institusi pendidikan yang lebih profesional dan berdaya saing.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan dasar teoritis dan praktis yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya dapat melanjutkan atau mengembangkan penelitian dengan mengeksplorasi variabel lain yang relevan, memperluas ruang lingkup objek penelitian, atau menggunakan metodologi yang berbeda untuk memahami lebih dalam tentang pencegahan *fraud* di berbagai perguruan tinggi atau sektor lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. 1 Kajian Teori

2.1.1 Pencegahan *Fraud*

2.1.1.1 Definisi Pencegahan *Fraud*

Secara harafiah *fraud* berarti kecurangan, namun maknanya kini telah berkembang dengan cakupan yang lebih luas. Menurut Black's Law Dictionary, fraud mencakup segala bentuk tindakan yang dapat dirancang manusia untuk memperoleh keuntungan dari pihak lain melalui penyesatan, manipulasi fakta, atau pemaksaan kebenaran. Definisi ini juga meliputi berbagai cara yang tidak terduga, penuh tipu daya, licik, tersembunyi, serta segala tindakan tidak jujur yang menjerumuskan orang lain. Dengan demikian, secara ringkas fraud dapat diartikan sebagai tindakan curang (*cheating*) yang berhubungan dengan uang maupun properti.

Webster's New World Dictionary dalam (Pratiwi, 2021) mendefinisikan *fraud* sebagai suatu pembohongan atau penipuan (*deception*) yang dilakukan demi kepentingan pribadi, sementara International Standards of Auditing seksi 240 – The Auditor's *Responsibility* to Consider *Fraud* in an Audit of Financial Statement paragraph 6 mendefenisikan *fraud* sebagai “tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal”. Motifnya sama, yaitu sama-sama memperkacaya diri

sendiri/golongan dan modus operandinya sama, yaitu dengan melakukan cara-cara yang illegal.

Fraud merujuk pada tindakan kecurangan yang melanggar hukum (*illegal acts*) dan dilakukan dengan sengaja sehingga berpotensi merugikan pihak lain. Dalam kehidupan sehari-hari, perbuatan curang ini dikenal dengan berbagai istilah, seperti pencurian, penyerobotan, pemerasan, penjiplakan, penggelapan, dan bentuk lainnya. Masyarakat awam kerap memaknai fraud secara terbatas hanya sebagai tindak pidana atau perbuatan korupsi. Padahal, fraud merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan baik oleh pihak internal maupun eksternal suatu organisasi, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Orang awam sering kali mengartikan bahwa *fraud* adalah tindak pidana atau perbuatan korupsi.

Kecurangan merupakan tindakan yang dilakukan secara sengaja dan apabila tidak teridentifikasi melalui proses audit, dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap integritas serta keandalan pelaporan keuangan. Fraud pada dasarnya mencakup berbagai bentuk penyimpangan dan pelanggaran terhadap ketentuan hukum, yang secara khas ditandai oleh adanya intensi untuk melakukan penipuan, serta sering kali melibatkan unsur kesengajaan dalam menyembunyikan atau memanipulasi informasi yang relevan. *Fraud* dapat dijelaskan dengan berbagai cara menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2001 dalam (Pratiwi, 2021);

1. Sengaja memalsukan atau menyembunyikan fakta yang menimbulkan kerugian keuangan atau kerugian lainnya pada pihak lain.

2. Melakukan penipuan, memberikan keterangan palsu, menyembunyikan kebenaran atau cara tidak jujur lainnya, yang kemudian dipercayai oleh pihak lain sebagai sesuatu hal yang benar, dengan tujuan untuk merampas uang atau harta kekayaan orang lain, sehingga menimbulkan kerugian pada pihak yang mempercayai hal-hal yang tidak jujur tersebut.
3. Tindakan melawan hukum yang bercirikan ketidak-jujuran, kebohongan atau merusak kepercayaan yang dilakukan oleh perorangan atau suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh uang, harta kekayaan atau jasa-jasa menghindari kewajiban pembayaran atau imbalan atau untuk memperoleh keuntungan pribadi atau organisasi.
4. Sengaja melakukan penipuan, yang dilakukan oleh perorangan atau suatu organisasi, baik di dalam maupun diluar organisasi yang bersangkutan, untuk keuntungan mereka sendiri atau orang lain dan yang menimbulkan kerugian bagi orang lain atau organisasi itu sendiri, termasuk pemalsuan catatan-catatan keuangan atau catatan-catatan lainnya untuk menutupi tindakan tersebut.

Karakteristik yang umumnya melekat pada setiap *fraud* (Albrecht et al., 2012):

- 1) Pemalsuan Fakta.
- 2) Dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk melakukan penipuan.
- 3) Fakta yang dipalsukan agar dipecayai oleh korban.
- 4) Berakibat kerugian karena mempercayainya

Banyak faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Dengan mengetahui, mengenal, dan memahami factor-faktor tersebut dalam

suatu lingkungan yang diaudit, dapat membantu seorang auditor untuk melaksanakan lebih baik tugasnya mengungkap *fraud*. Faktor-faktor tersebut adalah:

1) Lingkungan Kerja (Kesempatan)

- a) Pengendalian yang lemah.
- b) Tempat yang terpencil.
- c) Kurangnya monitoring dan review.
- d) Pengaruh politis.
- e) Pengaruh motivasi.

2) Tekanan dan stress

- a) Tekanan secara organisatoris.
- b) Stress karena persoalan pribadi.
- c) Kemungkinan memperoleh keuntungan.
- d) Kemungkinan ketahuan.
- e) Sifat hukuman yang mungkin diterima.
- f) Dikelola secara politis, penghargaan hanya berlandaskan uang semata.
- g) System perencanaan jangka pendek dan tersentralisasi.
- h) System pelaporan yang rutin.
- i) Penilaian kinerja yang didasarkan pada jangka pendek dan ukuran kuantitatif.
- j) Aturan yang diberlakukan secara kaku.
- k) Pengelolaan hanya pada saat-saat kritis.
- l) System akuntansi yang tidak memadai.
- m) Pengendalian intern yang lemah.

Faktor lain yang dapat mencegah terjadinya *fraud* adalah budaya kejujuran dan etika yang tinggi. Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi diyakini dapat meminimalkan potensi terjadinya kecurangan. Setiap faktor yang diuraikan di atas, secara sendiri-sendiri atau secara kolektif atau dalam kombinasi, menimbulkan adanya potensi untuk kondisi yang dapat mendorong terjadinya *fraud*. Pada umumnya ada empat unsur yang menjadi dasar terjadinya *fraud*.

- 1) Orang yang melakukannya, dia bisa berasal dari dalam organisasi itu sendiri, atau dari luar atau bias dalam bentuk sekelompok orang bekerja di dalam dan di luar organisasi yang bersangkutan.
- 2) Harta kekayaan atau barang berharga yang dapat diperoleh secara melawan hukum. *Fraud* biasanya terjadi karena dorongan untuk memperoleh sesuatu yang berharga seperti misalnya uang, harta atau keuntungan yang secara hak tidak dimiliki oleh seseorang.
- 3) Niat untuk melakukannya. Untuk terjadinya *fraud* harus ada niat untuk melakukannya. *Fraud* tidak dilakukan secara kebetulan atau secara tidak sadar. *Fraud* merupakan perbuatan yang disengaja.
- 4) Harus ada kesempatan untuk melakukannya. Untuk melakukan *fraud* seseorang harus dalam posisi yang memungkinkannya untuk merealisasikan rencana *fraud*, dan harus memiliki akses terhadap cara untuk melakukannya.

Pencegahan *fraud* adalah menghilangkan kesempatan atau peluang melakukan *fraud* dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko (khususnya manajemen risiko *fraud*), pengendalian intern dan tata kelola

perusahaan yang jujur (Menurut Steve Albrecht yang dikutip (Nisa & Kuntadi, 2024). Pencegahan *Fraud* adalah upaya untuk melawan kecurangan dengan biaya yang efisien. Pencegahan kecurangan bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati. (Fitrawansyah, 2014:16). Pencegahan *Fraud* berarti mengurangi peluang terjadinya *fraud*, mengurangi tekanan pada karyawan untuk membiarkan kebutuhannya terpenuhi, dan mencegah terjadinya faktor *fraud*, seperti menghilangkan alasan mengapa harus melakukannya. yang dapat dibatasi. Rasionalisasi Korupsi menurut Pusdiklatwas BPKP, dalam (Nisa & Kuntadi, 2024).

Pencegahan kecurangan merupakan upaya yang terintegrasi yang dapat menekan faktor penyebab terjadinya kecurangan yaitu dengan memperkecil peluang untuk melakukan *fraud*, mengurangi tekanan agar mampu memenuhi kebutuhan serta mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atas tindak kecurangan yang dilakukan (Aryani & Fitri, 2023).

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pencegahan Kecurangan

Tujuan Pencegahan Kecurangan Terdapat lima tujuan utama pencegahan kecurangan (Karyono, 2013):

1. Prevention

Prevention adalah konsep dalam pencegahan kecurangan yang bertujuan untuk mencegah setiap peluang yang bisa dimanfaatkan oleh pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan ilegal. Ini melibatkan serangkaian langkah-langkah proaktif yang dirancang untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kesempatan bagi individu atau entitas untuk terlibat dalam perilaku kecurangan.

2. *Deference.*

Deference dalam konteks pencegahan kecurangan merujuk pada upaya untuk menangkal atau mencegah setiap individu atau entitas yang memiliki potensi untuk melakukan kecurangan. Ini mengacu pada pendekatan proaktif di mana organisasi berusaha untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan, serta menciptakan lingkungan yang tidak mendukung untuk perilaku tersebut.

3. *Description*

Description adalah upaya untuk mempersulit setiap ruang gerak pelaku potensial *fraud* dengan mengubah struktur dan sistem operasional organisasi sehingga lebih sulit bagi pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan ilegal atau menyalahgunakan kepercayaan.

4. *Recertification*

Recertification adalah suatu proses di mana organisasi secara berkala mengevaluasi dan mengidentifikasi setiap kegiatan atau proses yang rentan terhadap risiko kecurangan, serta Lingkungan Pengendalian yang mungkin lemah. Proses ini melibatkan peninjauan ulang secara menyeluruh terhadap operasi dan kebijakan organisasi untuk mengidentifikasi area-area di mana kecurangan dapat terjadi. Langkah-langkah yang diambil dalam recertification mungkin mencakup analisis risiko, pemeriksaan internal, dan pembaruan atau perbaikan sistem kontrol internal yang ada. Tujuan dari *recertification* adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki mekanisme yang efektif dalam mengidentifikasi, mencegah, dan

menanggapi kecurangan. Dengan secara teratur mengevaluasi dan memperbarui sistem kontrol internal, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengurangi risiko kecurangan dan menjaga integritas operasional mereka.

5. *Civil action prosecution*

Civil action prosecution adalah untuk mengejar secara hukum setiap individu atau entitas yang diduga melakukan kecurangan. Artinya, tindakan hukum diambil terhadap pelaku kecurangan untuk menegakkan keadilan dan menegaskan bahwa tindakan kecurangan tidak akan ditoleransi. Melalui proses hukum, pihak yang terkena dampak kecurangan dapat memperoleh ganti rugi atau kompensasi atas kerugian yang mereka alami. Selain itu, proses hukum ini juga berfungsi sebagai deterren (pemutus) bagi individu lain yang mungkin berniat melakukan kecurangan, karena mereka menyadari konsekuensi hukum yang akan mereka hadapi jika tertangkap. Ini adalah bagian penting dari strategi pencegahan kecurangan karena memberikan sanksi yang sesuai dengan tindakan ilegal dan memberikan perlindungan kepada korban.

Manfaat pendeteksian kecurangan (*fraud*) menurut Priantara (2013: 183) menyebutkan ada tiga yaitu:

1. Mencegah Kerugian Besar

Meskipun tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian besar jarang mengancam kelangsungan hidup perusahaan, risiko kecurangan tetap signifikan. Dengan menerapkan strategi pencegahan kecurangan,

perusahaan dapat mencegah kecurangan menjadi masalah yang meluas dan menghasilkan kerugian yang besar di masa depan.

2. Memberikan Wawasan

Implementasi strategi anti penipuan membuka kesempatan bagi perusahaan untuk memahami kerentanan internal. Informasi ini bermanfaat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi. Memiliki wawasan ini memungkinkan perusahaan untuk memperbaiki program manajemen penipuan mereka dengan lebih efektif.

3. Meningkatkan Kepercayaan

Efektivitas strategi pencegahan kecurangan dapat meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Ini memberikan perusahaan otoritas yang lebih besar atas masa depan mereka, membuat mereka lebih menarik bagi investor, mitra bisnis, dan peluang lainnya

2.1.1.3 Indikator Pencegahan Kecurangan

Dimensi atau indikator Pencegahan *Fraud* yang dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam pengelolaan keuangan. Secara spesifik, meningkatkan sistem pengawasan dan pengendalian, meningkatkan budaya organisasi, merumuskan nilai-nilai anti *fraud*, menerapkan sistem reward and punishment yang ketat, mensosialisasikan atau mengadakan pelatihan anti *fraud* dan change agent bagi karyawan (Aryani & Fitri, 2023).

Dimensi atau indikator pencegahan kecurangan menurut Steve Albrecht yang dikutip oleh (Nisa & Kuntadi, 2024) adalah:

- 1) Tingkatkan Pengendalian Intern.
- 2) Menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*).

- 3) Upaya menilai resiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assesment*).
- 4) Lakukan seleksi pegawai secara ketat, gunakan tenaga psikolog dan hindari dalam penerimaan pegawai.
- 5) Berikan imbalan yang memadai untuk seluruh pegawai dan timbulkan sense of belonging.
- 6) Lakukan pembinaan rohani.
- 7) Berikan sanksi yang tegas bagi yang melakukan kecurangan dan berikan.
- 8) Prestasi bagi pegawai yang berprestasi.

Indikator pencegahan kecurangan menurut (Makarimovic et al., 2022) adalah:

- 1) Penetapan Kebijakan Anti *Fraud* (merupakan bagian dari kebijakan strategis dalam pencegahan, deteksi, investigasi, dan tindak lanjut)
- 2) Prosedur Pencegahan Baku (prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung)
- 3) Organisasi (komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi dalam mencegah *fraud*)
- 4) Teknik Pengendalian (upaya yang dilakukan untuk mencegah kecurangan serta memperbaiki sistem sebagai bagian dari strategi)
- 5) Kepekaan terhadap *Fraud* (kepekaan terhadap sinyal-sinyal *fraud* yang dimiliki suatu organisasi/instansi).

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

2.1.2.1 Definisi Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian intern (Aisyah et al., 2019) merupakan istilah yang sudah umum terutama bagi usaha-usaha yang bergerak dalam bidang industri, dagang maupun jasa yang berfungsi sebagai pembantu manajemen dalam melakukan pengawasan terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Pengendalian intern merupakan prioritas dari manajemen, dan bukan hanya bagian dari sistem akuntansi saja. Dengan demikian tanggungjawab dari pengendalian intern tidak hanya berada pada akuntan saja tetapi juga pada manajer.

Pengendalian internal adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan (Aprilia, 2022). Fungsi audit intern merupakan bentuk pengendalian untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian. Audit intern sangat perlu dalam memastikan dan mendukung tercapainya pengendalian intern.

Menurut (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2011), pengertian pengendalian intern adalah proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, management dan personal entity (entitas personal lain yang didesain untuk memberi keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan organisasi:

- a) Keandalan pelaporan keuangan

Umumnya pengendalian yang relevan dengan suatu audit adalah berkaitan dengan tujuan entitas dalam membuat laporan keuangan bagi pihak luar

yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

b) Efektivitas dan efisiensi operasi

Pengendalian yang berkaitan dengan tujuan operasi dan kepatuhan mungkin relevan dengan suatu audit jika kedua tujuan tersebut berkaitan dengan data yang dievaluasi dan digunakan auditor dalam prosedur audit. Sebagai contoh, pengendalian yang berkaitan dengan data non keuangan yang digunakan oleh auditor dalam prosedur analitik.

c) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Suatu entitas umumnya mempunyai pengendalian yang berkaitan dengan tujuan yang tidak relevan dengan suatu audit dan oleh karena itu tidak perlu dipertimbangkan.

Pengendalian intern yang dilakukan oleh para pucuk pimpinan organisasi secara berkala, akan menjadi tidak bermakna apabila *fraud* dalam skala besar terlanbaht diketahui terjadinya. Organisasi akan dihadapkan pada potensi kerugian yang besar, baik dari jumlah nilai uang, resiko reputasi, karier bahkan ancaman hukuman yang sangat berat. Untuk mengembangkan suatu struktur pengendalian intern yang semakin baik, maka berbagai organisasi profesi akuntansi dan audit telah membentuk suatu organisasi yang dikenal dengan nama : The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commision (COSO).

Pengendalian internal menurut Commitee of Sponsoring (COSO) dalam (Asmawanti S & Aisyah, 2017)) ”Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed

to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Sistem Pengendalian Internal

Tujuan dari sistem pengendalian internal menurut (Ulum & Suryatimur, 2022) antara lain:

a) Operation/perormance objectives

Terdapat aktivitas yang efektif dan efisien dalam mencapai misi dan aktivitas fundamental organisasi, seperti standar kinerja dan pengamatan sumber daya.

b) Informational/financial reporting objectives

Memberikan informasi yang bebas, andal, lengkap, dan tepat waktu terkait keuangan dan administrasi, termasuk penyusunan laporan keuangan yang andal dan pencegahan penyalahgunaan informasi publik.

c) Compliance objectives

Hukum dan peraturan yang berlaku akan dipatuhi dengan baik. Ini dirancang untuk memastikan bahwa aktivitas perusahaan mematuhi undang-undang, peraturan pemerintah, anjuaran dari regulator, serta kebijakan dan prosedur internal.

2.1.2.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Model pengendalian internal Commitee of Sponsoring (COSO) dalam (Aprilia, 2022) menetapkan lima komponen pengendalian internal utama yaitu:

a) Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Suasana atau Lingkungan Pengendalian (control environment) berfungsi sebagai payung bagi keempat komponen lainnya. Untuk memahami dan menilai lingkungan pengendalian, auditor harus mempertimbangkan sub komponen pengendalian yang paling penting, yaitu integritas dan nilai-nilai etis, komitmen kepada kompetensi, partisipasi dewan komisaris atau komite audit, filosofi dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

b) Aktifitas Pengendalian (Control Activities)

Aktivitas pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakan arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian dilaksanakan pada semua tingkat organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis

c) Penilaian Risiko (Risk Assessment)

Penilaian risiko (risk assessment) atas laporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan Generally Accepted Accounting Principles (GAAP).

d) Informasi dan Komunikasi

Suatu organisasi memerlukan informasi agar terselenggara fungsi pengendalian internal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus mendapatkan, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang sesuai

dan berkualitas, baik dari internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen pengendalian internal berfungsi dengan mestinya. Komunikasi yang dimaksud dalam kerangka pengendalian internal COSO adalah proses iteratif dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi. Komunikasi internal harus menjadi sarana pertukaran informasi di dalam organisasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.

e) Kegiatan Pemantauan (Monitoring Activities)

Kegiatan pemantauan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan sendiri ataupun bagian dari masing-masing empat komponen pengendalian internal lainnya. Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian internal ada dan berfungsi sebagaimana mestinya. Evaluasi dibangun pada tingkat yang berbeda-beda guna menyajikan informasi tepat waktu. Evaluasi terpisah dilakukan secara periodik, bervariasi lingkup dan frekuensinya tergantung pada hasil penilaian risiko, efektivitas evaluasi berkelanjutan, dan pertimbangan manajemen lainnya.

2.1.3 *Good University Governance*

2.1.3.1 Definisi *Good University Governance*

Menurut World Bank Good Governance merupakan bentuk dari penyelenggaraan proses manajemen pengembangan yang solid dan bertanggungjawab yang beriringan dengan prinsip demokrasi dan kegiatan

yang efisien, antisipasi dari salah dalam pengalokasian dana investasi serta pencegahan korupsi, baik itu dari sisi politik, maupun administratif, dan juga melakukan disiplin anggaran dan juga menghasilkan legal dan *political framework* untuk aktivitas dunia usaha.

Good Governance menurut (Purba & Djamin, 2015) merupakan tindakan/tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan dan kehidupan keseharian. Asas *good corporate governance* merupakan suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis tentang peran dewan komisaris, direksi, pemegang saham dan para *stakeholder* lainnya (Juwika & Hani, 2015). Tata Kelola Perusahaan atau Good Corporate Governance merupakan rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang memberikan pengaruh terhadap pengarahannya, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan ataupun korporasi (Olivia et.al, 2023).

Prinsip-prinsip good governance itu meliputi 5 prinsip yakni (Aprilia, 2022):

a) Transparansi

Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan perlu menyediakan informasi penting yang relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh para pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal

yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

b) *Akuntability*

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

c) *Responsibility*

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai good corporate citizen.

d) *Independensi*

Sebuah perusahaan mesti dikelola dengan cara yang independen sehingga bagian dari perusahaan tidak akan saling mendominasi serta tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

e) *Fairness* atau kewajaran dan kesetaraan Prinsip kewajaran atau kesetaraan ini dibutuhkan guna mencapai keseimbangan usaha (sustainability) dengan tetap memperhatikan kepentingan pemangku (stakeholders).

Good University Governance (GUG) merupakan turunan dari konsep *Good Corporate Governance* (GCG). *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk tumbuh dan

menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global (Pratiwi, 2021). Universitas merupakan organisasi nirlaba yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan (profit oriented), namun harus tetap mendapatkan keuntungan dari pemasukan (surplus) karena universitas juga harus bisa menghidupi dirinya sendiri dan dapat mengembangkan kelembagaannya dengan baik, sehingga dapat tetap bertahan untuk kelangsungan hidupnya (prinsip going concern). GUG sangat berguna sebagai sistem untuk mengatur tata kelola universitas dengan baik termasuk bagaimana keuntungan tersebut dapat dikelola dengan baik atau secara profesional, dan menghindari terjadinya kecurangan (*fraud*) dari berbagai konflik kepentingan yang ada di dalamnya, sehingga Perguruan Tinggi dapat dikelola dengan baik.

Peran GUG struktur kerja dan menciptakan sistem check and balances, karena efektivitas suatu perguruan Tinggi berhubungan dengan perbandingan biaya rutin dan biaya sewaktu waktu yang dikeluarkan oleh suatu universitas, yang hasilnya dapat dirasakan dikemudian hari.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat *Good University Governance*

Tujuan dari *Good University Governance* menurut (Henard et al., 2010) yaitu:

a) Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Dengan menerapkan GUG, perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan manajemen internal, sehingga mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Meningkatkan Daya Saing

GUG bertujuan mengakomodasi internasionalisasi perguruan tinggi dan meningkatkan daya saing di tingkat global.

c) Mewujudkan Akuntabilitas

GUG berfungsi untuk mencetak perguruan tinggi yang akuntabel, memastikan transparansi dan pertanggungjawaban dalam pengelolaan institusi.

Manfaat dari *Good University Governance* menurut (Putra & Roni, 2021) yaitu:

a) Peningkatan Kualitas Perguruan Tinggi

Dengan prinsip-prinsip GUG, perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas dalam aspek transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan.

b) Peningkatan Kepercayaan Publik

Penerapan GUG yang efektif meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan transparansi perguruan tinggi.

c) Peningkatan Efisiensi Operasional

Dengan kebijakan dan prosedur yang jelas, GUG meningkatkan efisiensi proses bisnis dan pengambilan keputusan dalam perguruan tinggi.

2.1.3.3 Indikator *Good University Governance*

Menurut Ditjen Dikti (2014) *Good University Governance* ini memiliki tujuan guna mewujudkan perguruan tinggi yang akuntabel dengan prinsip sebagai berikut:

1. Transparansi

Transparansi diterapkan dengan adanya check and balances dan menghindari rangkap jabatan serta konflik kepentingan dalam pengelolaan Perguruan Tinggi. Sebagai contoh Senat Akademik baik tingkat Perguruan Tinggi maupun tingkat Fakultas untuk bertindak menjalankan fungsi kontrol terhadap Rektor dan Dekan.

2. Akuntabilitas (kepada stakeholders)

Adanya kejelasan misi dan tujuan PTS, misi harus sejalan dengan mandat pemerintah (masyarakat) dan badan penyelenggara, perlu adanya izin pendirian perguruan tinggi dan penyelenggaraan program studi, berfungsinya SPM, tercapainya indikator kinerja yang dijanjikan dalam renstra dan RKA, adanya satuan audit internal (SPI) dibawah rektor, sistem akuntansi keuangan yang dapat diaudit, serta adanya laporan tahunan akademik, dan laporan tahunan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik dan diumumkan kepada masyarakat.

3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Melalui statuta perguruan tinggi, penjabaran kedudukan, fungsi, tugas, tanggung jawab, dan kewenangan setiap unsur organisasi; adanya job description personel dan standard operating procedure (SOP) yang jelas di masing-masing unit kerja.

4. Independensi (dalam pengambilan keputusan)

Setiap pengambilan keputusan perguruan tinggi perlu terpisah dari pemerintah atau badan hukum nirlaba yang memilikinya. Perlu diketahui bahwa perguruan tinggi bukan perpanjangan tangan dari birokrasi.

5. *Fairness* (adil)

Penerapann prinsip ini yaitu pada pembagian kedudukan, fungsi, tugas, tanggungjawab dan kewenangan setiap unsur organisasi sebagaimana tertuang dalam job description personel dan standar operating procedure (SOP) yang jelas. Pengangkatan pegawai dan pejabat harus berdasarkan kompetensi dan track record serta pemberlakuan merit sistem (insentif dan dis-insentif) yang tepat bagi pegawai.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (Putri et al., 2023) merupakan komitmen yang tercipta dari semua individu yang menjalankan oprasional organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasinya maka akan memahami bahwa tujuan bekerja adalah untuk kepentingan organisasi, dengan hal ini maka komitmen organisasi bisa mempengaruhi kecurangan yang dilakukan pegawai.

Meyer & Allen (1997) dalam (Aisyah et al., 2019) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai “suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.”

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Komitmen organisasi merupakan sebuah kesetiaan atau loyalitas pegawai

kepada organisasi tempatnya bekerja, dengan adanya rasa komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja maka seseorang tersebut akan lebih melakukan tindakan yang benar dan menghindari tindakan kecurangan yang dapat merugikan berbagai pihak.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Tujuan dari Komitmen Organisasi menurut (Wahyudi dan Salam, 2020) yaitu:

a) **Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

Komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

b) **Mendorong Pencapaian Visi dan Misi**

Dengan adanya komitmen yang kuat, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi, memastikan bahwa tujuan strategis dapat tercapai secara efektif.

c) **Meningkatkan Keterlibatan dan Partisipasi**

Komitmen organisasi juga bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi, sehingga mereka lebih berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

Manfaat dari *Good University Governance* menurut (Handoko, 2020) yaitu:

- a) Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih produktif karena mereka memiliki kepercayaan pada tujuan, visi, misi, dan kepemimpinan organisasi.
- b) Pengurangan Turnover Karyawan: Tingkat komitmen yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sehingga menurunkan tingkat turnover dan biaya terkait rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.
- c) Peningkatan Kepuasan Kerja: Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan moral dan semangat kerja secara keseluruhan.
- d) Peningkatan Reputasi Organisasi: Organisasi dengan karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki reputasi yang baik di mata publik, karena karyawan tersebut akan menjadi duta positif bagi organisasi.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Allen, 1997 dalam (Aisyah et al., 2019) mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi antara lain:

- 1) Affective commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadiperubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap

terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana pekerja yang memiliki komponen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi. Komponen ini dapat dikembangkan melalui karakteristik organisasi, didalamnya termasuk sistem desentralisasi perusahaan berupa adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan organisasi kepada karyawan yang dapat diterima oleh para karyawan dengan baik.

- 2) Continuance commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan -keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat continuance commitment berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat continuance commitment.
- 3) Normative commitment, timbul dari nilai - nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia

meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum. Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Pengembangan komponen ini melalui sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi sehingga karyawan merasa wajib tetap mengerjakan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Selain itu normative commitment juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali yang membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut sebagai tanda balas jasa.

Komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen pada organisasi yaitu keberpihakan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasinya. Komitmen ini diperlukan agar dosen dapat tetap mencurahkan perhatiannya untuk kemajuan organisasi sehingga dapat lebih unggul bersaing dengan organisasi lain. Komitmen ini diperlukan oleh seorang dosen agar dapat melaksanakan tugas tridarma secara bertanggung jawab.

2. 2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diambil oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 2.1. Literature review

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Tiara Eka Putri, Cris Kuntadi,	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi	Dependen:	Hasil penelitian ini adalah: 1) Peran Audit Internal

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Rachmat Pramukty	Pencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi (Putri et al., 2023)	Pencegahan Kecurangan Independen: Peran Audit Internal, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal	berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan; 2) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan; dan 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
Wiwik Pratiwi	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Fraud</i> Melalui <i>Good University Governance</i> Pada Universitas Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III (LL-DIKTI III) (Pratiwi, 2021)	Dependen: <i>Good University Governance</i> Independen: Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi <i>Fraud</i> sebagai Variabel Intervening	Hasil pengujian dari penelitian ini menyatakan Pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan baik terhadap <i>Good University Governance</i> maupun <i>fraud</i> . Demikian juga <i>Good University Governance</i> berperan sebagai variable intervening dari pengaruh Pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap <i>fraud</i> . Pengendalian Intern menjadi factor yang paling dominan yang dapat mempengaruhi pencegahan <i>fraud</i> .
Hari Kusuma Satria Negara	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan <i>Fraud</i> di Lingkungan Perguruan Tinggi (Satria Negara, 2019)	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Independen: Sistem Pengendalian Internal	Hasil penelitian menunjukkan banyak auditor internal di Perguruan Tinggi yang melakukan pemeriksaan laporan akhir. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi Indonesia dan peraturan lainnya diharapkan setiap Perguruan Tinggi mampu mendeteksi dan mengurangi serta mencegah kecurangan. mengembangkan Sistem Pengendalian Internal yang efektif untuk mencegah kecurangan. Pencegahan akan efektif jika pimpinan Perguruan Tinggi memiliki Prosedur Operasional Standar yang dilakukan dengan cermat.

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Megawati, Reskino	Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi (Anggoe & Reskino, 2023)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Komitmen Organisasi	Hasil temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik upaya pengendalian internal, semakin baik penerapan whistleblowing system, dan semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi pula pencegahan kecurangan yang mungkin akan terjadi. Akan tetapi, individu dengan moral tinggi saja tidak dapat mencegah terjadinya perilaku kecurangan.
M. Fahmullah Fauzal Farochi, Arief Himmawan Dwi Nugroho	Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Farochi & Nugroho, 2022)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Pengendalian Internal, Good Corporate Governance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Variabel good corporate governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
Devi Melinda, Enung Nurhayati, Dendi Purnama	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Proactive <i>Fraud</i> Audit Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Dalam Pengelolaan Dana Bos (Melinda et al., 2023)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Proactive <i>Fraud</i> Audit dan Whistleblowing sistem	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengendalian internal, proactive <i>fraud</i> audit dan whistleblowing system berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana BOS, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana BOS, pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana BOS, proactive <i>fraud</i> audit berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana BOS, dan whistleblowing system

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
			berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana BOS
Ratih Sayekthi	Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal Dan Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Sayekthi, 2022)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Audit Internal, Good Corporate Governance	Pengaruh yang signifikan dari pengendalian intern terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Implementasi good corporate governance(X), berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> (Y) di PT. KBN (P). Adanya pengaruh yang signifikan dari implementasi good corporate governance terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
Yulia Dwi Rahayu, Evi Dwi Kartikasari, Heti Nur Ani	Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Moralitas Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi Kasus Pada RSUD Ngimbang) (Rahayu et al., 2020)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Moralitas	Hasil audit internal, pengendalian internal, dan moralitas secara simultan maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> di RSUD Kabupaten Ngimbang Lamongan. Sebagian, setiap variabel audit internal, pengendalian internal, dan moralitas memiliki efek positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
Amelia Destiyana, Fitri Sabiyla Yassarah, Nera Marinda Machdar	Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Destiyana et al., 2024)	Dependen: Pencegahan kecurangan Independen: Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System	Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh, pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Kedua, mekanisme whistleblowing berpengaruh dalam mencegah terjadinya kecurangan. Ini adalah tiga kesimpulan utama dari studi tinjauan penelitian ini.
Risna Farasila, Agus Riyanto	Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Nunukan (Farasila & Riyanto, 2022)	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Independen: Good Corporate Governance, Pengendalian Internal Dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor good corporate governance dan budaya organisasi dengan pencegahan <i>fraud</i> . Sebaliknya terdapat pengaruh negative signifikan antara variable

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Aryani, Fauziah Aida Fitri	Pencegahan Kecurangan: Apakah Whistleblowing System, Pengendalian Internal, Good Corporate Governance, Dan Integritas Penting? (Aryani & Fitri, 2023)	Budaya Organisasi	pengendalian internal dengan pencegahan <i>fraud</i>
		Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Independen: Whistleblowing System, Good Corporate Governance, Pengendalian Internal dan Integritas	Temuan menunjukkan bahwa system whistleblowing tidak mempengaruhi pencegahan penipuan. Pengendalian internal tidak mempengaruhi pencegahan penipuan. Tata Kelola Perusahaan yang Baik memiliki efek positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Integritas memiliki efek positif dan signifikan pada pencegahan penipuan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi sudut pandang bag Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Aceh dalam mencegah <i>fraud</i> .
Teddy Rustandy, Citra Sukmadilaga, Cahya Irawady	Pencegahan <i>Fraud</i> Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal (Rustandy et al., 2020)	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, tata kelola perusahaan yang baik dan pengendalian internal secara serentak dan sebagian memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> di PT Pos Indonesia (Persero). Artinya, semakin baik penerapan budaya organisasi, tata kelola perusahaan yang baik dan pengendalian internal, semakin tinggi tingkat pencegahan <i>fraud</i> di PT Pos Indonesia.
		Independen: Budaya Organisasi, Good Corporate Governance dan Pengendalian Internal	
Awwab Makarimovic, Eko Setyanto, Rini Handayani	Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Makarimovic et al., 2022)	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>	Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat pengaruh positif signifikan pada Good Corporate Governance terhadap pencegahan <i>fraud</i> , terdapat pengaruh positif signifikan pada pengendalian internal terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
		Independen: Good Corporate Governance dan Pengendalian Internal	
Ridho Gilang Adiko, Widia Astuty, Hafsah	Pengaruh Pengendalian Intern, Etika Auditor, Dan Good Corporate	Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa pengendalian intern

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Governance Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> PT. Inalum (Astuty et al., 2019)	Independen: Good Corporate Governance, Pengendalian Internal dan Etika Auditor	tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> , etika auditor berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> , dan good corporate governance tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Namun secara simultan pengendalian intern, etika auditor, dan good corporate governance berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
Rahadiyan Nugraha, Bunga Indah Bayunitri	The influence of internal control on <i>fraud</i> prevention (Nugraha & Indah Bayunitri, 2020)	Dependen: <i>Fraud</i> Prevention Independen: Internal control	The internal control had a significant effect on <i>fraud</i> prevention. If the internal control of a business entity is weak, then the possibility of mistakes and <i>fraud</i> is even greater. Conversely, if an internal control is a strong business entity, then the possibility of errors and <i>fraud</i> can be minimized.
Joseph Elikem Kofi Ziorklui, Frederick Owusu Ampofo, Nicholas Nyonyoh, & Bernard Owusu Antwi	Effectiveness of internal controls mechanisms in preventing and detecting <i>fraud</i> (Ziorklui et al., 2024)	Dependen: Preventing and detecting <i>fraud</i> Independen: Internal control	Internal control mechanisms encompass preventive and detective controls, supported by robust frameworks such as continuous monitoring, employee training, and advanced technologies. These mechanisms are essential for mitigating risks, ensuring compliance, and safeguarding organizational assets against <i>fraud</i> and misconduct.
Hesti Novitasari, Rida Perwita Sari	Determinants Of <i>Fraud</i> Prevention In Village Fund Management With Organizational Commitments As Moderating Variables (Novitasari & Sari, 2022)	Dependen: <i>Fraud</i> Prevention Independen: Village Fund Managemet Moderating: Organizational Commitments	Organizational commitment can moderate the competence of the apparatus and the internal control system towards preventing <i>fraud</i> in managing village funds.
Ulfah Apriani, dkk	Pengaruh Independensi Pengawasan Internal	Depnden:	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Terhadap Pencegahan Korupsi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Apriani et al., 2019)	Pencegahan korupsi Independen: Independensi, pengawasan internal Moderating: Komitmen Organisasi	pencegahan korupsi artinya komitmen organisasi yang semakin baik, akan meningkatkan tindak pencegahan korupsi; Komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh positif independensi pengawasan internal terhadap pencegahan korupsi, artinya dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak dapat memperkuat tindak pencegahan korupsi yang dipengaruhi oleh independensi pengawasan internal.

2. 3 Kerangka Berpikir/Konseptual

Untuk memberikan suatu gambaran yang jelas mengenai alur pemikiran atas penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Sistem Pengendalian Internal (SPI) memiliki peran krusial dalam mencegah terjadinya *fraud* di organisasi, termasuk dalam lingkungan perguruan tinggi. SPI berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang bertujuan untuk mengawasi, mendeteksi, dan mengurangi risiko terjadinya penyimpangan dalam operasional organisasi. Berdasarkan konsep COSO, SPI yang efektif mencakup lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Kelima elemen ini berkontribusi dalam menciptakan sistem yang mampu mendeteksi potensi *fraud* sebelum terjadi, sehingga mengurangi peluang tindakan kecurangan yang dapat merugikan institusi.

Dalam konteks perguruan tinggi, penerapan SPI yang kuat dapat meminimalkan risiko penyimpangan dalam pengelolaan dana, baik yang bersumber dari pemerintah maupun pihak swasta. Banyak kasus *fraud* terjadi akibat lemahnya pengawasan internal terhadap penggunaan anggaran, pengadaan barang dan jasa, serta penerimaan dana bantuan mahasiswa. Dengan adanya sistem pengendalian yang efektif, setiap transaksi dan aktivitas keuangan dapat dipantau secara transparan, serta adanya mekanisme pelaporan yang jelas untuk memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

SPI memiliki dampak dalam pencegahan *fraud*, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023), (Satria Negara, 2019), (Anggoe & Reskino, 2023), (Nugraha & Indah Bayunitri, 2020) dan (Astuty et al., 2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

2.3.2 Pengaruh *Good University Governance* terhadap Pencegahan *Fraud*.

Good University Governance (GUG) merupakan prinsip tata kelola yang baik yang diterapkan dalam lingkungan perguruan tinggi untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan institusi. Dalam konteks pencegahan *fraud*, GUG berperan dalam menciptakan sistem yang mencegah peluang terjadinya kecurangan melalui penerapan kebijakan yang jelas dan mekanisme pengawasan yang ketat. Prinsip-prinsip utama GUG, seperti transparansi dalam laporan keuangan, akuntabilitas dalam pengambilan keputusan, dan independensi dalam tata kelola, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang bebas dari penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang.

Di banyak perguruan tinggi, *fraud* sering kali terjadi akibat lemahnya penerapan tata kelola yang baik, di mana kurangnya transparansi dalam penggunaan dana dan pengelolaan keuangan menjadi celah bagi individu untuk melakukan kecurangan. Implementasi GUG yang optimal akan memastikan bahwa setiap proses akademik dan administratif berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, serta diawasi oleh mekanisme kontrol yang efektif. Dengan adanya regulasi yang ketat, pihak yang terlibat dalam manajemen perguruan tinggi tidak dapat dengan mudah menyalahgunakan wewenang atau mengalihkan dana tanpa pertanggungjawaban yang jelas.

Good University Governance memiliki dampak dalam pencegahan *fraud*, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farochi & Nugroho, 2022), (Sayekthi, 2022), (Destiyana et al., 2024), (Suhayati et al., 2022) dan (Aryani & Fitri, 2023) yang menyatakan bahwa *Good University Governance* memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

2.3.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Sistem Pengendalian Internal (SPI) memiliki peran penting dalam mencegah *fraud* dengan menciptakan mekanisme kontrol yang efektif, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, serta mengurangi peluang terjadinya kecurangan. SPI yang dirancang dengan baik meliputi berbagai aspek, seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan yang berkelanjutan. Namun, keberhasilan implementasi SPI dalam mencegah *fraud* tidak hanya bergantung pada sistem itu sendiri, tetapi juga pada tingkat komitmen organisasi yang ada di dalam institusi tersebut.

Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan efektivitas SPI dalam mencegah *fraud*. Ketika manajemen dan staf memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap institusi, mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan prosedur pengendalian internal serta lebih proaktif dalam mendeteksi dan melaporkan potensi *fraud*. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka meskipun SPI telah diterapkan, masih ada kemungkinan karyawan atau pimpinan tidak patuh terhadap kebijakan yang berlaku, sehingga membuka peluang bagi tindakan kecurangan.

Dalam konteks perguruan tinggi, SPI dapat berjalan efektif jika didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh elemen organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang berbasis transparansi dan akuntabilitas. Misalnya, ketika ada sistem pelaporan internal terhadap dugaan *fraud*, tingkat komitmen organisasi akan menentukan apakah laporan tersebut ditindaklanjuti secara serius atau diabaikan. Perguruan tinggi dengan komitmen tinggi terhadap tata kelola yang baik akan lebih cenderung menerapkan SPI secara ketat dan memastikan bahwa setiap kasus penyimpangan ditindaklanjuti dengan tegas.

Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara SPI dan pencegahan *fraud*. Tanpa adanya komitmen yang kuat, penerapan SPI hanya akan menjadi formalitas tanpa memberikan dampak yang signifikan dalam mengurangi risiko *fraud*.

2.3.4 Pengaruh *Good University Governance* terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Good University Governance (GUG) merupakan prinsip tata kelola yang baik yang bertujuan menciptakan sistem pengelolaan perguruan tinggi yang

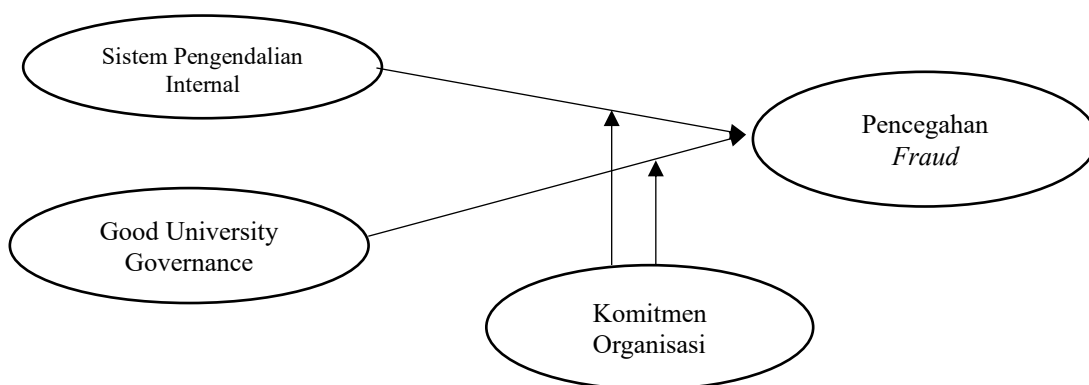
transparan, akuntabel, dan efisien. Dalam konteks pencegahan *fraud*, GUG berperan dalam membangun struktur yang mampu mengurangi risiko kecurangan dengan menerapkan kebijakan pengawasan yang ketat, mekanisme pelaporan yang jelas, serta transparansi dalam pengelolaan sumber daya. Namun, efektivitas GUG dalam mencegah *fraud* sangat bergantung pada tingkat komitmen organisasi yang ada dalam institusi pendidikan tersebut.

Komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara GUG dan pencegahan *fraud*. Ketika pimpinan dan staf memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap prinsip-prinsip tata kelola yang baik, mereka akan lebih berperan aktif dalam memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak hanya formalitas, tetapi benar-benar dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, dalam lingkungan dengan komitmen organisasi yang rendah, penerapan GUG mungkin hanya sebatas peraturan tanpa implementasi yang nyata, sehingga *fraud* masih dapat terjadi meskipun sistem tata kelola telah dirancang dengan baik.

Dalam lingkungan perguruan tinggi, komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas GUG melalui kepatuhan terhadap kebijakan anti-*fraud* dan pengawasan yang lebih ketat. Misalnya, dalam pengelolaan dana pendidikan, perguruan tinggi dengan komitmen organisasi yang kuat akan lebih berupaya untuk menjalankan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam setiap penggunaan anggaran. Dengan demikian, peluang terjadinya penyalahgunaan dana dapat dikurangi karena adanya pengawasan internal yang ketat serta keterlibatan aktif dari seluruh elemen organisasi dalam mendukung tata kelola yang bersih dan profesional.

Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat, penerapan GUG dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam pencegahan *fraud*. Tanpa komitmen tersebut, kebijakan GUG hanya akan menjadi aturan tanpa kepatuhan yang maksimal, membuka celah bagi tindakan *fraud* yang sulit dikendalikan. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, dan tanggung jawab merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa tata kelola yang baik dapat berfungsi secara optimal dalam mencegah *fraud* di perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, adapun gambar kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

2. 4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.
2. *Good University Governance* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.

3. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi.
4. *Good University Governance* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk merumuskan permasalahan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei terhadap suatu populasi dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan yang menitikberatkan pada analisis data berupa angka-angka atau data numerik tertentu (Sugiyono, 2019).

3. 2 Tempat dan Waktu Penelitian

3. 2. 1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta di bawah Lingkungan LL-Dikti Wilayah I Kota Medan.

3. 2. 2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan pada Februari 2025 sampai Agustus 2025. Penulis juga mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, mulai dari awal hingga akhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian.

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Feb 2025			Mar 2025				Apr 2025				Mei 2025				Jun 2025				Jul 2025				Agu 2025		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Pengajuan Judul																										
Bimbingan dan Seminar Proposal																										
Pengumpulan & Pengolahan Data																										
Bimbingan Tesis dan Seminar Hasil																										
Sidang Tesis																										

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan yang merupakan totalitas dari seluruh objek penelitian (Wahyudi, 2017). Dalam penelitian ini, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Di Lingkungan LLDikti Wilayah I. Adapun gambaran total PTS di lingkungan LL-DIKTI I sebagai berikut:

Tabel 3.2
PTS di Lembaga Layanan Dikti I

PTS	Jumlah
Universitas	48
Institut	17
Sekolah Tinggi	68
Politeknik	14
Akademik	55
Jumlah	202

Sumber : https://lldikti1.kemdikbud.go.id/modul_web/apps/datapts

3.3.2 Sample

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Apabila ukuran populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti seluruhnya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, maupun waktu, maka peneliti dapat mengambil sebagian populasi sebagai sampel. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel tersebut diharapkan dapat digeneralisasikan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus benar-benar representatif atau mampu mewakili populasi secara keseluruhan.

Berdasarkan karakteristik populasi yang telah diuraikan, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan metodologis dan relevansi dengan tujuan penelitian. Teknik *purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sesuai dengan fokus dan kebutuhan penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup seluruh perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I, yang jumlahnya mencapai 202 institusi dengan berbagai bentuk, seperti universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, dan akademi. Mengingat jumlah populasi yang besar serta keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, tidak dimungkinkan bagi peneliti untuk menjangkau seluruh populasi. Oleh karena itu, *purposive sampling* dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar representatif terhadap populasi dan relevan dengan

permasalahan yang diteliti. Untuk menentukan sample dari populasi tersebut, digunakan penetapan kriteria sebagai berikut:

- 1) Berbentuk Universitas dan Institut.
- 2) Berada dicakupan wilayah LLDIKTI-I khususnya di Kota Medan.
- 3) Aktif beroperasi menurut versi LLDIKTI-I per-Januari 2025.

Pemilihan universitas dan institut dilakukan karena kedua bentuk institusi tersebut memiliki struktur organisasi, tata kelola, dan sistem manajemen yang lebih besar dan kompleks dibandingkan dengan sekolah tinggi, politeknik, atau akademi. Kompleksitas sistem tersebut menjadikan universitas dan institut lebih rentan terhadap potensi terjadinya kecurangan (fraud) dalam pengelolaan keuangan maupun tata kelola organisasi. Oleh sebab itu, keberadaan Satuan Pengawas Internal (SPI) sebagai bagian dari sistem pengendalian internal menjadi sangat penting dalam mendeteksi, mencegah, dan meminimalisir risiko terjadinya fraud.

Selain itu, pemilihan perguruan tinggi yang berlokasi di Kota Medan dilakukan untuk menjaga keseragaman konteks penelitian dan mempermudah proses pengumpulan data. Kota Medan merupakan wilayah dengan konsentrasi perguruan tinggi swasta terbesar di LLDIKTI Wilayah I, sehingga dapat menjadi representasi yang memadai dalam menggambarkan kondisi umum tata kelola dan pengendalian internal di lingkungan perguruan tinggi. Melalui pendekatan *purposive sampling* dengan kriteria tersebut, peneliti dapat memperoleh data dari unit analisis yang paling sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh tidak hanya relevan dan mendalam, tetapi juga mencerminkan

kondisi nyata dari institusi yang memiliki risiko dan kompleksitas tata kelola yang tinggi.

Tabel 3.3
PTS lingkup universitas dan institut di Kota Medan

No	Perguruan Tinggi	Jumlah Responden
1	Universitas Islam Sumatera Utara (UISU)	3
2	Universitas HKBP Nomensen	3
3	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)	3
4	Universitas Pembangunan Panca Budi	3
5	Universitas Methodist Indonesia	3
6	Universitas Dharma Agung	3
7	Universitas Medan Area	3
8	Universitas Katolik Santo Thomas	3
9	Universitas Dhamawangsa	3
10	Universitas Al-Azhar	3
11	Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah	3
12	Universitas Prima Indonesia	3
13	Universitas Sari Mutiara	3
14	Universitas Potensi Utama	3
15	Universitas Mikroskill	3
16	Universitas Tjut Nyak Dhien	3
17	Universitas Alwashliyah	3
18	Universitas Harapan	3
19	Universitas Audi Indonesia	3
20	Universitas Imelda Medan	3
21	Universitas Battuta	3
22	Universitas Budi Darma	3
23	Universitas IBBI	3
24	Universitas Satya Terra Bhinneka	3
25	Institut Sains dan Teknologi TD Pardede	3
26	Institut Kesehatan Helvetia	3
27	IB IT&B	3
28	Institut Teknologi Sawit Indonesia	3
29	Institut Teknologi dan Bisnis Carnegie	3
30	Institut Bisnis dan Komputer Indonesia	3
31	Institut Kesehatan Sumatera Utara	3
Total		93

Setiap perguruan tinggi yang terpilih dapat diwakili oleh 3 responden yang terdiri dari pimpinan perguruan tinggi (Dekan/Wakil

Dekan/Ketua Program Studi), Lembaga Penjaminan Mutu, dan Satuan Pengendalian Internal/Bagian Keuangan. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 93 responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional mencakup variabel-variabel penelitian yang terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi, yang penyajiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	Pencegahan <i>fraud</i> merupakan suatu upaya terpadu yang dilakukan untuk menekan faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan. Melalui pendekatan <i>fraud triangle</i> , pencegahan dapat dilakukan dengan meminimalisir peluang terjadinya kecurangan, mengurangi tekanan (<i>pressure</i>), serta menghilangkan rasionalisasi yang biasanya digunakan sebagai pembenaran atas tindakan curang yang dilakukan.	a. Penetapan Kebijakan anti <i>fraud</i> b. Prosedur pencegahan baku c. Organisasi d. Teknik pengendalian e. Kepekaan terhadap <i>fraud</i> (Makarimovic et al., 2022)	ordinal
Sistem Pengendalian Internal (X1)	Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh personel organisasi, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai terkait pencapaian tujuan organisasi dalam aspek operasional, pelaporan, dan kepatuhan.	a. Lingkungan pengendalian b. Penetapan resiko c. Aktivitas pengendalian d. Informasi dan komunikasi e. Pemantauan COSO, 2013 dalam (Anggoe & Reskino, 2023)	ordinal
<i>Good University Governance</i> (X2)	<i>Good University Governance</i> (GUG) merupakan sistem tata kelola perguruan tinggi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip <i>good governance</i> dalam rangka mewujudkan	a. Transparansi b. Akuntabilitas c. Efisiensi d. Independensi e. <i>Fairness</i> (keadilan) (E. N. Sari et al., 2019)	ordinal

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	penyelenggaraan perguruan tinggi yang akuntabel.		
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang tercermin dalam keyakinan kuat serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, disertai dengan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.	a. Komitmen Afektif: Tingkat pengenalan dan keterlibatan dosen dalam pencapaian tujuan organisasi. b. Komitmen kontinyu: komitmen dosen dan staf akan bertahan pada organisasi karena pertimbangan rasional. c. Komitmen Normatif: Komitmen dosen dan staf untuk bertahan pada organisasi karena adanya ikatan psikologis. (E. Sari et al., 2023)	ordinal

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah berupa penyebaran angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142).

3.6 Uji Instrumen Data

Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu instrumen yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, responden diberikan lima pilihan jawaban dengan rentang skala 1 hingga 5, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Kurang Baik (KB)	3
4	Tidak Baik (TB)	2
5	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu kuesioner. Instrumen kuesioner dapat dinyatakan valid apabila butir pertanyaan yang digunakan mampu mengungkapkan secara tepat apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2016).

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,5$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis.

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yang diuji pada perwakilan responden untuk melihat apakah kuesioner layak untuk disebarkan kepada target responden, adapun dalam pengujian awal diambil 30 responden yang merupakan pegawai di institusi kampus, adapun $r \text{ tabel}$ untuk 30 responden dengan signifikansi $5\% = 0,361$.

Tabel 3.6
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	1	0.915	0,361	valid
	2	0.849	0,361	valid
	3	0.936	0,361	valid
	4	0.933	0,361	valid
	5	0.955	0,361	valid
	6	0.957	0,361	valid
	7	0.953	0,361	valid
	8	0.733	0,361	valid
	9	0.953	0,361	valid
	10	0.733	0,361	valid
Sistem Pengendalian Internal (X1)	1	0.858	0,361	valid
	2	0.924	0,361	valid
	3	0.885	0,361	valid
	4	0.839	0,361	valid
	5	0.820	0,361	valid
	6	0.909	0,361	valid
	7	0.922	0,361	valid
	8	0.909	0,361	valid
	9	0.922	0,361	valid
	10	0.880	0,361	valid
Good Governance University (X2)	1	0.918	0,361	valid
	2	0.905	0,361	valid
	3	0.963	0,361	valid
	4	0.947	0,361	valid
	5	0.947	0,361	valid
	6	0.887	0,361	valid
	7	0.954	0,361	valid
	8	0.958	0,361	Valid
	9	0.952	0,361	valid
	10	0.865	0,361	valid
Komitmen Organisasi (Z)	1	0.887	0,361	valid
	2	0.775	0,361	valid
	3	0.884	0,361	valid
	4	0.915	0,361	valid
	5	0.891	0,361	valid
	6	0.899	0,361	valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai dari setiap item pernyataan seluruh variabel $> 0,361$ dan hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid sehingga seluruh butir pertanyaan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya ke seluruh sampel penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa dapat dipercaya atau konsisten suatu alat ukur. Dengan kata lain, uji ini menunjukkan seberapa stabil hasil pengukuran ketika dilakukan berulang kali pada gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran ketika menggunakan objek yang sama, yang seharusnya menghasilkan data yang serupa. Pengujian reliabilitas dilakukan secara serentak terhadap seluruh pernyataan menggunakan metode *Alpha*, dan hasilnya dianalisis melalui nilai *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali pada objek yang identik.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0,771	0,70	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,789		Reliabel
Good Governance University (X2)	0,813		Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,764		Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai dari seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ dan hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan kondisi objek penelitian sebagaimana adanya, tanpa bermaksud melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan lebih lanjut dari data yang diperoleh. Berdasarkan definisi tersebut, analisis data dengan pendekatan statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang terjadi pada objek penelitian.

Dalam penerapannya, statistik deskriptif menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, persentase, frekuensi, maupun diagram. Informasi yang ditampilkan mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, tabulasi, serta data lain yang menunjukkan variasi berdasarkan kategori tertentu. Penyajian ini dilakukan secara objektif tanpa disertai analisis mendalam terhadap data. Adapun rincian hasil penyajian data dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Mean ($\bar{X}$) adalah nilai rata-rata.
- b. Modus (M_o) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (M_e) adalah nilai tengah, suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah.
- d. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.
- e. Minimal, adalah nilai yang paling rendah dari data-data yang ada.

Untuk melihat kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dilihat dari nilai rata-rata (Mean). Analisis mean dilakukan

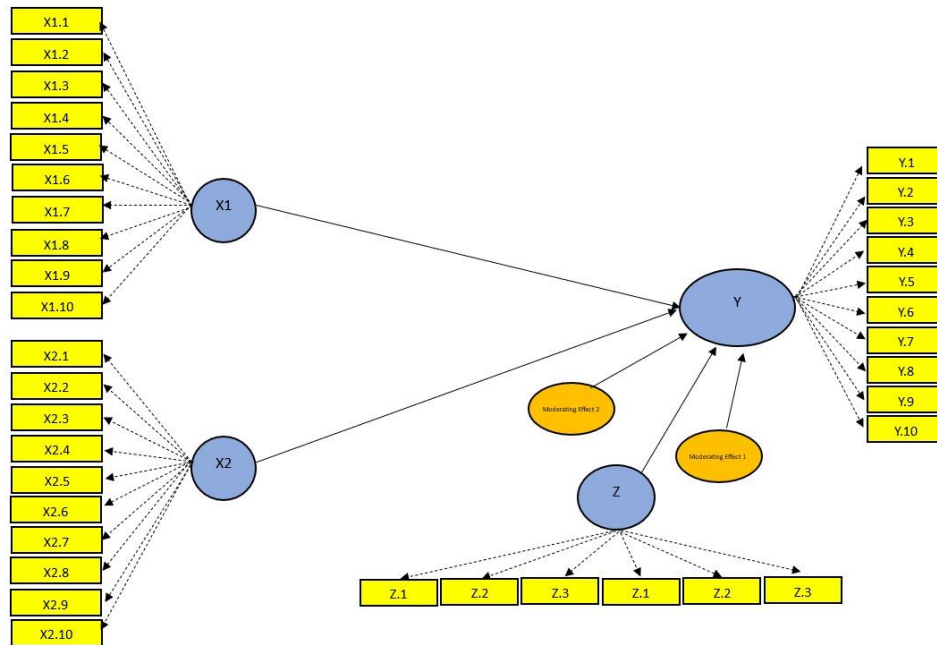
dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

3.7.2 SEM – PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya, hubungan antar konstruk laten, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan secara simultan antara beberapa variabel independen dan dependen (Hair et al., 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan metode *Partial Least Square (PLS)* yang dikembangkan oleh Herman Wold (1985). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2. Metode ini dipandang cukup kuat karena dapat diterapkan pada berbagai skala data, tidak memerlukan banyak asumsi, serta dapat digunakan meskipun ukuran sampel relatif kecil (Wold, 1985 dalam Imam Ghazali, 2006). Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.



Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian

Keterangan :

X1 : Sistem Pengendalian Internal

X2 : *Good University Governance*

Y : Pencegahan *fraud*

Z : Komitmen Organisasi

Tahapan analisis pengolahan data sebagai berikut:

1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk dari model (Hulland, 1999) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013). Hal ini menentukan seberapa baik indikator (pertanyaan khusus) pada konstruk yang didefinisikan secara teoritis. Langkah-langkah model pengukuran dilakukan dalam dua tahap sebagai berikut:

a. Langkah-langkah validitas konvergen.

Validitas konvergen merupakan ukuran konsistensi internal yang bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang diasumsikan mengukur suatu variabel laten benar-benar merefleksikan konstruk tersebut, dan bukan konstruk laten lainnya (Fornell dan Larcker, 1981; (Hulland, 1999) di kutip dari (Rahman, Memon, & Karim, 2013). Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana korelasi antara konstruk dengan variabel laten yang diukurnya. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan melalui analisis kolinearitas, nilai outer loadings, Cronbach's Alpha (*CA*), Composite Reliability (*CR*), serta Average Variance Extracted (*AVE*).

- Nilai *Outer Loadings* faktor

Nilai *Outer loadings* faktor adalah ukuran yang digunakan untuk menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) terhadap variabelnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menghitung beban standar dari *Outer loadings* dari masing-masing indikator, di mana nilai kurang dari 0,4 tidak akan digunakan (Hulland, 1999), sementara menurut (Hair et al., 2021), indikator dengan nilai outer loading di atas 0.70 dianggap sangat baik, sedangkan nilai antara 0.40 hingga 0.70 masih dapat diterima apabila tidak menurunkan validitas dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

- Nilai Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi.

Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan beberapa pengujian diantaranya 1) Melihat nilai koefisien determinansi individual (R^2) yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel dependen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas 3) melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model, (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari masing-masing indikator. Dimana apabila nilai $VIF \geq 10$ mengindikasikan terdapat multikolonieritas.

- Nilai *Composite Reliability* (CR)

Nilai *Composite Reliability* (CR) adalah ukuran yang digunakan untuk memeriksa seberapa baik model diukur dengan

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \varepsilon_1}$$

indikator yang ditetapkan. Namun, interpretasi skor *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* adalah sama. (Chin, 1998; Hair, dkk., 2011) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) menyarankan lebih besar 0.7 sebagai patokan cukup atau dapat diterima, sedangkan apabila CR lebih besar 0.8 dan 0.9 artinya sangat memuaskan (Nunnally & Bernstein, 1994). Berikut ini adalah formula perhitungan CR adalah :

Keterangan :

λ = lamda = koefisien faktor loading tiap indikator

ε = epsilon = *measurement error* tiap indikator

- Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah ukuran digunakan untuk menilai konsistensi internal dari konstruk dengan mengukur jumlah varian yang variabel laten tangkap dari indikator pengukuran relatif terhadap jumlah varians (Fornell dan Larcker, 1981). Asumsi dasarnya adalah bahwa varian rata-rata antara indikator harus positif. Menurut Hair, dkk., 2011 di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) menyatakan bahwa AVE harus lebih besar dari 0.5. Hal tersebut menandakan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata paling tidak 50% varian dari indikator-indikatornya. Berikut ini adalah formula perhitungan AVE :

$$\text{Formula AVE} = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \varepsilon_1}$$

Keterangan :

λ = lamda = koefisien faktor loading tiap indikator

ε = epilson = *measurement error* tiap indikator

b. Validitas diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu konstruk yang diberikan berbeda dari konstruk lain. Hal ini dapat diuji melalui analisis *Average Variance Extracted* (AVE) dari kriteria yang terbentuk antar konstruk memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan konstruk lain dalam model (Fornell dan Larcker, 1981). Validitas

diskriminan dari model dapat di nilai melalui tiga cara antara lain melihat nilai *Cross loadings*, analisis *fornell-lacker criterion*, dan membandingkan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Untuk diskriminan validitas konstruk, AVE bersama pada dirinya sendiri harus lebih besar dari varians bersama dengan konstruk lainnya (Chin, 1998). Jika korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih besar dari korelasi konstruk lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memiliki diskriminan validitas yang tinggi.

2. Evaluasi model struktural (*inner model*)

Evaluasi dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel laten eksogen dan endogen dalam hal varians (Hulland, 1999) . Hasil evaluasi model dikatakan baik apabila:

a. Mengevaluasi nilai Koefisien jalur (*path coefficient*)

Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) antar variabel dikatakan signifikan secara statistik, apabila nilai t-statistik dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik yang dibandingkan terhadap nilai t-tabel dan hasilnya lebih besar ($t\text{-statistik} \geq t\text{-tabel}$). Nilai t-statistik (*critical ratio*) yang di dapat dari hasil *bootstrapping (resampling method)* dari proses PLS sedangkan untuk nilai t-tabel berdasarkan pada jumlah sampel dan tingkat signifikansi (α) yang ditentukan peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata atau taraf signifikansi (α) menggunakan 0,10, dimana untuk t-tabel bernilai 1.649. jadi tingkat keyakinan penelitian ini adalah 90%. (rumusnya = $1-\alpha$).

b. Mengevaluasi nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan persentase varian konstruk dalam model atau seberapa besar kemampuan semua variabel independen (bebas) dalam menjelaskan varian dari variabel dependen, sedangkan path coefficient digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara konstruk. Menurut (Chin, 1998) kriteria batasan nilai R^2 dapat ditentukan berdasarkan tiga tingkatan yaitu 0.67 (substansial), 0.33 (Moderat), dan 0.19 (Lemah).

3.8 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,987. Sehingga criteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,987$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

a. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1) Hipotesis

a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

2) Kriteria pengujian hipotesis

a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

b. Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y dimoderasi Z

- 1) Koefisien Pengaruh tidak langsung :
 - a) Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y.
 - b) Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y.
 - c) Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4. 1 Deskripsi Data

4.1. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di bawah koordinasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah I. Wilayah kerja LLDIKTI Wilayah I mencakup seluruh Provinsi Sumatera Utara, dan menaungi lebih dari 200 PTS dengan berbagai bentuk kelembagaan, seperti universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan politeknik. LLDIKTI Wilayah I sendiri merupakan lembaga layanan pendidikan tinggi di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang bertugas mengoordinasikan dan memfasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi di Provinsi Sumatera Utara. Institusi-institusi ini berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan tinggi yang terjangkau dan kompetitif. LLDIKTI Wilayah I membina seluruh perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah ini agar mampu menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, akuntabel, dan sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi. Lembaga ini juga menjadi penghubung strategis antara pemerintah pusat dan kampus-kampus dalam hal kebijakan, regulasi, hingga peningkatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan.

Sebagai mitra strategis PTS, LLDIKTI Wilayah I melaksanakan berbagai fungsi, antara lain pembinaan kelembagaan, penjaminan mutu, fasilitasi akreditasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta penyelenggaraan sistem

informasi pendidikan tinggi. LLDIKTI juga rutin menyelenggarakan kegiatan seperti Rapat Kerja Wilayah (Rakerwil), Rakor Kehumasan, studi tiru antar perguruan tinggi, serta pemberian penghargaan seperti Anugerah SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal). Tujuan kegiatan-kegiatan ini adalah mendorong terciptanya budaya mutu yang berkelanjutan dan kolaboratif antar PTS di Sumatera Utara.

Keberadaan LLDIKTI Wilayah I sangat penting dalam menjawab tantangan dunia pendidikan tinggi yang dinamis. Dengan pendekatan kolaboratif dan fasilitasi berkelanjutan, lembaga ini mendorong kampus-kampus swasta di Sumatera Utara untuk tidak hanya berkembang secara kelembagaan, tetapi juga memberi dampak nyata bagi masyarakat. Melalui koordinasi yang solid dan inovatif, LLDIKTI Wilayah I berkomitmen menjadikan PTS sebagai garda depan dalam mencetak lulusan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun global.

Secara umum, PTS di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I memiliki karakteristik yang beragam, baik dari sisi kapasitas kelembagaan, kualitas sumber daya manusia, maupun fasilitas pendukung. Sebagian PTS telah memiliki akreditasi institusi dan program studi yang cukup baik, serta mampu berkompetisi dalam skala regional maupun nasional. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan kualitas antar-PTS, khususnya antara PTS besar yang sudah mapan dan PTS kecil atau baru berkembang yang masih menghadapi keterbatasan dalam pendanaan, sarana prasarana, dan penguatan tata kelola institusi.

Kondisi manajerial dan administratif di PTS wilayah ini juga beragam. Beberapa institusi telah menerapkan sistem informasi akademik yang terintegrasi,

sementara yang lain masih menggunakan metode manual dalam pengelolaan data. Perbedaan ini mencerminkan adanya gap dalam kemampuan manajerial dan digitalisasi antar institusi. Selain itu, pengelolaan kelembagaan, hubungan yayasan dengan pimpinan universitas, serta rotasi kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan pengelolaan PTS.

Secara keseluruhan, PTS di LLDIKTI Wilayah I memiliki peran penting dalam mencetak lulusan yang kompeten dan mendukung pengembangan daerah. Meski menghadapi berbagai tantangan struktural dan operasional, sebagian besar PTS menunjukkan semangat untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian. Dalam konteks penelitian ini, PTS yang menjadi responden merupakan institusi yang aktif berupaya meningkatkan kualitas akademik dan tata kelola, sehingga menjadi representatif untuk melihat hubungan antara sistem pengendalian, tata kelola, dan dinamika internal organisasi.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden pada PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah I, seluruh kuesioner yang didistribusikan berhasil dikembalikan dan diisi dengan lengkap oleh responden. Dengan demikian, keseluruhan data yang terkumpul dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun rincian mengenai distribusi dan pengembalian kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Institusi	Jumlah Responden	%
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	31	93	100
2	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	0	0	0
3	Jumlah Kuesioner yang Kembali dan terisi	31	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarakan kepada responden sebanyak 93 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 93 dengan presentase 100%.

4.1.3 Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan responden di PTS LLDIKTI Wilayah I, dari 93 sampel diperoleh 93 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan responden di PTS LLDIKTI Wilayah I. Adapun demografi responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	35	37,64
Perempuan	58	62,36
Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang memiliki jenis kelamin Perempuan yaitu sebesar 62,36%, sedangkan yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 37,64%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	0	0
Sarjana	5	5,4
Magister	70	75,3
Doktor	18	19,3
Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya tingkat Pendidikan terakhir terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah magister dengan besaran nilai 75,3% atau sebanyak 70 orang, sedangkan Doktor sebesar 19,3% atau sebanyak 18 orang dan Sarjana sebesar 5,4% atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	27	29,03
3-5 Tahun	19	20,43
> 5 Tahun	47	50,5
Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja selama diatas 5 tahun sebesar 50,5% atau sebanyak 47 orang, responden yang sudah bekerja selama 1-3 tahun sebesar 29,03% atau sebanyak 27 orang dan responden yang sudah bekerja selama 3-5 tahun sebesar 20,43% atau sebanyak 19 orang.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	29	31,18
3-5 Tahun	34	36,56
> 5 Tahun	30	32,26
Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama jabatan (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden dengan masa jabatan selama 3-5 tahun sebesar 36,56% atau sebanyak 34 orang, responden dengan masa jabatan selama 1-3 tahun sebesar 31,18% atau sebanyak 29 orang dan responden dengan masa jabatan diatas 5 tahun sebesar 32,26% atau sebanyak 30 orang.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Umur Responden

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
> 55 Tahun	3	3,23
45-55 Tahun	16	17,20
35-44 Tahun	38	40,86
25-34 Tahun	36	38,71
Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya rentang umur responden (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang umur 35-44 tahun sebesar 40,86% atau sebanyak 38 orang, responden dengan rentang umur 25-34 tahun sebesar 38,71% atau sebanyak 36 orang, responden dengan rentang umur diatas 45-55 tahun sebesar 17,20% atau sebanyak 16 orang dan responden dengan rentang umur diatas 55 tahun sebesar 3,23% atau sebanyak 3 orang.

4.1. 4 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Pencegahan *Fraud* (Y), Komitmen Organisasi (Z), Sistem Pengendalian Internal (X1) dan *Good University Governance* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner pada PTS LLDIKTI Wilayah I. Berikut ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$RS = (m - n) / b \dots\dots\dots (Sugiyono, 2012).$$

keterangan :

rs = rentang skala

m = jumlah skor tertinggi pada skala

n = jumlah skor terendah pada skala

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah:

$$RS = (5 - 1) / 5 = 0,80$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skala Interval

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

4.1.4.1 Variabel Pencegahan *Fraud* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di PTS LLDIKTI Wilayah I diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pencegahan *Fraud* sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Pencegahan *Fraud* (Y)

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
Penetapan Kebijakan									3,85	Baik
1	kejelasan dan integrasi kebijakan anti- <i>fraud</i> dalam kebijakan strategis organisasi	F	37	29	16	6	5	93	3,94	Baik
		%	39,78	31,18	17,20	6,45	5,38	100		
		Skor	185	116	48	12	5	366		

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
2	kebijakan anti- <i>fraud</i> di organisasi Anda, diperbarui secara berkala sesuai dengan perkembangan risiko	F	33	22	25	10	3	93	3,77	Baik
		%	35,48	23,66	26,88	10,75	3,23	100		
		Skor	165	88	75	20	3	351		
Prosedur Pencegahan									4,01	Baik
3	prosedur tertulis mengenai pencegahan <i>fraud</i> yang telah diterapkan di organisasi anda	F	45	26	13	3	6	93	4,09	Baik
		%	48,39	27,96	13,98	3,23	6,45	100		
		Skor	225	104	39	6	6	380		
4	pemahaman karyawan dalam mematuhi prosedur pencegahan <i>fraud</i> yang telah ditetapkan	F	46	27	9	7	4	93	4,12	Baik
		%	49,46	29,03	9,68	7,53	4,30	100		
		Skor	230	108	27	14	4	383		
Organisasi									4,22	Sangat baik
5	Manajemen menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencegah <i>fraud</i>	F	49	24	11	4	5	93	4,16	Baik
		%	52,69	25,81	11,83	4,30	5,38	100		
		Skor	245	96	33	8	5	387		
6	Kebijakan pencegahan <i>fraud</i> mendapat dukungan penuh dari seluruh tingkat manajemen	F	52	26	7	4	4	93	4,27	Sangat baik
		%	55,91	27,96	7,53	4,30	4,30	100		
		Skor	260	104	21	8	4	397		
Teknik Pengendalian									4,19	Baik
7	Teknik pengendalian yang diterapkan mampu mengidentifikasi potensi <i>fraud</i> secara efektif.	F	48	32	3	7	3	93	4,24	Sangat baik
		%	51,61	34,41	3,23	7,53	3,23	100		
		Skor	240	128	9	14	3	394		
8	pengendalian internal diperkuat untuk meminimalisir risiko terjadinya <i>fraud</i>	F	35	47	2	7	2	93	4,14	Baik
		%	37,63	50,54	2,15	7,53	2,15	100		
		Skor	175	188	6	14	2	385		
Kepekaan terhadap <i>Fraud</i>									4,10	Baik
9	karyawan memiliki kepekaan yang baik terhadap sinyal-sinyal adanya <i>fraud</i> .	F	30	39	17	6	1	93	3,98	Baik
		%	32,26	41,94	18,28	6,45	1,08	100		
		Skor	150	156	51	12	1	370		
10	Organisasi menyedia-kan pelatihan rutin terkait pencegahan <i>fraud</i> kepada seluruh karyawan	F	50	24	11	6	2	93	4,23	Sangat baik
		%	53,76	25,81	11,83	6,45	2,15	100		
		Skor	250	96	33	12	2	393		
Rata-rata			46,24	32,06	11,44	6,55	3,71	100	4,09	Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diketahui aspek penetapan kebijakan menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,85 yang berada pada kategori “baik”. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Perguruan Tinggi Swasta (PTS) telah menetapkan kebijakan anti-*fraud* yang cukup jelas dan terintegrasi dengan

kebijakan strategis organisasi. Sebanyak 39,78% responden menilai bahwa kebijakan tersebut sudah sangat baik, mencerminkan adanya komitmen kelembagaan untuk mencegah terjadinya kecurangan. Namun demikian, masih terdapat 5,38% yang menilai sangat tidak baik, mengindikasikan bahwa di beberapa unit, kebijakan anti-*fraud* belum terdokumentasi atau belum terintegrasi dengan arah strategis lembaga. Selain itu, pembaruan kebijakan yang disesuaikan dengan dinamika risiko juga dinilai belum optimal oleh sebagian responden (26,88% menilai kurang baik), menunjukkan bahwa perbaikan dan evaluasi kebijakan belum dilakukan secara berkala dan terstruktur.

Pada aspek prosedur pencegahan, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,01, juga dalam kategori “baik”. Sebanyak 48,39% responden menyatakan bahwa organisasi telah memiliki prosedur tertulis terkait pencegahan *fraud* secara sangat baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas lembaga sudah memiliki sistem atau SOP yang mendukung pengendalian internal. Pemahaman terhadap prosedur tersebut juga dinilai baik, dengan skor tertinggi pada indikator pemahaman karyawan (4,12). Meski demikian, masih ada 4,30% responden yang menilai pemahaman karyawan tersebut sangat tidak baik, menandakan perlunya peningkatan sosialisasi dan pelatihan secara menyeluruh, agar seluruh anggota organisasi memahami langkah-langkah yang harus diambil dalam mendeteksi dan mencegah tindakan *fraud*.

Aspek organisasi, yang mencerminkan komitmen dan dukungan manajemen terhadap upaya pencegahan *fraud*, memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 4,22 dan dikategorikan “sangat baik”. Sebagian besar responden (52,69%) menilai bahwa manajemen menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengimplementasikan kebijakan anti-*fraud* secara nyata. Bahkan 55,91% menilai

dukungan manajemen terhadap kebijakan tersebut sebagai sangat baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum, pimpinan di lingkungan PTS menunjukkan keteladanan dan peran aktif dalam menciptakan budaya anti-*fraud*. Namun, masih terdapat sekitar 4,30% responden yang mengindikasikan kurangnya dukungan manajemen, yang menunjukkan bahwa tidak semua unit atau institusi memberikan perhatian serius terhadap risiko *fraud*.

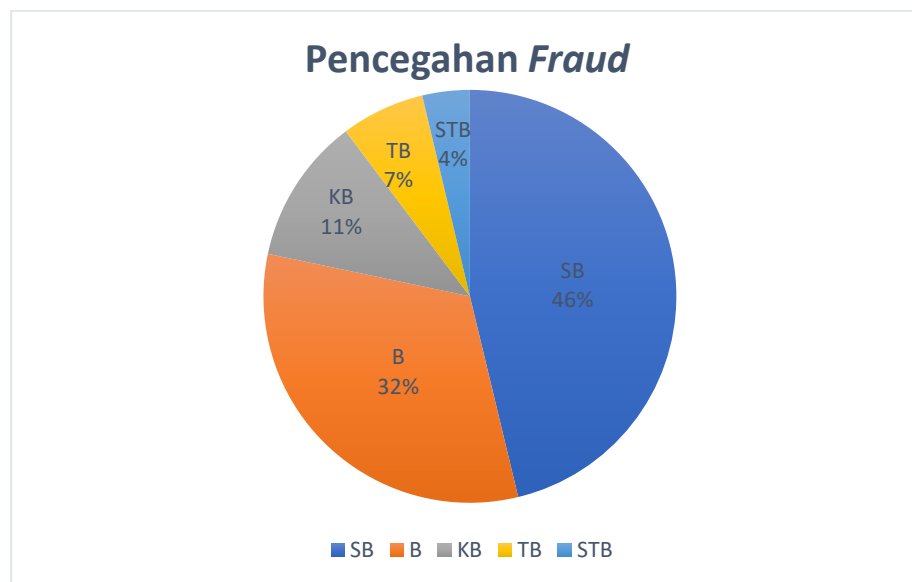
Sementara itu, pada aspek teknik pengendalian, diperoleh skor rata-rata 4,19 yang juga berada dalam kategori “baik”. Teknik-teknik pengendalian seperti pemeriksaan berkala, pengawasan internal, dan mekanisme pelaporan dinilai cukup efektif oleh mayoritas responden, dengan 51,61% menilai sangat baik pada efektivitas identifikasi *fraud*. Skor ini mencerminkan bahwa organisasi telah memiliki sarana teknis yang mendukung pengendalian, namun masih terdapat 3,23% responden yang menilai sangat tidak baik, menandakan perlunya peningkatan efektivitas alat dan mekanisme yang digunakan. Di sisi lain, penguatan sistem pengendalian internal mendapatkan 37,63% responden menilai sangat baik, yang berarti penguatan sistem pengendalian internal sudah mulai dijalankan secara sistematis, meskipun implementasinya belum merata di seluruh lini organisasi.

Pada aspek kepekaan terhadap *fraud*, skor rata-rata adalah 4,10, menunjukkan kategori “baik”. Pelatihan rutin pencegahan *fraud* mendapatkan respons positif dari 53,76% responden, menunjukkan bahwa lembaga sudah berupaya meningkatkan kapasitas dan kesadaran pegawai. Namun, pada indikator kepekaan karyawan terhadap tanda-tanda *fraud*, skor yang diperoleh lebih rendah (3,98), serta terdapat 18,28% responden yang menilai kurang baik. Hal ini menandakan bahwa meskipun pelatihan telah dilakukan, belum semua pegawai

memiliki kepekaan tinggi terhadap red flags ataupun indikasi kecurangan. Dengan demikian, aspek edukasi dan kampanye kesadaran masih perlu diperkuat agar seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang lebih tajam terhadap potensi *fraud*.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sistem pencegahan *fraud* di PTS sudah berjalan cukup baik, terutama dari sisi dukungan manajemen dan keberadaan prosedur formal. Namun, aspek pembaruan kebijakan, edukasi, dan internalisasi kesadaran *fraud* di kalangan pegawai masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Hal ini penting agar pencegahan tidak hanya menjadi kebijakan formalitas, melainkan terinternalisasi dalam budaya organisasi sehari-hari.

Hasil pengujian deskriptif pada variabel Pencegahan *Fraud* juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram Deskriptif Pencegahan *Fraud*

Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebesar 46%, baik sebesar 32%, kurang baik sebesar 11%, tidak baik

sebesar 7% dan sangat tidak baik sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa peran organisasi dalam mencegah *fraud* telah berjalan dengan baik.

4.1.4.2 Variabel Sistem Pengendalian Internal (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di PTS LLDIKTI Wilayah I diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Pengendalian Internal sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal (X₁)

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
Lingkungan Pengendalian									4,21	Sangat Baik
1	Pimpinan menunjukkan integritas dan etika yang tinggi dalam menjalankan pengendalian internal	F	42	33	9	8	1	93	4,15	Baik
		%	45,16	35,48	9,68	8,60	1,08	100		
		Skor	210	132	27	16	1	386		
2	Kebijakan dan prosedur organisasi mendukung pengendalian internal yang efektif	F	46	35	3	9	0	93	4,27	Sangat baik
		%	49,46	37,63	3,23	9,68	0,00	100		
		Skor	230	140	9	18	0	397		
Penilaian Resiko									4,14	Baik
3	Organisasi melakukan penilaian risiko terkait <i>fraud</i> secara berkala	F	41	37	6	7	2	93	4,16	Baik
		%	44,09	39,78	6,45	7,53	2,15	100		
		Skor	205	148	18	14	2	387		
4	Hasil penilaian risiko digunakan untuk memperbaiki pengendalian internal.	F	40	34	10	8	1	93	4,12	Baik
		%	43,01	36,56	10,75	8,60	1,08	100		
		Skor	200	136	30	16	1	383		
Kegiatan Pengendalian									4,14	Baik
5	Mekanisme kontrol dalam organisasi anda mampu mencegah terjadinya <i>fraud</i>	F	30	50	4	7	2	93	4,06	Baik
		%	32,26	53,76	4,30	7,53	2,15	100		
		Skor	150	200	12	14	2	378		
6	kegiatan pengendalian dilaksanakan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.	F	33	51	6	2	1	93	4,22	Baik
		%	35,48	54,84	6,45	2,15	1,08	100		
		Skor	165	204	18	4	1	392		
Informasi dan Komunikasi									4,20	Baik
7	komunikasi internal mendukung penyebaran informasi terkait pencegahan <i>fraud</i> .	F	44	32	8	7	2	93	4,17	Baik
		%	47,31	34,41	8,60	7,53	2,15	100		
		Skor	220	128	24	14	2	388		
8	Saluran komunikasi terbuka dalam memberikan akses	F	46	30	9	8	0	93	4,23	Sangat baik
		%	49,46	32,26	9,68	8,60	0,00	100		
		Skor	230	120	27	16	0	393		

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
	bagi karyawan untuk melaporkan indikasi <i>fraud</i>									
Pemantauan									4,17	Baik
9	organisasi secara rutin memantau efektivitas pengendalian internal	F	44	28	15	6	0	93	4,18	Baik
		%	47,31	30,11	16,13	6,45	0,00	100		
		Skor	220	112	45	12	0	389		
10	Hasil pemantauan digunakan untuk meningkatkan sistem pengendalian internal.	F	44	27	14	8	0	93	4,15	Baik
		%	47,31	29,03	15,05	8,60	0,00	100		
		Skor	220	108	42	16	0	386		
Rata-rata			44,38	38,03	8,99	7,53	1,08	100	4,17	Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,17, yang menunjukkan bahwa implementasi SPI di perguruan tinggi swasta yang diteliti tergolong dalam kategori “baik”. Skor ini mengindikasikan bahwa secara umum organisasi telah menerapkan komponen-komponen pengendalian internal dengan cukup konsisten, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat untuk mencapai efektivitas yang optimal.

Pada aspek lingkungan pengendalian, yang menjadi fondasi utama dalam penerapan SPI, diperoleh skor rata-rata 4,21 yang tergolong “sangat baik”. Sebagian besar responden (45,16%) menilai bahwa pimpinan menunjukkan integritas dan etika yang tinggi dalam menjalankan pengendalian internal, serta bahwa kebijakan dan prosedur organisasi (49,46%) mendukung terciptanya lingkungan kerja yang patuh dan terkendali. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi sudah terinternalisasi dengan baik, dan struktur pengendalian sudah difungsikan untuk membangun budaya kepatuhan. Namun, masih terdapat responden (sekitar 9,68%) yang menyatakan kurang baik, serta 1,08% yang menyatakan sangat tidak baik, menandakan bahwa di beberapa unit kerja, peran pimpinan dalam pengendalian internal belum maksimal.

Aspek penilaian risiko mendapatkan skor rata-rata 4,14, yang juga berada pada kategori “baik”. Indikator pertama menilai sejauh mana organisasi melakukan penilaian risiko terkait *fraud* secara berkala, dan mendapatkan skor 4,16. Sedangkan indikator kedua, terkait pemanfaatan hasil penilaian risiko untuk perbaikan pengendalian internal, mendapatkan skor 4,12. Meski tergolong baik, perlu dicatat bahwa masih terdapatnya responden menilai kurang atau tidak baik terhadap indikator penilaian risiko pada *fraud* secara berkala (7,53% tidak baik) dan indikator hasil penilaian risiko untuk memperbaiki pengendalian internal (8,60% tidak baik). Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan penilaian risiko belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Ada kemungkinan bahwa institusi melakukan identifikasi risiko secara informal atau hanya sebatas kewajiban, tanpa ditindaklanjuti dengan rencana pengendalian yang konkret.

Pada indikator kegiatan pengendalian, skor rata-rata juga berada pada angka 4,14, menunjukkan bahwa prosedur pengendalian telah berjalan secara cukup efektif. Indikator terkait efektivitas mekanisme kontrol terhadap *fraud* memperoleh skor 4,06, sementara indikator pelaksanaan kegiatan pengendalian sesuai dengan SOP memperoleh skor 4,22. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa kontrol internal berjalan sesuai standar, namun efektivitas dalam mencegah *fraud* masih belum sepenuhnya merata. Sekitar 6,45% responden menilai kurang baik terhadap pelaksanaan pengendalian, yang menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dan kepatuhan terhadap prosedur operasional di seluruh unit kerja.

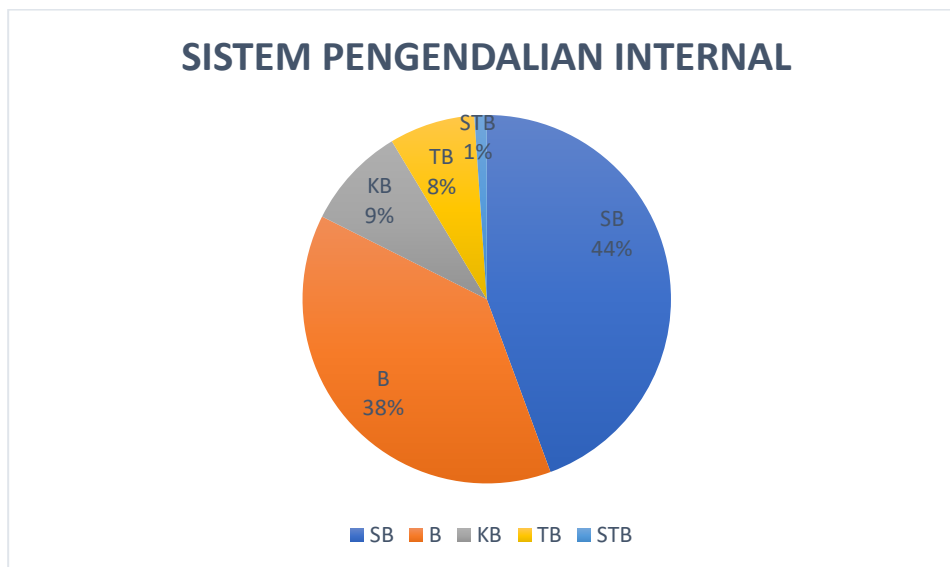
Aspek informasi dan komunikasi memiliki skor rata-rata 4,20, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal sudah berfungsi cukup baik dalam mendukung pencegahan *fraud*. Responden menilai bahwa terdapat saluran komunikasi terbuka (skor 4,23) dan informasi mengenai kebijakan anti-*fraud* disebarluaskan dengan baik (skor 4,17). Namun, meskipun skor ini tinggi, masih terdapat sekitar 9,68% responden yang menilai aspek ini kurang baik, terutama pada indikator komunikasi internal. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada sistem komunikasi, tidak semua pegawai mungkin merasa dilibatkan secara aktif atau memiliki akses penuh terhadap informasi penting terkait pengendalian *fraud*.

Pada aspek terakhir yaitu pemantauan, skor rata-rata berada di angka 4,17. Indikator pemantauan efektivitas pengendalian internal memperoleh skor 4,18, sedangkan indikator pemanfaatan hasil pemantauan untuk perbaikan sistem memperoleh skor 4,15. Responden (47,31%) menilai sangat baik terhadap kedua indikator ini. Namun demikian, sekitar 16,13% responden menilai bahwa pemantauan yang dilakukan masih kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kegiatan monitoring telah dilakukan, belum semua institusi memiliki mekanisme umpan balik yang efektif untuk menindaklanjuti temuan pengawasan secara nyata.

Secara keseluruhan, nilai-nilai yang diperoleh dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal telah diterapkan secara cukup baik di lingkungan perguruan tinggi swasta. Penerapan kebijakan, prosedur operasional, dan komunikasi internal telah mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam mencegah *fraud*. Meskipun demikian, aspek penilaian risiko dan efektivitas mekanisme pengendalian masih menjadi titik perhatian yang perlu

diperkuat. Diperlukan upaya perbaikan dalam bentuk pelatihan, evaluasi berkala, serta penguatan sistem pelaporan dan monitoring agar penerapan SPI menjadi lebih menyeluruh dan berdampak signifikan terhadap upaya pencegahan *fraud*.

Hasil pengujian deskriptif pada variabel Sistem Pengendalian Internal juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Deskriptif Sistem Pengendalian Internal

Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 44%, baik sebesar 38%, kurang baik sebesar 9%, tidak baik sebesar 8% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Sistem Pengendalian Internal telah berjalan baik dalam hal lingkungan pengendalian.

4.1.4.3 Variabel *Good University Governance* (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di PTS LLDIKTI Wilayah I diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Good University Governance* sebagai berikut :

Tabel 4.10
Skor Angket Untuk Variabel *Good University Governance* (X2)

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
Transparansi									4,19	Baik
1	informasi mengenai kebijakan dan keputusan organisasi disampaikan secara terbuka kepada seluruh pihak yang berkepentingan	F	43	34	12	4	0	93	4,25	Sangat baik
		%	46,24	36,56	12,90	4,30	0,00	100		
		Skor	215	136	36	8	0	395		
2	Organisasi menyediakan akses yang mudah bagi publik untuk mendapatkan informasi terkait laporan keuangan	F	40	31	18	3	1	93	4,14	Baik
		%	43,01	33,33	19,35	3,23	1,08	100		
		Skor	200	124	54	6	1	385		
Akuntabilitas									4,24	Sangat baik
3	Setiap bagian dalam organisasi memiliki tanggungjawab yang jelas atas tugas yang diberikan	F	41	43	3	5	1	93	4,27	Sangat baik
		%	44,09	46,24	3,23	5,38	1,08	100		
		Skor	205	172	9	10	1	397		
4	Mekanisme pelaporan kinerja organisasi dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan	F	46	30	9	7	1	93	4,22	Sangat baik
		%	49,46	32,26	9,68	7,53	1,08	100		
		Skor	230	120	27	14	1	392		
Efisiensi									4,26	Sangat baik
5	Organisasi mampu menggunakan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan	F	48	29	7	7	2	93	4,23	Sangat baik
		%	51,61	31,18	7,53	7,53	2,15	100		
		Skor	240	116	21	14	2	393		
6	setiap aktivitas dalam organisasi dievaluasi secara berkala untuk memastikan efisiensi pelaksanaannya	F	46	36	3	8	0	93	4,29	Sangat baik
		%	49,46	38,71	3,23	8,60	0,00	100		
		Skor	230	144	9	16	0	399		
Independensi									4,25	Sangat baik
7	anggota pengawas atau auditor di organisasi memiliki independensi dalam menjalankan tugasnya	F	52	25	9	7	0	93	4,31	Sangat baik
		%	55,91	26,88	9,68	7,53	0,00	100		
		Skor	260	100	27	14	0	401		
8	Organisasi memiliki mekanisme untuk menghindari benturan kepentingan dalam pengambilan Keputusan	F	41	38	7	4	3	93	4,18	Baik
		%	44,09	40,86	7,53	4,30	3,23	100		
		Skor	205	152	21	8	3	389		
Fairness									4,02	Baik
9	kebijakan organisasi menjamin adanya	F	44	30	12	3	4	93	4,15	Baik
		%	47,31	32,26	12,90	3,23	4,30	100		

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
	kesempatan yang sama bagi semua pihak.	Skor	220	120	36	6	4	386		
10	sistem penghargaan dan sanksi di organisasi diterapkan secara adil dan proporsional.	F	30	34	18	11	0	93	3,89	Baik
		%	32,26	36,56	19,35	11,83	0,00	100		
		Skor	150	136	54	22	0	362		
Rata-rata			47,21	34,70	10,46	6,45	1,17	100	4,19	Baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diketahui penerapan prinsip Good University Governance (GUG) di lingkungan perguruan tinggi swasta yang menjadi objek penelitian menunjukkan rata-rata nilai sebesar 4,19, yang berada dalam kategori "baik". Nilai ini mencerminkan bahwa secara umum prinsip-prinsip GUG telah diupayakan secara konsisten dan sistematis oleh institusi. Namun demikian, terdapat perbedaan kekuatan antar indikator, yang menunjukkan bahwa beberapa aspek GUG sudah sangat baik diterapkan, sementara sebagian lainnya masih perlu peningkatan.

Pada prinsip transparansi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19, dengan dua indikator utama. Indikator pertama menunjukkan bahwa informasi mengenai kebijakan dan keputusan organisasi disampaikan secara terbuka kepada pihak yang berkepentingan, dengan skor 4,25 dan persentase “sangat baik” mencapai 46,24%. Ini mencerminkan bahwa institusi cukup terbuka dalam menyampaikan kebijakan strategis. Namun, indikator kedua, terkait ketersediaan akses publik terhadap laporan keuangan, memperoleh skor lebih rendah yaitu 4,14, dan sekitar 19,35% responden menilai kurang baik atau tidak baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun informasi kebijakan sudah disampaikan secara terbuka, keterbukaan

dalam aspek keuangan masih belum sepenuhnya optimal dan perlu ditingkatkan untuk membangun kepercayaan publik.

Prinsip akuntabilitas mencatatkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,24, dan masuk dalam kategori “sangat baik”. Indikator tanggung jawab yang jelas antar bagian organisasi memperoleh skor 4,27, menunjukkan bahwa pembagian tugas dan kewenangan dalam struktur organisasi sudah berjalan dengan baik. Indikator pelaporan kinerja juga mendapat skor tinggi yaitu 4,22, dengan lebih dari 49,46% responden menilai sangat baik. Ini menunjukkan bahwa mekanisme pertanggungjawaban internal sudah tertanam dan dijalankan secara terbuka. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian kurang baik, menandakan perlunya evaluasi terhadap konsistensi pelaporan kinerja antar unit atau fakultas.

Prinsip efisiensi juga mendapat penilaian sangat baik dengan rata-rata 4,26. Indikator pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan memperoleh skor 4,23, dengan 51,61% responden menyatakan sangat baik sementara indikator evaluasi aktivitas secara berkala mendapatkan skor lebih tinggi yaitu 4,29 dengan 44,09% responden menyatakan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa institusi telah cukup efektif dalam menggunakan sumber daya (manusia, keuangan, waktu) dan melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja pelaksanaan program. Namun, tetap terdapat sekitar 8,60 responden yang menilai tidak baik, yang mungkin berasal dari unit yang belum secara optimal menjalankan prinsip efisiensi dalam operasional sehari-hari.

Pada prinsip independensi, diperoleh skor rata-rata 4,25, termasuk dalam kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator independensi pengawas

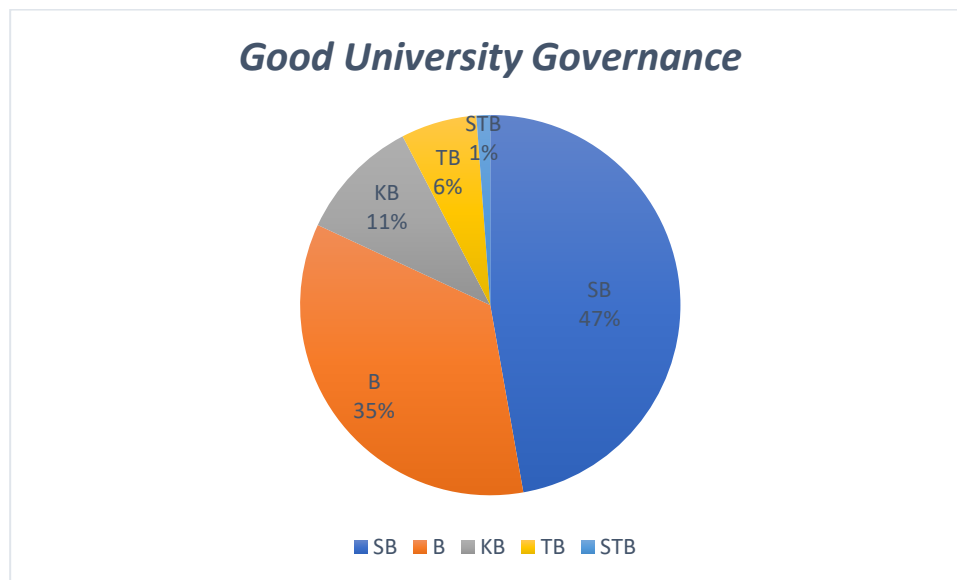
atau auditor (4,31), dengan 55,91% responden menyatakan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa unit pengawasan internal relatif bebas dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, indikator terkait mekanisme pencegahan benturan kepentingan memperoleh skor lebih rendah yaitu 4,18, dan sekitar 4,30% responden menilai tidak baik. Hal ini menjadi catatan bahwa meskipun auditor bersifat independen, pengambilan keputusan strategis masih memiliki potensi intervensi atau konflik kepentingan, khususnya di tingkat yayasan atau pimpinan struktural.

Prinsip terakhir, yaitu *fairness* (keadilan), memiliki skor rata-rata paling rendah yaitu 4,02, meskipun masih berada dalam kategori “baik”. Indikator jaminan kesempatan yang sama bagi semua pihak memperoleh skor 4,15 dengan 47,31% responden menyatakan sangat baik, sedangkan sistem penghargaan dan sanksi mendapat skor hanya 3,89 dengan 32,26% responden menyatakan sangat baik. Bahkan, terdapat lebih dari 11,83% responden yang menilai indikator sistem penghargaan dan sanksi dikategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun prinsip keadilan telah diterapkan, masih terdapat ketimpangan dalam implementasinya, khususnya dalam hal distribusi penghargaan, sanksi, atau promosi jabatan yang belum sepenuhnya proporsional. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai, yang berpotensi menurunkan motivasi dan meningkatkan resistensi terhadap kebijakan organisasi.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip GUG di lingkungan perguruan tinggi swasta telah dijalankan dengan cukup baik, terutama pada aspek efisiensi, akuntabilitas, dan independensi. Namun, aspek transparansi dan *fairness* masih membutuhkan perhatian khusus, terutama dalam hal akses terhadap informasi keuangan dan sistem insentif yang adil. Peningkatan kualitas GUG secara

menyeluruh penting untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan, pelaksanaan program, dan pengawasan organisasi berlangsung secara bersih, terbuka, dan berorientasi pada akuntabilitas publik.

Hasil pengujian deskriptif pada variable *Good University Governance* juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram Deskriptif *Good University Governance*

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item setiap aktivitas dalam organisasi dievaluasi secara berkala untuk memastikan efisiensi pelaksanaannya, sedangkan skor terendah terdapat pada item pemberian sistem penghargaan dan sanksi di organisasi diterapkan secara adil dan proporsional. Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 47%, baik sebesar 35%, kurang baik sebesar 11%, tidak baik sebesar 6% dan sangat tidak baik sebesar 1%. Hal ini menunjukkan

bahwa upaya peningkatan *Good University Governance* telah berjalan baik dalam hal Tingkat Efisiensi.

4.1.4.4 Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada responden yang ada di PTS LLDIKTI Wilayah I diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Pertanyaan	ket	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total	Rata-rata skor	Kategori
Komitmen Afektif									4,25	Sangat Baik
1	Anda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	F	43	34	10	6	0	93	4,23	Sangat baik
		%	46,24	36,56	10,75	6,45	0,00	100		
		Skor	215	136	30	12	0	393		
2	Anda memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini	F	42	40	5	6	0	93	4,27	Sangat baik
		%	45,16	43,01	5,38	6,45	0,00	100		
		Skor	210	160	15	12	0	397		
Komitmen Berkelanjutan									4,22	Sangat Baik
3	Anda merasa bahwa tetap bekerja di organisasi ini adalah pilihan yang tepat	F	50	24	13	5	1	93	4,26	Sangat baik
		%	53,76	25,81	13,98	5,38	1,08	100		
		Skor	250	96	39	10	1	396		
4	Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini memberikan manfaat jangka panjang bagi karier Anda	F	45	27	14	7	0	93	4,18	Baik
		%	48,39	29,03	15,05	7,53	0,00	100		
		Skor	50	24	13	5	1	93		
Komitmen Normatif									4,17	Baik
5	Anda merasa berkewajiban untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi	F	40	37	8	8	0	93	4,17	Baik
		%	43,01	39,78	8,60	8,60	0,00	100		
		Skor	200	148	24	16	0	388		
6	Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini adalah bagian dari tanggung jawab Anda	F	42	31	13	7	0	93	4,16	Baik
		%	45,16	33,33	13,98	7,53	0,00	100		
		Skor	210	124	39	14	0	387		
Rata-rata			46,95	34,59	11,29	6,99	0,18	100	4,21	Sangat baik

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 4,21, yang termasuk dalam kategori “sangat baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa

secara umum responden memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja.

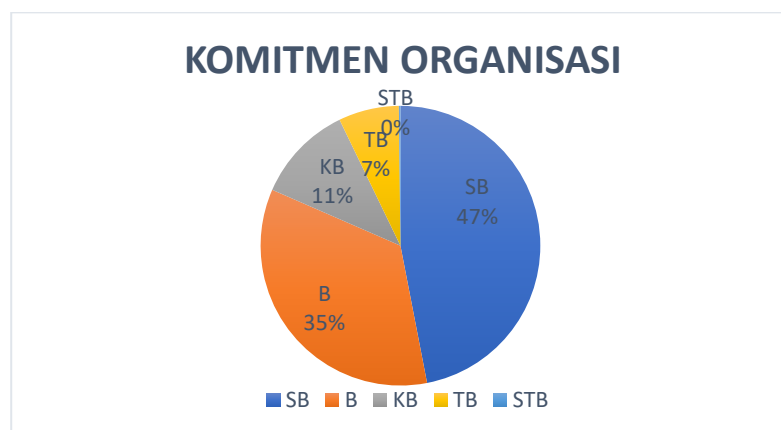
Pada indikator komitmen afektif, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25, yang merupakan nilai tertinggi di antara ketiga indikator. indikator ini mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Hal ini tampak dari pernyataan “Anda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini”, yang memperoleh penilaian sangat baik dari 46,24% responden, sementara 6,45% yang menilai tidak baik. Demikian pula pada pernyataan “Anda memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini”, sebanyak 45,16% responden menjawab sangat baik, sementara responden yang menilai tidak baik sebanyak 6,45%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki hubungan emosional yang positif terhadap institusi, yang menjadi modal penting dalam menciptakan loyalitas dan kontribusi jangka panjang terhadap organisasi.

Selanjutnya, indikator komitmen berkelanjutan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22, juga dalam kategori sangat baik. Indikator ini mengukur persepsi pegawai terhadap manfaat rasional yang diperoleh dari keberlanjutan kerja di organisasi. Pada pernyataan “Anda merasa bahwa tetap bekerja di organisasi ini adalah pilihan yang tepat”, lebih dari separuh responden (53,76%) menyatakan sangat baik. Meskipun demikian, terdapat 13,98% responden yang menjawab “kurang baik” dan sebagian kecil (1,08%) yang menjawab “sangat tidak baik”. Sementara pada pernyataan “Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini memberikan manfaat jangka panjang bagi karier Anda”, mayoritas responden juga memberikan penilaian positif, meskipun terdapat 15,05% yang menilai kurang baik dan 7,53% tidak baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun persepsi terhadap

manfaat bekerja di institusi tergolong tinggi, masih terdapat persepsi bahwa peluang pengembangan karier belum sepenuhnya merata atau dimaksimalkan di seluruh unit.

indikator ketiga, yaitu komitmen normatif, memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17, dengan kategori baik. indikator ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada dan berkontribusi bagi organisasi. Pada pernyataan “Anda merasa berkewajiban untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi”, sebanyak 43,01% responden menjawab sangat baik. Namun, terdapat 8,60% responden yang menjawab tidak baik, menunjukkan bahwa internalisasi nilai tanggung jawab moral masih perlu diperkuat di sebagian kecil kelompok kerja. Pernyataan lain dalam indikator ini, “Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini adalah bagian dari tanggung jawab Anda”, memperoleh penilaian “sangat baik” dari 45,16% responden, namun 13,98% menilai “kurang baik”. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa meskipun banyak pegawai merasa terikat secara moral, masih ada sebagian yang belum sepenuhnya melihat pekerjaan sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga.

Hasil pengujian deskriptif pada variable Komitmen Organisasi juga di tampilkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram Deskriptif Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, sedangkan skor terendah terdapat pada item pernyataan bahwa bekerja di organisasi adalah merupakan bagian dari tanggung jawab. Adapun jawaban rata-rata responden dengan jumlah responden menjawab sangat baik sebanyak 47%, baik sebesar 35%, kurang baik sebesar 11%, tidak baik sebesar 7% dan sangat tidak baik sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan Komitmen Organisasi dalam perencanaan kebutuhan telah berjalan baik dalam Komitmen afektif.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

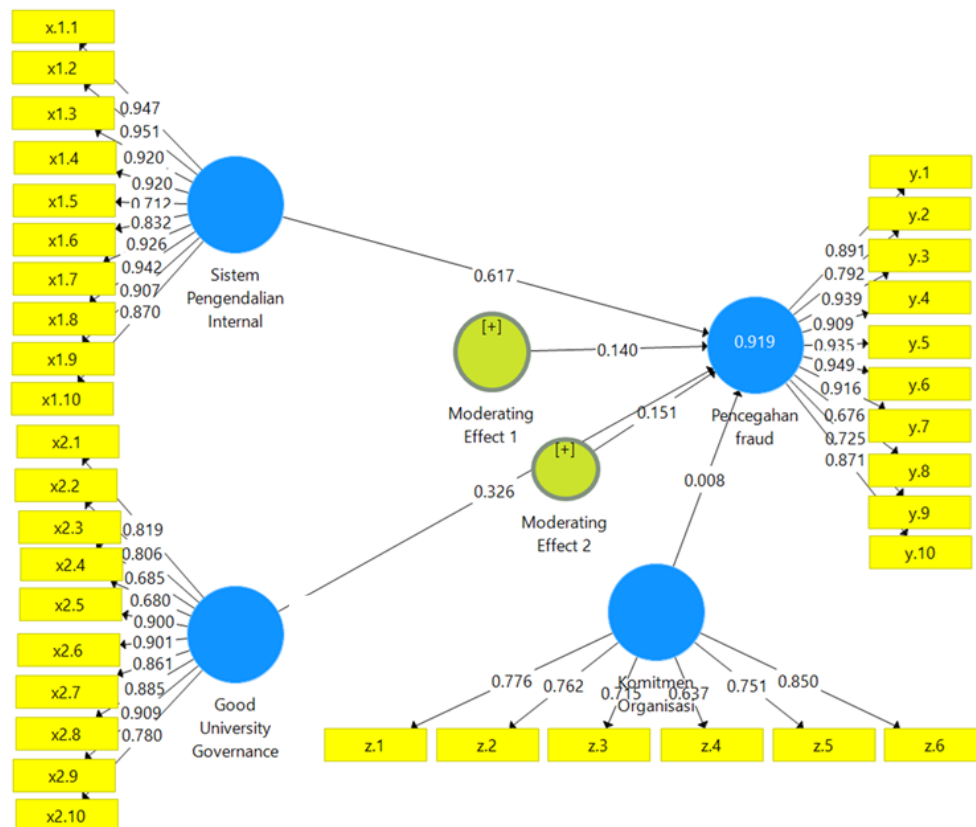
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.5.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1) Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr, et.al, 2017).



Gambar 4.5 Persamaan Struktural

2) Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi variable discriminant validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variable lainnya (Ghozali,

2017). Menurut (Hair et al., 2021) indikator dengan nilai outer loading di atas 0.70 dianggap sangat baik, sedangkan nilai antara 0.40 hingga 0.70 masih dapat diterima apabila tidak menurunkan validitas dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

Berikut adalah nilai *Discriminant Validity* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.12
Discriminant Validity

	<i>Good University Governance</i>	Komitmen Organisasi	Pencegahan fraud	Sistem Pengendalian Internal
x.1.1	0,866	0,692	0,869	0,947
x1.2	0,855	0,737	0,902	0,951
x1.3	0,877	0,791	0,882	0,920
x1.4	0,785	0,681	0,878	0,920
x1.5	0,772	0,724	0,733	0,712
x1.6	0,797	0,693	0,777	0,832
x1.7	0,811	0,723	0,888	0,926
x1.8	0,855	0,679	0,878	0,942
x1.9	0,802	0,628	0,847	0,907
x1.10	0,822	0,632	0,816	0,870
x2.1	0,819	0,630	0,750	0,762
x2.2	0,806	0,655	0,764	0,725
x2.3	0,685	0,688	0,620	0,641
x2.4	0,680	0,565	0,607	0,620
x2.5	0,900	0,796	0,873	0,851
x2.6	0,901	0,826	0,840	0,815
x2.7	0,861	0,671	0,786	0,777
x2.8	0,885	0,692	0,810	0,849
x2.9	0,909	0,706	0,818	0,835
x2.10	0,780	0,608	0,736	0,697
y.1	0,765	0,641	0,891	0,827
y.2	0,672	0,486	0,792	0,749
y.3	0,850	0,748	0,939	0,877
y.4	0,820	0,691	0,909	0,813
y.5	0,869	0,686	0,935	0,887
y.6	0,876	0,724	0,949	0,877
y.7	0,824	0,673	0,916	0,867
y.8	0,750	0,712	0,676	0,706
y.9	0,775	0,632	0,725	0,685
y.10	0,782	0,742	0,871	0,873
z.1	0,870	0,776	0,846	0,846
z.2	0,708	0,762	0,679	0,685

z.3	0,414	0,715	0,339	0,373
z.4	0,381	0,637	0,311	0,323
z.5	0,432	0,751	0,394	0,383
z.6	0,598	0,850	0,573	0,539

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* untuk variable Sistem Pengendalian Internal lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Sistem Pengendalian Internal dinyatakan valid. Nilai *outer loading* untuk variable *Good University Governance* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable *Good University Governance* pelanggan dinyatakan valid. Nilai *outer loading* untuk variable Pencegahan *Fraud* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Pencegahan *Fraud* dinyatakan valid. Nilai *outer loading* untuk variable Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variable Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.13
Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Good University Governance	0,883
Komitmen Organisasi	0,864
Pencegahan fraud	0,748
Sistem Pengendalian Internal	0,802

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai AVE variable Sistem Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Pencegahan *Fraud* dan Komitmen Organisasi $> 0,500$ maka dinyatakan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variable dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.13
Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Good University Governance</i>	0,955
Komitmen Organisasi	0,885
Pencegahan <i>fraud</i>	0,967
Sistem Pengendalian Internal	0,976

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada cronbach di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Composite reliability* Sistem Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Pencegahan *Fraud* dan Komitmen Organisasi $> 0,600$ maka dinyatakan bahwa setiap cronbach telah reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu cronbach dapat dinyatakan

reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$. Nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variable sebagai berikut:

Tabel 4.14
Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha
<i>Good University Governance</i>	0,947
Komitmen Organisasi	0,858
Pencegahan <i>fraud</i>	0,961
Sistem Pengendalian Internal	0,972

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel Sistem Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Pencegahan *Fraud* dan Komitmen Organisasi $> 0,700$ maka masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.5.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada peneltian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

1) Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.5. Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel SPI sebesar 0,617, variabel *Good University Governance* 0,326, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,008, berdasarkan uraian tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji *Goodness of fit*

a) *R Square*

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variable, atau dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur (Hair Jr, et.al, 2017). Untuk Nilai *R Square* sebesar 0,75 hal ini menunjukkan model PLS yang kuat, jika *R Square* sebesar 0,50 hal ini menunjukkan model PLS yang moderat/sedang, sedangkan jika nilai *R Square* sebesar 0,25 maka hal ini menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Pencegahan fraud	0,919	0,915

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan *Good University Governance* terhadap Pencegahan *Fraud* adalah sebesar 0,919, artinya besaran pengaruh 91,9%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

b) *F Square*

F-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai F-square sebesar $> 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh kuat, sedangkan Nilai F-square sebesar $< 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

Tabel 4.16
F Square

	Pencegahan <i>fraud</i>
<i>Good University Governance</i>	0,351
Komitmen Organisasi	0,230
Sistem Pengendalian Internal	0,701

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hubungan SPI terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai F square $0,701 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat, hubungan *Good University Governance* terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai F square $0,351 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat dan hubungan Komitmen Organisasi terhadap pencegahan *fraud* memiliki nilai F square $0,230 < 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

3) Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variable diikuti oleh kenaikan nilai variable lainnya. jika nilai koefisien jalur adalah variable mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variable diikuti oleh penurunan nilai variable lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variable dengan variable lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 diterima (pengaruh suatu variable dengan variable lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.17
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Pengendalian Internal -> Pencegahan <i>fraud</i>	0,617	0,609	0,076	4,159	0,000
<i>Good University Governance</i> -> Pencegahan <i>fraud</i>	0,326	0,325	0,092	3,558	0,000

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh langsung variable X1 (Sistem Pengendalian Internal) terhadap variable Y (Pencegahan *Fraud*) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,617 (positif), maka peningkatan nilai variable Sistem Pengendalian Internal akan diikuti peningkatan variable Pencegahan *Fraud*. Pengaruh variable Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* memiliki T Statistic $4,159 > t \text{ table } (1,987)$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh langsung variable X2 (*Good University Governance* system) terhadap variable Y (Pencegahan *Fraud*) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,326 (positif), maka peningkatan nilai variable *Good University Governance* system akan diikuti peningkatan variable Pencegahan *Fraud*. Pengaruh variable *Good University Governance* system terhadap Pencegahan *Fraud* memiliki T Statistic $3,558 > t \text{ table } (1,987)$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara *Good University Governance* system terhadap Pencegahan *Fraud* adalah berpengaruh positif dan signifikan.

b) Moderating

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Variabel Z dapat dinyatakan sebagai moderator dalam hubungan X terhadap Y, ditunjukkan oleh signifikansi koefisien interaksi $X \times Z$ terhadap Y dimana $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara X dan Y bergantung pada tingkat Z (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.18
Hipotesis Pengaruh Moderating

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Stand. Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 - > Pencegahan <i>fraud</i>	0,140	0,133	0,101	2,380	0,002
Moderating Effect 2 - > Pencegahan <i>fraud</i>	0,151	0,143	0,098	2,542	0,001

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai T Statistic 2,380 > t table (1,987) dan *P Values* sebesar 0,002 < 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,140 termasuk dalam kategori rendah hingga sedang. Dengan demikian, nilai 0,140 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi terbukti sebagai moderator yang lemah namun signifikan dalam memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud*.

Pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai T Statistic 2,542 > t table (1,987) dan *P Values* sebesar 0,001 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh antara *Good*

University Governance system terhadap Pencegahan *Fraud*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,183 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi ini berada dalam kategori lemah namun signifikan. Dengan demikian nilai 0,183 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dikategorikan sebagai moderator yang lemah tetapi efektif secara statistik dalam memperkuat pengaruh GUG terhadap Pencegahan *Fraud*.

4. 2 Pembahasan

4.2. 1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditampilkan dalam tabel pengaruh langsung, Sistem Pengendalian Internal (SPI) terbukti memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap pencegahan *fraud* di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah I. Hal ini berarti semakin baik penerapan Sistem Pengendalian Internal di suatu organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas pencegahan *fraud* yang dapat dicapai. Hasil ini sejalan dengan teori *Fraud Triangle*, yang menyebut bahwa salah satu penyebab utama terjadinya *fraud* adalah adanya “kesempatan”.

Sistem Pengendalian Internal berperan dalam menutup peluang tersebut melalui kontrol yang ketat, prosedur standar, komunikasi terbuka, serta pemantauan berkelanjutan. Selain itu, model pengendalian dari Committee of Sponsoring Organizations (COSO) menggarisbawahi pentingnya lima elemen Sistem Pengendalian Internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan, yang kesemuanya ditemukan dalam hasil penelitian ini telah berjalan dengan cukup baik di lingkungan PTS.

Pada aspek lingkungan pengendalian, diperoleh skor rata-rata dengan kategori sangat baik. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan menunjukkan integritas dan etika tinggi, sementara Sebagian kecil responden juga menilai sangat tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas PTS telah membangun fondasi etis yang kuat melalui pimpinan yang menjadi teladan dalam penerapan kontrol internal, meskipun masih terdapat sebagian kecil unit yang perlu penguatan. Rendahnya nilai persepsi pada aspek integritas dan etika pimpinan (sebagian responden menilai kurang atau sangat tidak baik) menunjukkan bahwa perilaku pimpinan sangat menentukan keberhasilan implementasi sistem pengendalian internal terhadap mencegah kecurangan.

Ketika pimpinan tidak memberikan contoh yang baik, maka pengendalian internal akan menjadi formalitas semata, tanpa makna dalam praktik. Oleh karena itu, untuk memperkuat lingkungan pengendalian, organisasi harus tidak hanya membangun sistem, tetapi juga membentuk pemimpin yang berkarakter, etis, dan konsisten dalam bertindak. Pada butir pertanyaan tentang kebijakan dan prosedur organisasi yang mendukung pengendalian internal, rata-rata responden menyatakan sangat baik. Ini menunjukkan sistem kebijakan di banyak PTS, bahwa nilai-nilai organisasi sudah terinternalisasi dengan baik, dan struktur pengendalian sudah difungsikan untuk membangun budaya kepatuhan telah selaras dengan kebutuhan pengendalian.

Selanjutnya, pada indikator penilaian risiko, skor rata-rata juga menunjukkan hasil yang baik. Responden menyatakan bahwa institusi secara berkala melakukan penilaian risiko (44,09% sangat baik), dan menggunakan hasilnya untuk memperbaiki sistem (43,01% sangat baik). Namun, beberapa

responden juga menilai hal tersebut tidak baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan penilaian risiko belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Ada kemungkinan bahwa institusi melakukan identifikasi risiko secara informal atau hanya sebatas kewajiban, tanpa ditindaklanjuti dengan rencana pengendalian yang konkret dalam mencegah kecurangan.

Dalam aspek aktivitas pengendalian, skor rata-rata menunjukkan hasil kategori baik, ini mencerminkan bahwa mekanisme kontrol organisasi cukup efektif. Pada indikator efektivitas kontrol terhadap *fraud*, rata-rata responden menyatakan efektifitas control terhadap *fraud* sudah sangat baik, meskipun beberapa responden masih ada yang menyatakan sangat tidak baik, hal ini menjadi sinyal bahwa masih terdapat unit kerja yang belum menjalankan pengendalian internal secara konsisten. Penyebabnya dapat bermacam-macam, mulai dari lemahnya supervisi, kurangnya pemahaman terhadap SOP, hingga tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran prosedur.

Perbedaan persepsi responden dalam aspek aktivitas pengendalian ini, menunjukkan bahwa meskipun prosedur formal telah tersedia dan diikuti, efektivitas nyata dalam mencegah *fraud* belum sepenuhnya optimal. Dalam praktiknya, kepatuhan administratif terhadap SOP tidak serta-merta menjamin keberhasilan pengendalian jika pelaksanaan di lapangan tidak disertai dengan pengawasan aktif dan komitmen yang kuat terhadap integritas. Hal ini konsisten dengan teori *Control Activities* dari COSO (2013), yang menyatakan bahwa keberadaan kebijakan dan prosedur saja tidak cukup, melainkan harus dibarengi dengan pemantauan, pelatihan, serta penegakan disiplin.

Indikator informasi dan komunikasi yang memperoleh skor rata-rata kategori baik menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi telah membangun sistem komunikasi yang cukup terbuka, khususnya dalam konteks pencegahan *fraud*. Rata-rata responden menilai komunikasi internal terkait upaya pencegahan *fraud* sebagai sangat baik, yang berarti organisasi sudah melakukan diseminasi informasi, sosialisasi kebijakan, serta edukasi terkait potensi dan bahaya *fraud* secara rutin. Namun, temuan adanya sebagian kecil responden yang menilai aspek ini tidak baik menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi belum sepenuhnya merata. Masih terdapat unit kerja atau individu yang merasa tidak mendapatkan informasi secara memadai atau tidak memahami instruksi dan kebijakan yang berkaitan dengan pengendalian *fraud*. Ketidaksamaan pemahaman dan kurangnya komunikasi dua arah dapat melemahkan deteksi dini terhadap tindakan kecurangan, sehingga organisasi perlu meninjau ulang cara dan jalur komunikasi yang digunakan, apakah sudah menjangkau seluruh elemen organisasi secara inklusif dan tepat sasaran.

Pada dimensi tersedianya saluran pelaporan indikasi *fraud*, rata-rata persentase responden menyatakan sangat baik mengindikasikan bahwa sebagian besar organisasi telah menyediakan sistem pelaporan seperti kotak pengaduan, atau email khusus. Namun demikian, ketersediaan saluran saja tidak menjamin efektivitasnya. Rasa takut akan pembalasan, ketidakpastian terhadap kerahasiaan pelaporan, serta kurangnya tindak lanjut terhadap laporan sebelumnya sering kali menjadi penghambat bagi karyawan untuk berani melapor. *Whistleblowing Theory* menjelaskan bahwa keberhasilan sistem pelaporan bergantung pada persepsi keamanan dan kepercayaan terhadap mekanisme tersebut. Oleh karena itu,

organisasi perlu memastikan bahwa saluran pelaporan tidak hanya tersedia, tetapi juga dikelola secara profesional, rahasia, dan memberikan jaminan perlindungan bagi pelapor. Pentingnya pelaporan dan komitmen organisasi dalam menindaklanjuti setiap laporan secara adil akan sangat membantu menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap *fraud*.

Aspek pemantauan dalam sistem pengendalian internal memperoleh skor rata-rata dengan kategori baik, mencerminkan bahwa mayoritas organisasi telah menjalankan aktivitas monitoring secara rutin dan terstruktur. Sebagian besar responden menilai pelaksanaan pemantauan dan penggunaannya untuk perbaikan sistem sebagai sangat baik, yang menunjukkan bahwa evaluasi internal telah dilakukan dan hasilnya dimanfaatkan untuk peningkatan berkelanjutan.

Namun, masih terdapat beberapa responden yang menilai aspek ini kurang baik, yang mengindikasikan bahwa di sebagian unit kerja, proses pemantauan belum berjalan secara optimal atau tidak ditindaklanjuti secara konsisten. Hal ini sejalan dengan *Monitoring Component* dari kerangka kerja COSO (2013), yang menekankan bahwa pemantauan bukan hanya soal pengumpulan data, tetapi juga mencakup analisis, tindak lanjut, serta penyesuaian kebijakan. Kegagalan dalam menindaklanjuti temuan dari hasil pemantauan dapat menyebabkan sistem pengendalian kehilangan relevansinya dan membuka peluang terjadinya *fraud*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menjalankan pemantauan secara formal, tetapi juga memastikan adanya mekanisme tindak lanjut yang konkret dan akuntabel agar hasil monitoring benar-benar berkontribusi pada perbaikan sistem pengendalian secara menyeluruh.

Jika dikaitkan dengan variabel Pencegahan *Fraud*, indikator yang tertinggi dengan indeks sangat baik terdapat pada butir pernyataan dukungan manajemen terhadap kebijakan anti-*fraud* dan pelatihan rutin pencegahan *fraud* dengan skor. Keduanya menandakan bahwa komitmen organisasi dan penguatan SDM melalui pelatihan menjadi kunci keberhasilan strategi pencegahan *fraud*. Sebaliknya, skor terendah ada pada butir pernyataan terkait pembaruan kebijakan anti-*fraud* dan kepekaan terhadap tanda-tanda *fraud*, yang artinya organisasi perlu secara berkala menyesuaikan kebijakan dengan dinamika risiko, serta membangun budaya kewaspadaan yang lebih kuat.

Berdasarkan *Agency Theory*, pengendalian internal adalah alat penting untuk mengurangi asimetri informasi dan mencegah moral hazard antara manajemen dan pemangku kepentingan. Selain itu, perilaku *fraud* dapat ditekan melalui norma organisasi dan persepsi terhadap kontrol yang kuat. Kedua aspek ini jelas tercermin dalam implementasi Sistem Pengendalian Internal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang kuat dalam menekan potensi *fraud* di lingkungan PTS. Untuk meningkatkan efektivitasnya, organisasi perlu terus menyempurnakan penilaian risiko, memperbarui kebijakan secara rutin, memperluas cakupan pelatihan, dan membangun budaya komunikasi terbuka serta pengawasan berkelanjutan. Dengan cara ini, Sistem Pengendalian Internal tidak hanya menjadi alat administratif, melainkan juga instrumen strategis dalam membentuk organisasi yang bersih, transparan, dan akuntabel.

SPI memiliki dampak dalam pencegahan *fraud*, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023), (Satria Negara, 2019), (Anggoe

& Reskino, 2023), (Nugraha & Indah Bayunitri, 2020) dan (Astuty et al., 2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

4.2.2 Pengaruh *Good University Governance* terhadap Pencegahan *Fraud*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penerapan prinsip *Good University Governance* (GUG) terbukti memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap pencegahan *fraud* di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah I. Artinya, semakin baik penerapan prinsip-prinsip tata kelola universitas yang baik, maka semakin efektif pula organisasi dalam mencegah potensi kecurangan. Hal ini sesuai dengan pandangan dari *OECD Principles of Corporate Governance* dan *Good Governance Index*, yang menyatakan bahwa praktik tata kelola yang transparan, akuntabel, adil, efisien, dan independen merupakan dasar dari manajemen organisasi yang bersih dan bebas korupsi.

Indikator transparansi, sebagai pilar utama GUG, memperoleh rata-rata penilaian katagori baik, dengan 46,24% responden menilai sangat baik terhadap keterbukaan informasi, mencerminkan bahwa sebagian besar organisasi telah berupaya menyediakan akses informasi yang cukup terbuka terkait kebijakan, program, dan pengambilan keputusan internal. Keterbukaan ini penting sebagai bentuk akuntabilitas publik dan menjadi salah satu prinsip dasar tata kelola yang baik sebagaimana diatur dalam *OECD Principles of Corporate Governance* (2015), yang menyebutkan bahwa transparansi menciptakan kepercayaan stakeholder terhadap institusi.

Namun demikian, terdapat celah yang perlu diperhatikan secara serius, yakni pada indikator ketersediaan akses publik terhadap laporan keuangan, yang

dinilai kurang baik oleh sebagian responden. Persentase ini cukup tinggi dan menunjukkan bahwa laporan keuangan belum sepenuhnya tersedia secara terbuka atau mudah diakses, baik oleh publik internal maupun eksternal. Kondisi ini menandakan bahwa keterbukaan dalam aspek finansial masih menjadi titik lemah, yang perlu ditingkatkan agar tidak menimbulkan ruang untuk praktik manipulatif atau menyembunyian data keuangan. Hal ini membuka potensi terjadinya *fraud* atau manipulasi informasi karena informasi keuangan yang tertutup dapat mengurangi akuntabilitas serta memperlebar jarak antara pengelola dan pemangku kepentingan.

Dalam kerangka *Agency Theory*, kondisi ini berisiko menciptakan asimetri informasi antara pihak manajemen dan stakeholder, yang dapat disalahgunakan oleh pihak-pihak yang memiliki otoritas. Oleh karena itu, peningkatan transparansi keuangan harus menjadi prioritas dalam penerapan GUG, melalui pelaporan yang rutin, mudah diakses, dan dapat dipertanggungjawabkan agar praktik tata kelola tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar mencerminkan nilai integritas dan keterbukaan institusi.

Indikator akuntabilitas memperoleh skor rata-rata dengan katagori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa mekanisme pertanggungjawaban di lingkungan perguruan tinggi swasta (PTS) telah berjalan dengan baik dan cukup sistematis. Tingginya persentase responden yang memberikan penilaian “sangat baik” terhadap kejelasan tanggung jawab setiap bagian organisasi serta mekanisme pelaporan kinerja menandakan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa struktur organisasi telah mendukung pembagian tugas dan wewenang yang jelas. Hal ini sesuai dengan prinsip akuntabilitas dalam *Good Governance*, di mana setiap individu dan unit organisasi harus mampu mempertanggungjawabkan keputusan,

tindakan, dan hasil kerjanya di hadapan publik dan stakeholder. Dalam konteks GUG, akuntabilitas bukan hanya soal menyampaikan laporan, tetapi juga menyangkut kemampuan organisasi untuk menjelaskan logika di balik kebijakan, proses pencapaian target, dan penggunaan sumber daya.

Namun, temuan bahwa masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian “kurang baik” menunjukkan adanya inkonsistensi dalam pelaksanaan akuntabilitas di beberapa unit. Ketidakteraturan pelaporan, kurangnya standar evaluasi kinerja, atau tidak adanya sistem umpan balik yang efektif bisa menjadi penyebab lemahnya akuntabilitas pada sebagian lini. Dalam kerangka kerja COSO, akuntabilitas harus ditunjang oleh proses pelaporan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Pelaporan kinerja yang hanya bersifat administratif tanpa diikuti oleh tindak lanjut akan berujung pada formalitas belaka dan tidak mampu menjadi instrumen pencegahan *fraud*. Oleh karena itu, meskipun sistem akuntabilitas sudah berjalan dengan baik secara umum, institusi perlu melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa pelaporan di semua unit berlangsung konsisten, objektif, dan memiliki dampak terhadap pengambilan keputusan serta peningkatan kualitas organisasi secara menyeluruh.

Indikator efisiensi mendapatkan rata-rata skor tinggi dengan kategori “sangat baik”, hal ini mencerminkan bahwa secara umum organisasi telah mengelola sumber daya dengan optimal untuk mencapai tujuan institusionalnya. Sebagian besar responden menilai sangat baik terhadap pemanfaatan sumber daya, dan terhadap pelaksanaan evaluasi berkala atas aktivitas organisasi, menunjukkan bahwa sebagian besar unit telah menjalankan prinsip efisiensi melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan kegiatan yang terukur. Hal ini sejalan dengan prinsip

Good Governance, khususnya dalam hal *efficiency and effectiveness*, yang mengharuskan institusi publik mengoptimalkan penggunaan dana, waktu, dan tenaga untuk mencapai hasil maksimal tanpa pemborosan. Evaluasi berkala juga menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa kegiatan yang dijalankan tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan.

Namun masih adanya beberapa responden yang menilai “tidak baik” mengindikasikan bahwa efisiensi belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja. Masalah bisa terjadi pada penggunaan anggaran yang tidak tepat sasaran, waktu pelaksanaan program yang molor, atau distribusi beban kerja yang tidak seimbang. Ketidakefisienan ini bukan hanya berdampak pada kinerja organisasi, tetapi juga membuka celah bagi terjadinya *fraud*, khususnya dalam proses pengadaan barang, markup anggaran, atau pengalokasian pendanaan yang tidak proporsional. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk tidak hanya memastikan efisiensi melalui prosedur formal, tetapi juga melalui penguatan sistem audit internal, pelaporan keuangan yang transparan, serta evaluasi menyeluruh atas penggunaan seluruh jenis sumber daya. Efisiensi yang dikelola dengan baik dapat menjadi benteng utama dalam mencegah penyalahgunaan dan kecurangan di lingkungan organisasi.

Indikator independensi mendapatkan rata-rata skor tinggi dengan kategori “sangat baik”, hal ini menilai bahwa fungsi pengawasan dan audit di lingkungan organisasi telah berjalan dengan cukup baik dan relatif bebas dari intervensi. Hal ini diperkuat dengan data bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian “sangat baik”, yang menunjukkan bahwa auditor atau pengawas dipersepsikan mampu menjalankan tugasnya secara objektif, tanpa tekanan dari pihak-pihak tertentu dalam organisasi. Independensi pengawas merupakan salah satu pilar

penting dalam prinsip *Good Governance*, karena memastikan bahwa evaluasi terhadap kebijakan, keuangan, maupun operasional dilakukan dengan adil dan tidak berpihak. Keberadaan pengawas yang independen juga mendorong transparansi dan akuntabilitas, serta meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap tata kelola organisasi. Independensi juga berarti ada kejujuran pada pengawas dalam mempertimbangkan fakta dan ada pertimbangan yang objektif dan tidak memihak siapapun dalam merumuskan dan mengungkapkan pendapatnya (Miga, M et.al, 2024).

Namun demikian, indikator mengenai mekanisme untuk mencegah benturan kepentingan menunjukkan skor yang sedikit lebih rendah dan beberapa responden menilai aspek ini kurang atau sangat tidak baik. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun fungsi pengawasan telah berjalan, pengambilan keputusan strategis di beberapa unit organisasi masih berisiko terkena konflik kepentingan. Independensi sangat penting untuk mencegah terjadinya kondisi ketika pengambil keputusan menggunakan wewenangnya untuk keuntungan pribadi atau kelompok, alih-alih bertindak demi kepentingan organisasi.

Ketidakhadiran sistem atau mekanisme yang kuat untuk mendeteksi dan mengelola konflik kepentingan (seperti kode etik) dapat melemahkan efektivitas independensi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa tidak hanya individu yang bersifat independen, tetapi juga sistem pengambilan keputusan yang dijalankan harus menjamin objektivitas dan bebas dari pengaruh pribadi atau eksternal. Upaya ini penting untuk memperkuat integritas kelembagaan serta mencegah praktik-praktik *fraud* yang berbasis konflik kepentingan.

Indikator *fairness* memperoleh rata-rata indeks skor dengan kategori baik, menunjukkan bahwa prinsip keadilan dalam tata kelola organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Pada indikator pemberian kesempatan yang sama kepada semua pihak memperoleh indeks skor dengan kategori baik, mencerminkan bahwa secara umum organisasi telah berupaya memberikan perlakuan yang setara dalam hal akses terhadap informasi, peluang karier, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Namun demikian, sorotan utama terletak pada indikator sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan proporsional, dengan adanya responden yang masih menilai aspek ini tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat persepsi ketidakadilan dalam perlakuan terhadap pegawai, baik dalam bentuk pemberian reward yang tidak berdasarkan prestasi maupun hukuman yang tidak dijatuhkan secara konsisten. Ketidakadilan ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, demotivasi, hingga kecurigaan terhadap keberpihakan pihak manajemen. Ketika individu merasa diperlakukan tidak adil, baik dalam bentuk penghargaan atas kinerja maupun dalam pemberian sanksi, maka mereka lebih rentan untuk melakukan pelanggaran atau bahkan *fraud* sebagai bentuk kompensasi psikologis atau “pembalasan” terhadap sistem yang dianggap tidak adil.

Selain itu, prinsip *fairness* merupakan pilar penting dalam kerangka *Good Governance*, karena menjamin bahwa kebijakan dan tindakan organisasi tidak bias, diskriminatif, atau sarat kepentingan. Oleh karena itu, organisasi perlu segera memperkuat sistem reward and punishment agar dijalankan secara objektif, transparan, dan berbasis kinerja, serta mengomunikasikannya secara jelas kepada seluruh pegawai. Langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang

sehat, meningkatkan kepercayaan terhadap institusi, dan mencegah munculnya perilaku menyimpang akibat ketidakpuasan atau persepsi perlakuan tidak adil.

Dalam kerangka teori *Good Governance*, prinsip-prinsip GUG merupakan fondasi utama dalam membangun organisasi yang bersih, responsif, dan akuntabel. Transparansi mencegah kecurangan dengan membuka akses informasi; akuntabilitas memastikan setiap pihak bertanggung jawab atas tindakannya; efisiensi mencegah pemborosan dan penyimpangan; independensi menjamin keputusan diambil secara objektif; dan *fairness* menjaga agar semua pihak diperlakukan secara setara. Penerapan kelima prinsip ini secara konsisten akan mengurangi peluang dan motivasi untuk melakukan *fraud*, dimana GUG berperan dalam menekan kemampuan individu untuk menyalahgunakan sistem.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Good University Governance secara signifikan membantu dalam mencegah *fraud* di lingkungan PTS. Untuk meningkatkan efektivitasnya, perlu ada penguatan dalam aksesibilitas laporan keuangan, pemerataan sistem penghargaan dan sanksi, serta mekanisme kontrol terhadap konflik kepentingan. Hanya dengan tata kelola yang transparan dan adil, institusi pendidikan tinggi dapat membangun budaya organisasi yang sehat dan bebas dari praktik kecurangan.

Good University Governance memiliki dampak dalam pencegahan *fraud*, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farochi & Nugroho, 2022), (Sayekthi, 2022), (Destiyana et al., 2024), (Suhayati et al., 2022) dan (Aryani & Fitri, 2023) yang menyatakan bahwa *Good University Governance* memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

4.2.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Pengujian hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh variabel Komitmen Organisasi menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif secara statistik. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin kuat pula pengaruh SPI dalam mencegah *fraud*. Komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi akan mendorong penerapan sistem pengendalian internal menjadi lebih konsisten, terarah, dan efektif dalam menutup peluang terjadinya kecurangan.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,140 yang menunjukkan sebagai moderator yang lemah namun signifikan dalam memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud*. Artinya, meskipun kekuatan pengaruhnya tidak besar secara kuantitatif, kehadiran variabel ini tetap memiliki makna penting dalam memperkuat hubungan antara SPI dan upaya pencegahan kecurangan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi memiliki komitmen yang tinggi (baik dalam bentuk komitmen afektif (emosional), berkelanjutan (rasional), maupun normatif (moral)) maka efektivitas SPI dalam mencegah *fraud* akan meningkat.

Meskipun SPI telah dibangun dengan struktur dan prosedur yang kuat, tanpa disertai dengan komitmen organisasi yang memadai, efektivitas pengendalian internal bisa melemah karena tidak didukung oleh perilaku kolektif yang selaras. Oleh karena itu, meskipun nilainya tidak dominan, peran Komitmen Organisasi sebagai moderator tetap tidak bisa diabaikan. Institusi perlu mendorong peningkatan komitmen melalui program pelatihan nilai-nilai organisasi,

kepemimpinan yang partisipatif, serta penguatan kultur kerja berbasis integritas. Dengan demikian, SPI tidak hanya menjadi sistem administratif, tetapi menjadi bagian dari kesadaran kolektif yang terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari seluruh anggota organisasi, yang pada akhirnya memperkecil peluang terjadinya *fraud*.

Hasil angket yang mendukung dimensi Komitmen Organisasi menunjukkan nilai rata-rata skor dengan kategori sangat baik, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan adanya keterikatan emosional, rasional, dan normatif terhadap lembaga tempat mereka bekerja.

Indikator komitmen afektif, yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel komitmen organisasi, mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki loyalitas emosional yang kuat terhadap institusinya. Sebagian besar responden menyatakan sangat bangga menjadi bagian dari organisasi, dan merasa memiliki ikatan emosional yang erat. Hal ini menandakan bahwa secara psikologis, karyawan telah menanamkan rasa memiliki dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap perilaku kerja yang etis dan patuh terhadap aturan.

Dalam konteks Sistem Pengendalian Internal (SPI), komitmen afektif yang tinggi berfungsi sebagai penguat non-formal dalam memastikan bahwa prosedur dan kebijakan tidak hanya dijalankan karena kewajiban administratif, melainkan karena adanya kesadaran dan keinginan tulus dari individu untuk menjaga kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki ikatan emosional cenderung lebih bertanggung jawab dan enggan melakukan tindakan yang dapat merugikan institusi, termasuk praktik *fraud*. Ketika seseorang merasa memiliki dan

menghargai organisasi, ia akan lebih sulit membenarkan tindakan manipulatif karena dianggap merugikan sesuatu yang ia cintai.

Namun demikian, ternyata beberapa responden masih terdapat yang menilai komitmen afektif “tidak baik”, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum merasakan ikatan emosional yang kuat. Hal ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk terus membangun budaya kerja yang positif, partisipatif, dan inklusif agar semua anggota organisasi merasa dihargai dan terhubung secara emosional. Meningkatkan komitmen afektif di seluruh lini kerja dapat menjadi strategi jangka panjang yang efektif dalam memperkuat pengendalian internal sekaligus mencegah terjadinya kecurangan.

Skor rata-rata dengan kategori sangat baik pada indikator komitmen berkelanjutan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan secara rasional merasa bahwa tetap bekerja di institusi merupakan pilihan yang tepat, terutama karena pertimbangan manfaat jangka panjang seperti keamanan kerja, pengembangan karier, dan stabilitas ekonomi. Rata-rata responden menilai sangat baik atas pernyataan ini, yang mengindikasikan bahwa organisasi mampu memberikan nilai tambah yang dirasakan nyata oleh karyawannya.

Meskipun terdapat sebagian kecil responden yang menilai kurang baik, secara keseluruhan hasil ini menandakan adanya kesadaran karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja demi keberlangsungan pribadi maupun profesional. Dalam konteks sistem pengendalian internal, komitmen berkelanjutan menjadi fondasi penting karena karyawan yang merasa memiliki masa depan bersama organisasi akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan cenderung menghindari perbuatan yang dapat membahayakan keberlangsungan institusi,

termasuk melakukan *fraud*. Karyawan dengan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi biasanya memiliki motivasi rasional untuk menjaga reputasi dan stabilitas organisasi, karena keberlangsungan institusi juga berdampak langsung terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.

Ketika sistem pengendalian internal diterapkan secara konsisten dan karyawan merasa memiliki peran serta manfaat di dalamnya, maka akan terbentuk budaya kepatuhan yang tidak hanya berbasis aturan, tetapi juga logika dan kesadaran kolektif. Lebih jauh lagi, dalam upaya pencegahan kecurangan, komitmen berkelanjutan berfungsi sebagai penghalang psikologis terhadap motif pelanggaran karena karyawan menyadari bahwa tindakan *fraud* bukan hanya merugikan organisasi, tetapi juga mengancam posisi dan keberlanjutan mereka sendiri. Oleh karena itu, memperkuat dimensi ini tidak hanya berkontribusi pada loyalitas karyawan, tetapi juga memperkuat sistem pengendalian internal sebagai mekanisme perlindungan jangka panjang organisasi.

Selanjutnya, pada indikator komitmen normatif, memperoleh nilai skor rata-rata yang menunjukkan kategori baik. Rata-rata responden menyatakan sangat baik dalam hal kewajiban untuk berkontribusi pada kemajuan institusi, yang mengindikasikan bahwa loyalitas tidak hanya muncul dari ikatan emosional (afektif) atau pertimbangan rasional (berkelanjutan), tetapi juga dari kesadaran etis bahwa menjaga dan membangun organisasi adalah sebuah kewajiban moral. Dalam konteks sistem pengendalian internal, komitmen normatif memainkan peran penting karena mendorong individu untuk tidak hanya patuh pada prosedur, tetapi juga secara aktif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang bersih, jujur, dan berintegritas. Ketika rasa tanggung jawab moral tertanam kuat, maka tindakan

seperti melaporkan penyimpangan, mencegah pelanggaran, dan mendukung implementasi kebijakan pengendalian internal akan muncul secara sukarela dari dalam diri karyawan.

Namun demikian, masih adanya beberapa responden yang menyatakan komitmen normatifnya tidak baik menunjukkan bahwa pada sebagian kecil kelompok kerja, nilai-nilai moral dan tanggung jawab terhadap organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi. Kondisi ini bisa menjadi celah yang rawan bagi terjadinya *fraud*, karena individu yang tidak merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap institusi cenderung lebih permisif terhadap tindakan yang menyimpang, terutama jika sistem pengawasan longgar. Oleh karena itu, selain memperkuat prosedur formal dan kontrol teknis, organisasi perlu menginternalisasikan nilai-nilai tanggung jawab, kejujuran, dan kepedulian melalui pendekatan budaya organisasi, pelatihan etika, serta kepemimpinan yang memberi teladan moral. Komitmen normatif yang kuat akan memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal dan menjadi lapisan perlindungan penting dalam upaya pencegahan *fraud* secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak hanya menjadi faktor internal yang memperkuat loyalitas pegawai, tetapi juga berfungsi sebagai faktor penguat (moderator) dalam implementasi SPI untuk mencegah terjadinya *fraud*. Teori *Organizational Commitment* dari Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan lebih bersemangat menjalankan tugas, mematuhi prosedur organisasi, dan mendukung penuh kebijakan internal, termasuk kebijakan anti-*fraud*. Dalam praktiknya, komitmen organisasi membuat SPI tidak sekadar menjadi perangkat

administratif, melainkan juga dihayati sebagai bagian dari tanggung jawab kolektif. Dengan kata lain, sistem yang baik akan lebih efektif jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab tinggi terhadap integritas institusi.

Lebih jauh, pengaruh moderasi ini menunjukkan bahwa SPI saja tidak cukup untuk mencegah *fraud* secara maksimal. Tanpa adanya komitmen yang kuat, penerapan SPI berpotensi tidak konsisten, tidak ditaati, atau hanya dijalankan secara formalitas. Namun ketika pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap institusi, mereka tidak hanya sekadar menjalankan prosedur, tetapi juga bertindak proaktif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Mereka akan merasa bahwa menjaga integritas organisasi merupakan bagian dari peran dan pengabdian profesional mereka.

Dengan demikian, Komitmen Organisasi berperan penting dalam memperkuat pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*. Untuk itu, institusi perlu secara konsisten membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan pegawai, serta menanamkan nilai-nilai integritas dan tanggung jawab moral melalui pelatihan dan kepemimpinan yang inspiratif. Upaya ini akan menjadikan SPI bukan hanya sebagai alat kontrol, tetapi sebagai bagian dari identitas organisasi yang secara kolektif dijaga oleh seluruh anggotanya.

4.2.4 Pengaruh *Good University Governance* terhadap Pencegahan *Fraud* yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara

Good University Governance (GUG) dan Pencegahan *Fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran Komitmen Organisasi memperkuat hubungan antara penerapan prinsip-prinsip GUG dengan efektivitas pencegahan *fraud*. Dengan kata lain, GUG akan lebih efektif dalam mencegah *fraud* jika didukung oleh tingkat komitmen yang tinggi dari individu-individu dalam organisasi.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,183 yang menunjukkan sebagai moderator yang lemah namun signifikan dalam memperkuat hubungan antara *Good University Governance* dan Pencegahan *Fraud*. Artinya, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar secara statistik, kehadiran komitmen organisasi tetap memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pengaruh GUG terhadap upaya pencegahan kecurangan di lingkungan perguruan tinggi. Dengan kata lain, tata kelola universitas yang baik baru akan benar-benar efektif dalam mencegah *fraud* jika dijalankan oleh individu-individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, prinsip-prinsip GUG seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efisiensi, dan *fairness*, akan lebih mudah diinternalisasi dan diimplementasikan secara konsisten apabila para pegawai atau pemangku kepentingan memiliki komitmen organisasi yang kuat. Menurut teori Organizational Commitment (Meyer & Allen, 1991), komitmen yang kuat mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan organisasi dan cenderung menjauhi perilaku menyimpang seperti *fraud*. Namun, karena perannya sebagai moderator tergolong lemah secara kuantitatif, hal ini menandakan bahwa GUG tetap dapat berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* secara langsung,

meskipun tanpa dukungan komitmen yang kuat, namun efeknya menjadi lebih kuat dan stabil bila komitmen tersebut hadir.

Temuan ini menekankan pentingnya tidak hanya membangun sistem dan struktur tata kelola yang baik, tetapi juga memperkuat aspek sumber daya manusia melalui peningkatan loyalitas, pemahaman nilai-nilai organisasi, dan pembinaan budaya kerja etis. Dengan memperkuat komitmen organisasi di semua lini, maka implementasi GUG dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan, serta memberikan dampak yang lebih besar dalam mengurangi risiko terjadinya kecurangan.

Hasil angket yang menunjukkan bahwa variabel Good University Governance (GUG) memperoleh skor rata-rata dengan kategori baik dan Komitmen Organisasi memperoleh skor rata-rata dengan kategori sangat baik mencerminkan bahwa tata kelola organisasi dan loyalitas pegawai telah berada pada tingkat yang relatif kuat. Tingginya skor pada indikator komitmen afektif, dengan responden menyatakan sangat bangga menjadi bagian dari organisasi dan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat, mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memiliki loyalitas emosional terhadap institusi, yang menjadi modal penting dalam mendukung implementasi Good University Governance (GUG) dan pencegahan *fraud*.

Dalam konteks GUG, keterlibatan emosional ini sangat penting karena mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan tata kelola yang transparan, akuntabel, dan etis. Namun, keberadaan masih adanya responden yang menilai tidak baiknya indikator ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pegawai yang belum memiliki keterikatan emosional, yang dapat berpotensi

melemahkan efektivitas GUG, khususnya dalam aspek pengawasan informal dan kepatuhan nilai organisasi.

Ketika komitmen afektif lemah, potensi untuk melakukan pembiaran terhadap penyimpangan bahkan keterlibatan dalam *fraud* menjadi lebih tinggi, karena tidak ada dorongan moral atau emosional untuk menjaga integritas institusi. Oleh karena itu, memperkuat ikatan emosional pegawai terhadap organisasi melalui kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai merupakan langkah strategis untuk membangun budaya kerja yang mendukung tata kelola yang baik sekaligus memperkuat sistem pencegahan kecurangan.

Skor rata-rata yang tinggi pada indikator komitmen berkelanjutan, dengan responden menilai sangat baik, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan secara rasional menilai bahwa tetap bekerja di institusi adalah pilihan yang tepat karena adanya manfaat jangka panjang seperti keamanan kerja, peluang pengembangan karier, dan stabilitas ekonomi. Komitmen ini berperan penting dalam memperkuat implementasi Good University Governance (GUG) karena pegawai yang merasa memiliki masa depan bersama organisasi cenderung lebih berorientasi pada keberlangsungan dan reputasi institusi, sehingga lebih terdorong untuk mematuhi aturan dan mendukung kebijakan yang menjunjung integritas. Dalam kaitannya dengan pencegahan kecurangan, komitmen berkelanjutan menjadi faktor penguat karena individu akan menghindari perilaku *fraud* yang dapat membahayakan keberadaan organisasi tempat mereka bergantung secara rasional.

Namun, temuan bahwa beberapa responden masih menilai aspek ini kurang baik menunjukkan adanya potensi risiko, karena karyawan yang merasa tidak

memiliki prospek jangka panjang mungkin lebih mudah tergoda untuk melakukan tindakan menyimpang. Oleh karena itu, memperkuat jaminan karier dan kejelasan manfaat kerja menjadi langkah strategis dalam menumbuhkan loyalitas rasional yang mendukung tata kelola yang sehat dan sistem pencegahan *fraud* yang lebih efektif.

Skor rata-rata pada indikator komitmen normatif yang berada dalam kategori baik, dengan sebagian besar responden menyatakan sangat baik terhadap rasa kewajiban berkontribusi pada kemajuan institusi, mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan moral dan etis untuk mendukung tujuan organisasi secara sukarela. Komitmen normatif ini sangat penting dalam konteks Good University Governance (GUG) karena menciptakan budaya organisasi yang menekankan integritas, tanggung jawab, dan kejujuran yang menjadi fondasi utama dalam mencegah praktik kecurangan.

Ketika pegawai merasa memiliki kewajiban moral terhadap institusi, mereka tidak hanya patuh pada peraturan formal, tetapi juga terdorong untuk menjaga nama baik organisasi dan terlibat dalam pengawasan informal. Namun, temuan bahwa beberapa responden masih memiliki komitmen normatif yang rendah menunjukkan adanya risiko laten, karena kelompok ini bisa menjadi celah dalam sistem pengendalian internal, terutama jika tidak ada penguatan nilai organisasi secara konsisten. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk terus menanamkan nilai tanggung jawab moral melalui pendidikan etika, budaya organisasi, dan keteladanan pimpinan, agar GUG tidak hanya menjadi struktur formal tetapi juga hidup dalam sikap dan perilaku seluruh pegawai, sehingga mampu membentuk pertahanan moral terhadap terjadinya *fraud*.

Dari perspektif teori *Organizational Commitment* (Meyer & Allen, 1991), individu dengan komitmen tinggi tidak hanya menjalankan prosedur GUG secara mekanis, tetapi juga berinisiatif dalam menjaga nilai-nilai organisasi, termasuk dalam mengawasi, melapor, dan mencegah kecurangan. Selain itu, teori *Fraud Diamond* juga menekankan bahwa selain adanya tekanan dan peluang, faktor kapabilitas dan justifikasi juga menjadi pemicu terjadinya *fraud*. Komitmen yang tinggi mampu menekan faktor kapabilitas untuk melakukan *fraud* karena individu merasa bertanggung jawab secara moral untuk menjaga organisasi tetap bersih.

Tata kelola yang baik akan lebih efektif bila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen emosional, rasional, dan moral terhadap organisasi. Oleh karena itu, selain memperkuat sistem GUG melalui kebijakan dan struktur organisasi, institusi juga perlu terus menumbuhkan nilai-nilai komitmen di lingkungan kerja. Pendekatan seperti pelatihan etika, internalisasi budaya organisasi, dan kepemimpinan yang partisipatif menjadi kunci dalam memastikan bahwa tata kelola berjalan bukan hanya sebagai sistem, tetapi juga sebagai nilai yang hidup dalam keseharian institusi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* dengan arah pengaruh positif, hal ini menunjukkan semakin baik Sistem Pengendalian Internal maka akan meningkatkan Pencegahan *Fraud* pada PTS LLDIKTI Wilayah I
2. *Good University Governance* system berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* dengan arah pengaruh positif, hal ini menunjukkan semakin baik *Good University Governance* system maka akan meningkatkan Pencegahan *Fraud* pada PTS LLDIKTI Wilayah I
3. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*, artinya semakin baik Sistem Pengendalian Internal dan ditambah dengan Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Pencegahan *Fraud* pada PTS LLDIKTI Wilayah I
4. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh *Good University Governance* system terhadap Pencegahan *Fraud*, artinya semakin baik *Good University Governance* system dan ditambah dengan Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Pencegahan *Fraud* pada PTS LLDIKTI Wilayah I.

5.2 Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya pencegahan *fraud*, instansi perlu menanamkan budaya integritas dan anti-*fraud* melalui sosialisasi kode etik, pelatihan anti-korupsi, serta penerapan mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman, anonim, dan bebas dari intimidasi. Perguruan tinggi juga harus memiliki mekanisme investigasi dan penindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang terbukti, guna menimbulkan efek jera. Edukasi berkelanjutan tentang risiko dan dampak *fraud* terhadap reputasi institusi juga perlu ditekankan kepada seluruh elemen kampus
2. Dalam aspek Sistem Pengendalian Internal, PTS perlu memperkuat sistem pengendalian internal melalui pembaruan kebijakan dan prosedur yang lebih berbasis risiko. Instansi sebaiknya melakukan audit internal secara berkala dan terstruktur, memperjelas wewenang serta tanggung jawab setiap unit kerja, dan meningkatkan dokumentasi atas semua aktivitas operasional dan keuangan. Selain itu, penerapan teknologi informasi dalam sistem pengendalian, seperti e-budgeting atau e-audit, juga sangat dianjurkan untuk mempercepat deteksi dini terhadap potensi kecurangan
3. Terkait Penerapan *Good University Governance* system, PTS di bawah LLDIKTI Wilayah I disarankan meningkatkan penerapan prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuka akses informasi publik kampus (misalnya laporan keuangan dan kebijakan strategis), menyelenggarakan forum evaluasi kinerja yang melibatkan sivitas akademika, serta membangun sistem evaluasi

kinerja pimpinan yang transparan dan objektif. GUG yang kuat akan menciptakan budaya organisasi yang bersih dan profesional.

4. Dalam aspek Komitmen Organisasi, pimpinan perguruan tinggi harus memperkuat komitmen di seluruh tingkatan, baik manajerial maupun pelaksana, untuk memastikan SPI dan GUG dapat berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, serta pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Komitmen yang kuat dari seluruh unsur organisasi akan meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap institusi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas pencegahan fraud dan penguatan tata kelola.
5. LLDIKTI Wilayah I sebagai Lembaga Pembina dan Pengawas PTS, diharapkan dapat memperkuat peran strategisnya dalam pembinaan, pengawasan, dan pendampingan terhadap PTS secara menyeluruh dan berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan implementasi SPI pada aspek penilaian risiko dan kegiatan pengendalian yang masih perlu ditingkatkan, serta optimalisasi penerapan prinsip-prinsip GUG, khususnya transparansi dan keadilan, yang masih menjadi tantangan dalam upaya pencegahan fraud. LLDIKTI juga perlu mendorong peningkatan komitmen organisasi melalui program pelatihan, sosialisasi nilai integritas, dan internalisasi etika kerja, sekaligus mengintegrasikan penguatan kebijakan “Tiga Dosa Perguruan Tinggi” (intoleransi, kekerasan seksual, dan perundungan) serta program anti korupsi ke dalam sistem pembinaan dan evaluasi institusi. Optimalisasi fungsi monitoring berbasis risiko, penyusunan pedoman teknis yang terstandar, dan

fasilitasi pertukaran *best practices* antar-PTS juga penting dilakukan agar seluruh perguruan tinggi swasta di bawah naungan LLDIKTI Wilayah I dapat menjadi institusi yang adaptif, akuntabel, berintegritas, dan mampu mencegah berbagai bentuk penyimpangan secara efektif dan berkelanjutan.

6. Berdasarkan keterbatasan generalisasi, perlu disadari bahwa penelitian hanya dilakukan pada sebagian perguruan tinggi swasta dalam wilayah tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh PTS di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan dengan cakupan responden yang lebih luas, baik dari segi wilayah geografis maupun klasifikasi institusi (besar, menengah, dan kecil), sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih representatif dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafisah. (2019). Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum. *Jakk (Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer)*, 2(1), 81–98.
- 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. <https://doi.org/10.25105/jat.v10i1.15818>
- Apriani, U., Karo Karo, K., Yuliana, F., Astika, F., Ridwan, R., Darmawan, D., Bustomi, B., & Umar, H. (2019). Pengaruh Independensi Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan Korupsi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Mahkamah Agung RI). *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2, 1–9. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4251>
- Aprilia, E. (2022). Pengaruh *Good University Governance* Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung; Bandar Lampung*, 33(1), 1–12.
- Aryani, A., & Fitri, F. A. (2023). Pencegahan Kecurangan: Apakah Whistleblowing System, Pengendalian Internal, Good Corporate Governance, Dan Integritas Penting? *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 8(2), 234–244. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v8i2.24929>
- Asmawanti S, D., & Aisyah, S. (2017). Peran Satuan Pengawasan Intern Dan Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencapaian *Good University Governance* Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 101–118. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.2.101-118>
- Astuty, W., Hafisah, & Adiko, R. G. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Etika Auditor, dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud* PT Inalum. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 52–68.
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Dahrani, D. (2020). Automotive Companies: Analyst Determinants That Affect Company Value. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 159-166.
- Dahrani, D., & Wati, R. (2025, March). The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Work Motivation At Pt. Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kcp Singkil. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 1643-1652).
- Destiyana, A., Yassarah, F. S., & Machdar, N. M. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan *Fraud*. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 27–39. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2528>

- Farasila, R., & Riyanto, A. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Nunukan. *Jurnal OBOR: Oikonomia Borneo*, 4(2), 102–117. <https://doi.org/10.24903/obor.v4i2.1735>
- Farochi, M. F. F., & Nugroho, A. H. D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(1), 86–92. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i1.46071>
- Hani, S. (2012). Pengaruh karakteristik perusahaan dan corporate governance terhadap pemilihan akuntansi konservatif. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*, 12(1).
- Hani, S., & Hafsah, U. M. S. U. (2017). Good Corporate Governance Mechanisms In Measuring Quality Of Financial Statements And Transfer Investor Levels. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(7).
- Hani, S., & Lestari, V. (2023). The Influence of Good Corporate Governance on Tax Avoidance. *International Journal Reglement & Society (IJRS)*, 4(3), 238–247.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Herny, N. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal Terhadap Tingkat *Good University Governance* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi (Survey Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bandung). *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 3(2), 15. <https://doi.org/10.17509/jpak.v3i2.15435>
- Hery. (2017). Auditing dan Asurans. In *Grasindo*.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195–204.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- Januri, F. S., & Sari, E. N. (2015). Factors Affecting *Good University Governance*: The Concept of Theoretical. *International Journal of Scientific Engineering and Research (IJSER)*. Index Copernicus Value, 62.
- Juwika, F. A. J. A., & Hani, S. (2015). Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Padaperusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1).
- Khairunisa, T., Herdo, R. L., Mufid, Z. I., Santika, C. D., Anggraini, M., Aryani,

- F., Jl, A., Malik, A., Gading, K. M., & Kota, C. (2025). *Good University Governance* dan Kinerja Perguruan Tinggi Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Good Univsarersity Governance berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi . Sehingga , dapat disimpulkan bahwa semakin. *Journal of Student Research*, 3(1), 154–167.
- Lubis, F. P. A., Sari, E. N., & Sari, M. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, sumber daya keuangan terhadap keberlangsungan usaha dan literasi keuangan sebagai variabel moderating pada usaha mikro, kecil dan menengah di Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 32(4), 398-407.
- Makarimovic, A., Setyanto, E., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* (Studi Kasus pada Pemerintah Kota Cimahi). *Jurnal Akuntansi UNHAZ: JAZ*, 5(2), 167–176.
- Melinda, D., Nurhayati, E., & Purnama, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Proactive *Fraud* Audit Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Dana Bos. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 9(1), 196–206. <https://doi.org/10.25134/jrka.v9i1.8265>
- Miga, C. L. M., Sari, M., & Dahrani. (2024). The Influence of Gender, Work Experience and Independence on Audit Quality of Government Internal Audit Officials at the South Aceh District Inspectorate. *Proceeding 2nd Medan Intnational Conference Economics and Business*. Vol 2, Issue 1, 780-790.
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Suriadi, Sartika, D., Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, R. A., Marlana, N., Zilawati, & Lukitaningtias, F. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen. In *CV. Media Sains Indonesia* (Issue October).
- Nisa, H., & Kuntadi, C. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencegahan *Fraud*: Audit Forensik, Audit Internal, dan Audit Eksternal. *Jurnal Inovasi Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(3), 43–61. <https://doi.org/10.61132/jiesa.v1i3.86>
- Novitasari, H., & Sari, R. P. (2022). Determinants Of *Fraud* Prevention In Village Fund Management With Organizational Commitments As Moderating Variables. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 995–1007. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4196>
- Nugraha, R., & Indah Bayunitri, B. (2020). The influence of internal control on *fraud* prevention (Case study at Bank BRI of Cimahi City). *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(3), 199–211. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i2.165>
- Olivia, H., Siregar, N. S. H., Araf, M. R., Akhira, Z., Nadirah, W. R., & Innayatussyfa, A. (2023). Analisis Penerapan GCG menggunakan Data Time Series BCA dengan Otomasi NVIVO 12. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 783-794.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. OECD Publishing

- Prastyaningtyas, E. W. (2019). Sistem Akuntansi. In *CV. Azizah Publishing*. CV. Azizah Publishing.
- Pratiwi, W. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Komitemen Organisasi Terhadap *Fraud* Melalui *Good University Governance* Pada Universitas Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi wilayah III (LL Dikti III). *Disertasi Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Doktor Ilmu Manajemen Jakarta*.
- Purba, I. S., & Djamin, D. (2015). Partisipasi Masyarakat Dalam Meningkatkan Good Governance. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*, 3(1), 25–36. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/hqxu5>
- Putri, T. E., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Economina*, 2(7), 1789–1802. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.674>
- Rahayu, Y. D., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. (2020). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Moralitas Terhadap Pencegahan *Fraud*. *MELATI Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 34(1), 99–110.
- Rialdy, N., Sari, M., Hani, S., Jufrizen, J., & Irfan, I. (2023). Internal Auditor Professionalism: Determinants and Its Effect on Behavior Auditor Ethics. *Integrated Journal of Business and Economics*, 7(3), 518-532.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan *Fraud* Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 8(2), 232–247. <https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>
- Saragih, F., Dahrani, D., Ritonga, P., Amara, T., & Liza, V. N. Attitude, Perceived Behavioral Control, Organizational Commitment and Intention to Whistleblowing: The Moderating of Religiosity. *International Journal of Business*, 62, 79.
- Sari, E., Bashori, K., Silvianingrum, R., Rini, D. P., Fidiani, Y., Rohman, A. N., Avianto, B. G., & Musyaropah, U. (2023). Komitmen Organisasi (Tinjauan Kasus berbagai Organisasi Publik dan Swasta). In *UAD Press*.
- Sari, E. N., Januri, & Saragih, F. (2019). Penerapan *Good University Governance* pada Perguruan Tinggi di Kota Medan. *Forum Keuangan Dan Bisnis*, 181–195.
- Sari, M., Dahrani., Sagala, N. A. (2024). Determinants of employee performance at public hospitals in Indonesia: Examining the moderating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 57.
- Sari, M., Qorib, M., & Harahap, S. H. (2018). Good Governance In Private University In Medan City. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 7(4), 21-29.

- Satria Negara, H. K. (2019). Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan *Fraud* di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v14i2.57>
- Sayekthi, R. (2022). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal Dan Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(6), 680–689. <http://sosains.greenvest.co.id>.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suhayati, E., Bramasto, A., Sarifudin, D., & Rahmania, N. (2022). Prevention of *fraud* with good corporate governance and internal control. *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities*, 5, 758–769. <https://doi.org/10.34010/icobest.v3i.210>
- Ulum, S. N., & Suryatimur, K. P. (2022). Analisis Peran Sistem Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance dalam Upaya Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2), 331–340. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i2.1328>
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi, Konsep, Teori, dan Penerapan*.
- Zakaria, M., Abd Manaf, K., Nurmala Sari, E., Syed Yusuf, S. N., Abdul Rahman, R., & Hamoudah, M. M. (2021). Effective internal controls and governance: Analysis of ethical culture and ethical evaluations on whistleblowing intentions of government officials. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 487-502.
- Ziorklui, J. E. K., Ampofo, F. O., Nyonyoh, N., & Antwi, B. O. (2024). Effectiveness of internal controls mechanisms in preventing and detecting *fraud*. *Finance & Accounting Research Journal*, 6(7), 1259–1274. <https://doi.org/10.51594/farj.v6i7.1322>

Yth. Bapak/Ibu/Saudara,

Terima kasih atas kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dalam pengisian angket ini. Angket ini disusun dalam rangka penelitian mengenai ***Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan Good University Governance (GUG) Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDIKTI Wilayah I***. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai penerapan kebijakan dan efektivitas pengendalian dalam organisasi Anda.

Saya menjamin bahwa seluruh informasi yang Anda berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Mohon kesediaan Anda untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan objektif sesuai dengan kondisi sebenarnya di organisasi Anda.

Angket ini menggunakan skala penilaian 1 sampai 5, dengan keterangan sebagai berikut:

- ✓ 1 = Sangat Tidak Baik
- ✓ 2 = Tidak Baik
- ✓ 3 = Cukup Baik
- ✓ 4 = Baik
- ✓ 5 = Sangat Baik

Saya sangat menghargai partisipasi Anda dan mengucapkan terima kasih atas waktu dan perhatian yang telah Anda berikan.

Hormat Saya,

Audra Nailufar

(Mahasiswa Magister Akuntansi UMSU)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:		Lama Jabatan :	☐ 1-3 Tahun
				☐ 3-5 Tahun
Jenis Kelamin	:	L/P*		☐ > 5 Tahun
Pendidikan**	:	☐ Diploma	Lama Bekerja :	☐ 1-3 Tahun
		☐ Sarjana		☐ 3-5 Tahun
		☐ Magister		☐ > 5 Tahun
		☐ Doktor		
Bidang Pendidikan	:			
Instansi	:			
Jabatan	:			

*coret yang tidak perlu

**pilihlah jawaban yang sesuai

A. Pencegahan Fraud (Variabel Y)

		1 (STB)	2 (TB)	3 (CB)	4 (B)	5 (SB)
1. Penetapan Kebijakan Anti-Fraud						
1	kejelasan dan integrasi kebijakan anti-fraud dalam kebijakan strategis organisasi					
2	kebijakan anti-fraud di organisasi Anda, diperbarui secara berkala sesuai dengan perkembangan risiko?					
2. Prosedur Pencegahan Baku						
3	prosedur tertulis mengenai pencegahan fraud yang telah diterapkan di organisasi anda					
4	pemahaman karyawan dalam mematuhi prosedur pencegahan fraud yang telah ditetapkan					
3. Organisasi						
5	Manajemen menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencegah fraud					
6	kebijakan pencegahan fraud mendapat dukungan penuh dari seluruh tingkat manajemen					
4. Teknik Pengendalian						
7	Teknik pengendalian yang diterapkan mampu mengidentifikasi potensi fraud secara efektif.					
8	pengendalian internal diperkuat untuk meminimalisir risiko terjadinya fraud?					
5. Kepekaan Terhadap Fraud						
9	karyawan memiliki kepekaan yang baik terhadap sinyal-sinyal adanya fraud.					
10	organisasi menyediakan pelatihan rutin terkait pencegahan fraud kepada seluruh karyawan.					

B. Sistem Pengendalian Internal (X1)

		1 (STB)	2 (TB)	3 (CB)	4 (B)	5 (SB)
1. Lingkungan Pengendalian						
11	Pimpinan menunjukkan integritas dan etika yang tinggi dalam menjalankan pengendalian internal.					
12	Kebijakan dan prosedur organisasi mendukung pengendalian internal yang efektif.					
2. Penilaian Resiko						
13	organisasi melakukan penilaian risiko terkait fraud secara berkala.					
14	hasil penilaian risiko digunakan untuk memperbaiki pengendalian internal.					
3. Kegiatan Pengendalian						
15	mekanisme kontrol dalam organisasi anda mampu mencegah terjadinya fraud.					
16	kegiatan pengendalian dilaksanakan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.					

4. Informasi dan Komunikasi						
17	komunikasi internal mendukung penyebaran informasi terkait pencegahan fraud.					
18	Saluran komunikasi terbuka dalam memberikan akses bagi karyawan untuk melaporkan indikasi fraud					
5. Aktivitas Pemantauan						
19	organisasi secara rutin memantau efektivitas pengendalian internal.					
20	Hasil pemantauan digunakan untuk meningkatkan sistem pengendalian internal.					

C. Good Governance University (X2)

		1 (STB)	2 (TB)	3 (CB)	4 (B)	5 (SB)
1. Transparansi						
21	informasi mengenai kebijakan dan keputusan organisasi disampaikan secara terbuka kepada seluruh pihak yang berkepentingan					
22	Organisasi menyediakan akses yang mudah bagi publik untuk mendapatkan informasi terkait laporan keuangan					
2. Akuntabilitas						
23	Setiap bagian dalam organisasi memiliki tanggungjawab yang jelas atas tugas yang diberikan?					
24	Mekanisme pelaporan kinerja organisasi dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan?					
3. Efisiensi						
25	Organisasi mampu menggunakan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan					
26	setiap aktivitas dalam organisasi dievaluasi secara berkala untuk memastikan efisiensi pelaksanaannya.					
4. Independensi						
27	anggota pengawas atau auditor di organisasi memiliki independensi dalam menjalankan tugasnya					
28	Organisasi memiliki mekanisme untuk menghindari benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan					
5. Fairness (Keadilan)						
29	kebijakan organisasi menjamin adanya kesempatan yang sama bagi semua pihak.					
30	sistem penghargaan dan sanksi di organisasi diterapkan secara adil dan proporsional.					

D. Komitmen Organisasi (Z)

		1 (STB)	2 (TB)	3 (CB)	4 (B)	5 (SB)
1. Komitmen Afektif						
31	Anda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
32	Anda memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.					
2. Komitmen Berkelanjutan						
33	Anda merasa bahwa tetap bekerja di organisasi ini adalah pilihan yang tepat.					
34	Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini memberikan manfaat jangka panjang bagi karier Anda.					
3. Komitmen Normatif						
35	Anda merasa berkewajiban untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi.					
36	Anda merasa bahwa bekerja di organisasi ini adalah bagian dari tanggung jawab Anda.					

No.	Pencegahan Fraud (Y)										Sistem Pengendalian Internal (X1)										Good University Governance (X2)										Komitmen Organisasi (Z)							
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	x.1.1	x.1.2	x.1.3	x.1.4	x.1.5	x.1.6	x.1.7	x.1.8	x.1.9	x.1.10	x.2.1	x.2.2	x.2.3	x.2.4	x.2.5	x.2.6	x.2.7	x.2.8	x.2.9	x.2.10	z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6		
1	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4			
2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
5	1	2	1	1	1	1	2	2	2		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
9	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
12	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
15	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	4	3	3	
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	
19	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	
21	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
23	3	2	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
25	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	5	3	3	3	
26	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Final Results

Cross Loadings

	Good University Governance	Komitmen Organisasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Pencegahan fraud	Sistem Pengendalian Internal
Good University Governance * Komitmen Organisasi	-0,795	-0,741	0,984	1,000	-0,775	-0,771
Sistem Pengendalian Internal * Komitmen Organisasi	-0,791	-0,740	1,000	0,984	-0,760	-0,766
x.1.1	0,866	0,692	-0,652	-0,657	0,869	0,947
x1.10	0,822	0,632	-0,627	-0,648	0,816	0,870
x1.2	0,855	0,737	-0,701	-0,709	0,902	0,951
x1.3	0,877	0,791	-0,712	-0,695	0,882	0,920
x1.4	0,785	0,681	-0,631	-0,644	0,878	0,920
x1.5	0,772	0,724	-0,768	-0,772	0,733	0,712
x1.6	0,797	0,693	-0,811	-0,807	0,777	0,832
x1.7	0,811	0,723	-0,695	-0,699	0,888	0,926
x1.8	0,855	0,679	-0,671	-0,680	0,878	0,942
x1.9	0,802	0,628	-0,619	-0,625	0,847	0,907
x2.1	0,819	0,630	-0,567	-0,563	0,750	0,762
x2.10	0,780	0,608	-0,476	-0,488	0,736	0,697
x2.2	0,806	0,655	-0,565	-0,560	0,764	0,725
x2.3	0,685	0,688	-0,720	-0,707	0,620	0,641
x2.4	0,680	0,565	-0,656	-0,668	0,607	0,620
x2.5	0,900	0,796	-0,707	-0,728	0,873	0,851
x2.6	0,901	0,826	-0,736	-0,738	0,840	0,815
x2.7	0,861	0,671	-0,693	-0,696	0,786	0,777
x2.8	0,885	0,692	-0,748	-0,740	0,810	0,849
x2.9	0,909	0,706	-0,685	-0,701	0,818	0,835
y.1	0,765	0,641	-0,607	-0,629	0,891	0,827
y.10	0,782	0,742	-0,684	-0,686	0,871	0,873
y.2	0,672	0,486	-0,482	-0,477	0,792	0,749
y.3	0,850	0,748	-0,690	-0,696	0,939	0,877
y.4	0,820	0,691	-0,637	-0,653	0,909	0,813
y.5	0,869	0,686	-0,677	-0,707	0,935	0,887
y.6	0,876	0,724	-0,695	-0,720	0,949	0,877
y.7	0,824	0,673	-0,702	-0,719	0,916	0,867
y.8	0,750	0,712	-0,758	-0,769	0,676	0,706
y.9	0,775	0,632	-0,637	-0,632	0,725	0,685
z.1	0,870	0,776	-0,656	-0,666	0,846	0,846

z.2	0,708	0,762	-0,742	-0,736	0,679	0,685
z.3	0,414	0,715	-0,395	-0,390	0,339	0,373
z.4	0,381	0,637	-0,304	-0,291	0,311	0,323
z.5	0,432	0,751	-0,435	-0,420	0,394	0,383
z.6	0,598	0,850	-0,551	-0,565	0,573	0,539

Path Coefficients

	Good University Governance	Komitmen Organisasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Pencegahan fraud	Sistem Pengendalian Internal
Good University Governance					0,326	
Komitmen Organisasi					0,008	
Moderating Effect 1					0,140	
Moderating Effect 2					0,151	
Pencegahan fraud						
Sistem Pengendalian Internal					0,617	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Good University Governance	0,947	0,953	0,955	0,883
Komitmen Organisasi	0,858	0,900	0,885	0,864
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderating Effect 2	1,000	1,000	1,000	1,000
Pencegahan fraud	0,961	0,965	0,967	0,748
Sistem Pengendalian Internal	0,972	0,974	0,976	0,802

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Pencegahan fraud	0,919	0,915

f Square

	Good University Governance	Komitmen Organisasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Pencegahan fraud	Sistem Pengendalian Internal
Good University Governance					0,351	
Komitmen Organisasi					0,230	
Moderating Effect 1					0,392	
Moderating Effect 2					0,350	
Pencegahan fraud						
Sistem Pengendalian Internal					0,701	

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Good University Governance -> Pencegahan fraud	0,326	0,325	0,092	3,558	0,000
Moderating Effect 1 -> Pencegahan fraud	0,140	0,133	0,101	2,380	0,002
Moderating Effect 2 -> Pencegahan fraud	0,151	0,143	0,098	2,542	0,001
Sistem Pengendalian Internal -> Pencegahan fraud	0,617	0,609	0,076	4,159	0,000



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Kamis, 21 Agustus 2025 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I :

Pembimbing II :

Perbaiki yg sudah di kemdik

Penguji I :

Penguji II :

Pastikan lembar bab 3, purposive sampling, hanya kota Medan. Pembahasan dan simpulan diselesaikan.

Penguji III :

Garan yg lebih baik supaya dibaca oleh pembaca

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan,

- 1 Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA
Pembimbing I
- 2 Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.
Pembimbing II
- 3 Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA
Penguji I
- 4 Dr. HASTUTI OLIVIA, S.E., M.Ak.
Penguji II
- 5 Assoc. Prof. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si
Penguji III



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Prodi / Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI / PEMERIKSAAN AKUNTANSI
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

Panitia Sidang Meja Hijau

Medan, Agustus 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si, Ak, CA

Pembimbing II



Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Selasa, tgl. 22 Juli 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. pechakan saran dari pembahas.
2. _____
3. _____

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 29 juli 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab kural ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id 📱 [umsu.ac.id](#) 📧 [umsu.ac.id](#) 📧 [umsu.ac.id](#) 📧 [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Selasa, tgl. 22 Juli 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *penyisihan sesuai arahan & Bimbingan*
- 2.
- 3.

Pembimbing II

Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 04 Agustus 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing II

Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Selasa, tgl. 22 Juli 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: AUDRA NAILUFAR
NPM	: 2320050002
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis	: PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Pembahasan & Tawaran, Mengarah Identifikasi Masalah.
2. Menentukan Efek Moderasi kuat atau lemah.
3. Menjelaskan Variabel Bebas & Bergantung.
Variabel Terikat

Penguji/Pembahas I

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 2 Agustus 2025

Penguji/Pembahas I

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Selasa, tgl. 22 Juli 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perbaiki latar belakang masalah, susunan juga di masukan ke permasalahan, karena masalahnya urgen
2. perbaiki Tabel rangkai penelitian sehingga lebih rapi
3. perbaiki hasil gambar di bab 4, Pembahasan ditambah penelitian yg sama hasilnya dgn yg berbeda hasilnya

Penguji/Pembahas II

Dr. HASTUTI OLIVIA, S.E., M.Ak.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 04 Agustus 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Penguji/Pembahas II

Dr. HASTUTI OLIVIA, S.E., M.Ak.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ela menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Selasa, tgl. 22 Juli 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. UBM diperbaiki, jelaskan sumber permasalahan yg diformulasikan fenomena yg diungkapkan sebaiknya juga menjelaskan keterkaitan kebijakan anti-fraud di PT!
2. Populasi dan sampel diperbaiki jelaskan bop PT?
Jelaskan hasil pengujian data analisis tabel hasil instrumen!
3. bukan hanya hasil kumulatif.
Pembahasan ditambahkan dgn ~~hasil~~ menguraikan hasil pd masing-masing instrumen.

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 20 Juli 2025.

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Audra Nailufar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050002
Prodi/Konsentrasi : Akuntansi/Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan Good University Governance (GUG) Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDIKTI Wilayah I

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Seminar Hasil

Medan, 15 Juli 2025

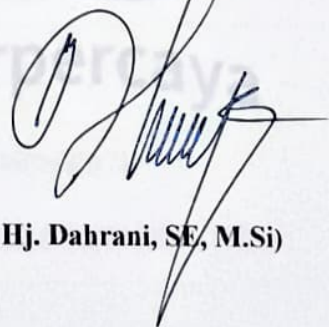
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si, Ak, CA)

Pembimbing II



(Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : PEMERIKSAAN KEUANGAN / AUDITING
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT LIDIATI WILAYAH I.
Tgl. Seminar Proposal : 25 MARET 2025

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	4/1/25	- jadwal publikasi lagi - tingkat penyusunan kerangka publikasi	
2		- tabel distribusi data publikasi - uji validasi & reliabilitas beluran	
3	4/2/25	- tabel lossy publikasi dan AVE	
4		- uji kelayakan model lagi - perbaikan pembahasan	
5	4/2/25	- pembahasan di lihat lagi, perbaikan	
6		- sesuai saran - saran di lihat yg ada masalah	

Medan,

Pembimbing I,

Dr. Eka Nurmalia Sari, SE. M. Si.

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. Eka Nurmalia Sari, SE. M. Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA KAILUPAR
NPM : 2320050002
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AUDITING
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas SPI dan GUG terhadap pencegahan fraud dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderan pada PMS UDIKTI Wil. I.
Tgl. Seminar Proposal : 25 MARET 2025

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	12/7/28	pembahasan di paragraf, sesuai dengan skema yg diminta.	
2			
3	12/7/28	acc lanjut ke skema awal	
4			
5			
6			

Medan, 12 JULI 2025

Pembimbing I,

Dr. Eka Nurmalita Sari, SE.M.A.

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Eka Nurmalita Sari, SE.M.A.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA MAILURAP
NPM : 2320050002
Program Studi : MASISTER ARUNTANI
Konsentrasi : PEMERIKSAAN ARUNTANI
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian internal dan Good University Governance terhadap Pencegahan Fraud dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PTs (LDRN) wilayah I
Tgl. Seminar Proposal : 25-MARET-2025

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	3/7-25	Buat pedoman tesis yg up date	
2	3/7-25	Bab I pilihlah sesuai arahan	
3	8/7-25	Bab II pilih & buat front	
4	8/7-25	Intipasi internal lebih dari 8. dan Libasi dosen MARS	
5	15/7-25	Bab III & IV pilihlah sesuai	
6	15/7-25	caran Daftar pustaka Buat matriks	

Medan, 16 Juli 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. DAKRONI, SE. M. Si

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. Era Nurmala Sari, SE. M. Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa, tgl.25 Maret 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Pemeriksaan Akuntansi
Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. perbaikan saran / masukan pembimbing / pembahas.
2. _____
3. _____

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Mei 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/ Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Pembimbing I

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA



STARS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

B. S. 114140002, Sur. 114140003, dan 114140004

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa, tgl.25 Maret 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Pemeriksaan Akuntansi
Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Perbaiki sesuai arahan pembimbing.*
- 2.
- 3.

Pembimbing II

Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 17 Mei 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Pembimbing II

Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa, tgl.25 Maret 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 2320050002
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Pemeriksaan Akuntansi
Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (SPI) DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. DISEKUIKAN dengan pembimbing terkait variabel pencegahan Fraud dengan GUG.
2. _____
3. _____

Pembanding

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

21 Juni 2025

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. EKA WURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Pembanding

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA



MQA
Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency



STARS

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Audra Nailufar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050002
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Pemeriksaan
Judul Tesis : Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI)
Dan Good University Governance (GUG) Terhadap
Pencegahan Fraud Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel Moderating Pada PTS LLDIKTI
Wilayah I

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

Panitia Seminar Kolokium

Medan, Maret 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si., Ak., CA)

Pembimbing II



(Dr. Hj. Dahrani, SE, M.Si)



UMSU

Unggul Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA MAILUFAR
 NPM : 2320050002
 Program Studi : MAJISTER AKUNTANSI
 Konsentrasi : AUDITING
 Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan GUC terhadap Pencegahan Fraud dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Moderasi Pada PIS UDIPATI W17-1

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	29/2/25	perbaiki LBM dikhungin data ha ada, perbaiki bab 1, Babasan materi barang.	3/1/2025
2		Bab 2, perbaiki teori, kerangka konseptual belum ada	3/1/2025
3	29/2/25	Bab 3, perbaiki sesuai saran populas dan sampel, Upr Instrumen, teknik analisis data	3/1/2025
4			
5	1/3/25	- perbaiki populas dan sampel	3/1/2025
6		- Responder perbaiki lagi	3/1/2025

Medan, Maret 2025

Pembimbing I,

DR. EKA NURMALASARI, M.Si, Ak. CA

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

DR. EKA NURMALASARI, M.Si, Ak. CA



STARS



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA NAULUFAR
NPM : 2320050002
Program Studi : MAKISTER AKUNTASI
Konsentrasi : AUDITING
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan GUG terhadap Pencegahan Fraud dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada PTB UDIFI Wil. I.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	13/25	angket kuersner. publikasi rang	
2	13/25	sec rangk ke seminar	
3		kolom	
4			
5			
6			

Medan, Maret 2025

Pembimbing I,

DR. EFA NURMAHARTI, SE. M. Si. A. C. CA

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

DR. EFA NURMAHARTI, SE. M. Si. A. C. CA



STARS

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : AUDRA NAILUFAR
NPM : 23.20050002
Program Studi : MAKISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AUDITING
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan GUC terhadap Pencegahan Fraud dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada PTJ ILDIFTI wil.I.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	20/12/25	LB. masalah publikasi dan araban & Bimbingan	
2		Bab II pers. ada fitnah dosen MAKSI	
3		Buat ringkasan yg up - date.	
4	25/02	Bab III publikasi. Susun arban	
5		& Bimbingan. Kunta. Lita & publikasi yg sudah.	
6	17/03	Isi abstrak. Acc. Susun.	

Medan, 17 MARET 2025.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Baharudin, SE, M.S.

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. EKA NURMALA PARI, SE, M.Si, ACCA



MOA

STARS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [t umsumedan](#) [v umsumedan](#)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 259 /II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025

Tentang:

**JUDUL TESIS DAN DOSEN PEMBIMBING MAHASISWA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Nama Mahasiswa : **AUDRA NAILUFAR**
NPM : 2320050002
Prodi / Konsentrasi : Magister Akuntansi / Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL DAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PTS LLDIKTI WILAYAH I
Pembimbing I : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA
Pembimbing II : Dr. Hj. Dahrani, S.E., M.Si.

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 20 Februari 2026, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 21 Syaban 1446 H
20 Februari 2025 M



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Tembusan:

1. Ketua Prodi MAKSI UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;
3. Pertinggal.

