

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Pada Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*



Oleh:

Nama : JULIA MARLINA GINTING'S
NPM : 2320050038
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

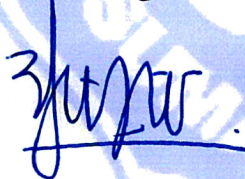
PENGESAHAN TESIS

Nama : Julia Marlina Ginting's
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050038
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN**

Pengesahan Tesis
Medan, 06 Februari 2026

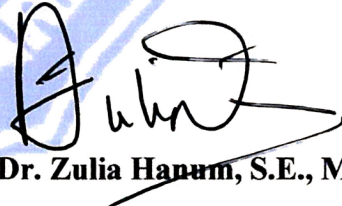
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si

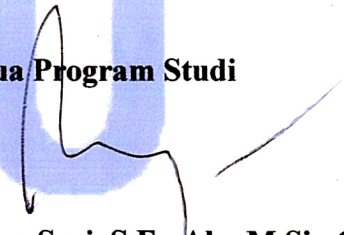
Diketahui

Direktur



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

Ketua Program Studi



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PENGARUH EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Julia Marlina Ginting's

NPM :2320050038

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 Jumat, 06 Februari 2026

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E.,M.,M.,M.Si

1.....

2. Dr. Sukma Lesmana, S.E.,M.Si

2.....

3. Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si

3.....

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pasca sarjana 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. Pernyataan 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 perundangan yang berlaku.

Medan, 20 April 2026

Penulis,



(Julia Marlina Ginting's)

2320050038

ABSTRAK

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Julia Marlina Ginting's

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasional terhadap pencegahan fraud dalam pengadaan barang dan jasa, dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 123 responden yang terdiri dari pegawai UPT Puskesmas di bawah Dinas Kesehatan Kota Medan. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Selain itu, kecerdasan spiritual terbukti memperkuat hubungan antara efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasional terhadap pencegahan fraud. Temuan ini menegaskan pentingnya aspek spiritual dalam memperkuat integritas dan etika pegawai sektor publik guna mencegah terjadinya kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa.

Kata Kunci: Efektivitas pengendalian internal, Komitmen Organisasional, Kecerdasan Spiritual, Pencegahan Fraud, Pengadaan Barang dan Jasa.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON FRAUD PREVENTION IN GOODS AND SERVICES PROCUREMENT WITH SPIRITUAL INTELLIGENCE AS A MODERATING VARIABLE AT THE COMMUNITY HEALTH CENTERS (UPT PUSKESMAS) OF THE MEDAN CITY HEALTH OFFICE

Julia Marlina Ginting's

This study aims to analyze the effect of internal control effectiveness and organizational commitment on fraud prevention in goods and services procurement, with spiritual intelligence as a moderating variable at the Community Health Center (UPT Puskesmas) of the Medan City Health Office. This research uses a quantitative approach with an associative method. Primary data were collected through questionnaires distributed to 123 respondents who are employees of UPT Puskesmas under the Medan City Health Office. Data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 3.0 software. The results show that internal control has a positive and significant effect on fraud prevention. Organizational commitment also has a positive and significant influence on fraud prevention. Furthermore, spiritual intelligence strengthens the relationship between the effectiveness of internal control and organizational commitment toward fraud prevention. These findings emphasize the importance of spiritual values in enhancing employee integrity and ethics in the public sector to prevent fraud in goods and services procurement.

Keywords: *Internal Control, Organizational Commitment, Spiritual Intelligence, Fraud Prevention, Goods and Services Procurement.*

KATA PENGANTAR

puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa Dengan Kecerdasan spiritual Sebagai Variabel Moderating Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada suami dan kedua anak saya, orang tua, abang dan adek saya yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan kepada Kepala UPT Puskesmas serta sahabat-sahabat saya di UPT Puskesmas Tegal Sari yang telah banyak memberikan dukungan moril, materil dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis. Penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar, S.H., M.Hum selaku Wakil Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Ketua program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Sekretaris program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis..
6. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Dosen di program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
8. Kepada sahabat saya di Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Medan, Februari 2026

Penulis

Julia Marlina Ginting's

NPM: 2320050038

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1. <i>Grand Theory</i>	15
2.1.2. Pencegahan <i>Fraud</i>	16
2.1.2.1 Definsi Pencegahan <i>Fraud</i>	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pencegahan <i>Fraud</i>	18
2.1.2.3 Indikator Pencegahan <i>Fraud</i>	21
2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi pencegahan <i>fraud</i>	23
2.1.3. Efektivitas pengendalian internal.....	25
2.1.3.1 Definisi Efektivitas pengendalian internal	25
2.1.3.2 Tujuan Efektivitas pengendalian internal	27
2.1.3.3 Indikator Efektivitas pengendalian internal.....	27
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	30
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	30
2.1.4.2 Tujuan Komitmen Organisasi.....	31
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	32
2.1.5. Kecerdasan spiritual	34
2.1.5.1 Pengertian Kecerdasan spiritual	34
2.1.5.2 Indikator dan Peran Kecerdasan spiritual	35
2.1.6. Kajian Penelitian Yang Relevan	36

2.2. Kerangka Berpikir/Konseptual.....	42
2.3. Hipotesis Penelitian	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.2.1 Tempat Penelitian.....	51
3.2.2 Waktu Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi Penelitian	52
3.3.2 Sampel Penelitian	53
3.4 Defenisi Operasional.....	54
3.4.1 Variabel Dependen (Y)	54
3.4.2 Variabel Independent (X).....	55
3.4.2.1 Efektivitas Pengendalian Internal (X1).....	56
3.4.2.2 Komitmen Organisasi (X2)	56
3.4.3 Variabel Moderator (Z).....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Teknik Analisis Data	63
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif	63
3.6.2 Analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).....	64
3.6.3 Model Struktural atau Inner Model	69
3.6.4 Uji Hipotesis	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	71
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	71
4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden	72
4.1.3 Deskripsi Data Responden.....	73
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	76
4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS.....	90
4.1.5.1 Analisis <i>Outer Model</i>	90
4.1.5.2 Analisis <i>Inner Model</i>	95
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	97
4.2 Pembahasan Penlitian	99

BAB V PENUTUP.....	120
5.1 Simpulan.....	120
5.2 Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kasus-Kasus <i>Fraud</i> Akuntansi UPT Puskesmas Provsu	2
Tabel 1.2 Kasus-Kasus <i>Fraud</i> Akuntansi UPT Pemko Medan	4
Tabel 2.1. Penelitian Relevan	36
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	51
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	52
Tabel 3.3. Definisi Operasional	56
Tabel 3.4. Skala Likert	58
Tabel 3.5. Uji Validitas	59
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.1. Data Distribusi Sample Penelitian	73
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan	75
Tabel 4.6. Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	76
Tabel 4.7. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Variabel Pencegahan Fraud	77
Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Variabel EPI	80
Tabel 4.9. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Variabel Komitmen Organisasi ..	84
Tabel 4.10. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Variabel Kecerdasan Spiritual ..	87
Tabel 4.11. <i>Cross Loading</i>	92
Tabel 4.12. <i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>	93
Tabel 4.13. <i>Composite Reliability</i>	94
Tabel 4.14. <i>Cronbach Alpha</i>	95
Tabel 4.15. <i>R-Square</i>	96
Tabel 4.16. <i>F-Square</i>	97
Tabel 4.17. <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 3.1. Model Struktural PLS Penelitian.....	65
Gambar 4.1. Diagram Pie Persentase Jawaban Responden Variabel Pencegahan Fraud	78
Gambar 4.2. Diagram Pie Persentase Jawaban Responden Variabel Efektivitas Pengendalian Internal.....	82
Gambar 4.3. Diagram Pie Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	85
Gambar 4.4. Diagram Pie Persentase Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual.....	88
Gambar 4.5. Hasil Pengolahan Smart PLS	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fraud atau kecurangan merupakan isu krusial yang tidak hanya terjadi di sektor swasta, tetapi juga di sektor publik. *Fraud* di sektor publik merujuk pada tindakan penipuan atau kecurangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi pemerintah atau badan publik dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi dan/atau kelompok tertentu, yang akhirnya merugikan masyarakat dan negara. Sesuai pendapat (Jatiningtyas, 2018) yang menyatakan bahwa *Fraud* yang terjadi di sektor publik dilakukan dalam bentuk kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang selanjutnya disebut dengan korupsi.

Di Indonesia sendiri, berbagai kasus *fraud* di sektor publik telah terungkap dan menjadi perhatian publik. Contoh kasus yang menonjol adalah skandal proyek e-KTP, yang melibatkan sejumlah pejabat tinggi dan menyebabkan kerugian negara mencapai triliunan rupiah. Kasus-kasus lain seperti korupsi dalam manipulasi anggaran, penyalahgunaan dana bantuan sosial serta kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa juga memperlihatkan betapa seriusnya permasalahan *fraud* di sektor public (Latif & Pangestu, 2022).

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mengatur hal penetapan prosedur, standar, dan etika dalam proses pengadaan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab penting dalam proses

pengadaan barang/jasa, terutama dalam memastikan bahwa proses tersebut berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh regulasi yang berlaku (Sugawara & Nikaido, 2019).

Berikut ini disajikan data kasus-kasus *fraud* akuntansi yang terjadi di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas dan Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2025). Data ini dihimpun berdasarkan hasil investigasi penegak hukum, temuan audit, dan laporan media yang kredibel. Fokus utama kasus meliputi penyalahgunaan dana operasional kesehatan seperti BOK (Biaya Operasional Kesehatan), Jaspel (Jasa Pelayanan), serta dana program prioritas seperti penanganan stunting. Adapun rincian kasus dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Kasus-Kasus *Fraud* Akuntansi Di Lingkungan Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (Khususnya UPT Puskesmas)

No	Kasus	Tahun	Sumber
1	Korupsi Dana BOK dan Jaspel oleh Kadis Kesehatan Tapteng	2023	Kejati Sumut, Sep 2024 https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2024/11/Kejatisu-Sumut-Panggil-22-ASN-di-Dinkes-Tapteng-Soal-Dugaan-Korupsi-Bok-dan-Jaspel-Puskesmas.pdf
2	Dugaan Korupsi Dana Stunting di Mandailing Natal	2022–2023	Kejati Sumut, Apr–Mei 2025 https://beritahuta.com/dugaan-korupsi-stunting-madina-usai-atika-dan-elfi-kejatisu-panggil-5-kades-serta-5-kepala-pustu/
3	Dugaan mark-up dan pelaksanaan fiktif kegiatan dana BOK oleh Puskesmas di Deli Serdang	2024	Kasat Reskrim Polresta Deli Serdang, Kompol Risqi Akbar, Desember 2024 https://medan.tribunnews.com/2024/12/17/kasus-dugaan-korupsi-di-puskesmas-deli-serdang-dikoordinasikan-dengan-inspektorat
4	Korupsi Dana Puskesmas oleh Kepala UPT Puskesmas Parsoburan (Toba)	2025	Kajari Toba, Juni 2025 https://mistar.id/news/hukum-peristiwa/kapus-parsoburan-ditetapkan-tersangka-korupsi-negara-rugi-rp125-juta

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Kasus-kasus *fraud* akuntansi yang terjadi di lingkungan UPT Puskesmas dan Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana tercantum dalam tabel di atas jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip tata kelola keuangan publik yang baik sebagaimana dikemukakan oleh para ahli. Menurut teori *Fraud Triangle* yang dikembangkan oleh Donald Cressey, terjadinya kecurangan umumnya dipicu oleh tiga elemen: tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Dalam konteks ini, pejabat yang terlibat dalam korupsi dana BOK, Jaspel, maupun dana stunting memanfaatkan kesempatan akibat lemahnya sistem pengawasan internal serta rendahnya akuntabilitas pada tingkat UPT.

Selain itu, menurut teori *Good Governance* oleh *United Nations Development Programme*, prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik merupakan fondasi utama dalam pengelolaan sektor publik. Pelanggaran terhadap prinsip-prinsip ini, seperti pengalihan dana pelayanan masyarakat untuk kepentingan pribadi atau birokratis, merupakan bentuk nyata dari penyimpangan etika administrasi dan profesionalisme keuangan negara. Para pelaku dalam kasus-kasus tersebut tidak hanya menyimpang secara hukum, tetapi juga secara moral dan administratif, yang mencederai kepercayaan publik serta merugikan layanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian, praktik *fraud* yang ditemukan dalam kasus-kasus ini menunjukkan kegagalan dalam menerapkan teori-teori pengelolaan keuangan dan etika pelayanan publik sebagaimana diuraikan oleh para pakar di bidang tata kelola pemerintahan dan akuntansi sektor publik.

Berikut ini adalah tambahan kasus-kasus dugaan *fraud* yang terjadi di lingkungan Dinas Kesehatan dan UPT Puskesmas di Pemerintahan Kota medan.

Kasus-kasus ini memperlihatkan bahwa praktik kecurangan tidak hanya terbatas pada level operasional di Puskesmas, tetapi juga melibatkan pejabat struktural di tingkat dinas. Modus yang ditemukan meliputi penyalahgunaan dana BOK dan JKN, mark-up anggaran, serta pelaksanaan kegiatan fiktif. Kejadian-kejadian ini menyoroti lemahnya sistem kontrol internal, rendahnya integritas pengelola keuangan, dan pentingnya pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan program-program kesehatan. Rincian kasus disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2

Kasus Dugaan *Fraud* Di Lingkungan Dinas Kesehatan Dan UPT Puskesmas Kota Medan

No	Kasus	Tahun	Sumber
1	Mantan bendahara Puskesmas divonis penjara atas korupsi dana JKN	2021	Pengadilan Negeri (PN) Medan, Desember 2021 https://www.liputan6.com/regional/read/4835365/korupsi-dana-jkn-eks-bendahara-puskesmas-di-medan-divonis-7-tahun-5-bulan-penjara
2	Pejabat Dinkes dinonaktifkan terkait dugaan korupsi dana BOK di Puskesmas	2024	Kejari Medan , Oktober 2024 https://sumut.antaranews.com/berita/594430/kasus-dugaan-korupsi-alkes-di-dinkes-medan-mendekati-akhir-penyelidikan?page=all

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Tabel tersebut menggambarkan dua kasus tambahan yang memperkuat indikasi bahwa praktik *fraud* di sektor kesehatan, khususnya yang terkait dengan pengelolaan dana di Puskesmas dan Dinas Kesehatan, bersifat sistemik dan melibatkan berbagai tingkatan jabatan. Kasus pertama menunjukkan bahwa seorang pejabat Dinas Kesehatan, dinonaktifkan karena diduga terlibat dalam korupsi dana BOK. Hal ini menandakan bahwa penyimpangan tidak hanya terjadi di level teknis, tetapi juga di level kebijakan dan pengambilan keputusan. Kasus kedua melibatkan

mantan bendahara Puskesmas yang dijatuhi hukuman penjara karena terbukti menyalahgunakan dana JKN, memperlihatkan bahwa aktor dengan akses langsung terhadap kas atau transaksi keuangan sangat rentan menyalahgunakan wewenangnya bila tidak diawasi secara ketat. Kedua kasus ini menyoroti pentingnya penguatan sistem kontrol internal, penerapan prinsip akuntabilitas yang konsisten, dan fungsi audit yang efektif dalam pengelolaan keuangan sektor kesehatan.

Dari beberapa kasus tindakan korupsi tersebut diatas menunjukkan bahwa anggaran pengadaan barang dan jasa yang seharusnya menjadi bagian dari upaya dalam meningkatkan fungsi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dengan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan misinya dengan efisien dan efektif, menjadi sumber baru bagi praktik korupsi (Sinaga & Business, 2019).

Korupsi yang terjadi pada pengadaan barang dan jasa di sektor pemerintahan, apabila tidak dicegah maka akan memberikan dampak sangat negative terhadap harapan peningkatan fungsi dan tujuan pembangunan pemerintahan secara keseluruhan (Kivaayatul Akhyaar et al., 2022).

Adanya fenomena kasus kecurangan berupa suap dan penyelewengan anggaran pengadaan di beberapa UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan yang melibatkan pejabat terkait menunjukkan adanya indikasi lemahnya pengawasan internal yang dilakukan oleh organisasi yang bertanggungjawab dalam hal tersebut.

Hubungan efektivitas pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang diteliti oleh (Artini, 2019), menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuty & Hafsah; Adiko, 2019) menunjukkan dan kemudian menyimpulkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Pencegahan fraud pada pengadaan barang dan jasa sangat erat kaitannya dengan perilaku individu sebagai aktor utama, bukan semata-mata dengan sistem nilai kolektif organisasi. Komitmen organisasional merefleksikan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, yang mencakup kesediaan untuk tetap setia, berusaha maksimal, dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi (Meyer & Allen, 1991). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menghindari perilaku menyimpang karena adanya rasa cinta terhadap organisasi (*affective commitment*), pertimbangan rasional atas risiko yang ditimbulkan (*continuance commitment*), serta kewajiban moral untuk menjaga integritas organisasi (*normative commitment*). Selain itu, variabel moderasi yang digunakan, yaitu kecerdasan spiritual, lebih relevan apabila dikaitkan dengan sikap dan integritas individu. Kecerdasan spiritual memperkuat komitmen seseorang untuk tetap konsisten menjunjung nilai kejujuran dan tanggung jawab, sehingga semakin efektif dalam mencegah terjadinya fraud.

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, normatif, dan rasional terhadap tempat mereka bekerja, serta

memiliki keinginan untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks pelayanan publik seperti Puskesmas, komitmen organisasi sangat krusial untuk menjamin integritas, akuntabilitas, dan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat.

Komitmen organisasi yang rendah baik afektif, normatif, maupun berkelanjutan menjadi akar dari maraknya kasus *fraud* di Puskesmas. Rendahnya keterikatan emosional terhadap lembaga, lemahnya kesadaran etis, serta minimnya pertimbangan risiko atas perilaku menyimpang menyebabkan individu mudah terlibat dalam praktik korupsi. Oleh karena itu, upaya peningkatan komitmen organisasi melalui kepemimpinan yang etis, pelatihan nilai-nilai integritas, serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten sangat diperlukan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dengan pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah. (Anggara, Sulindawati & Yasa, 2020) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian (Natasya, Karamoy & Lambey, 2017) menunjukkan bahwa Hubungan antara komitmen organisasi dengan pencegahan *fraud* sangat berkaitan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mendeteksi resiko dan mencegah terjadinya *fraud*. Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*.

Namun, terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) yang belum banyak dieksplorasi. Pertama, sebagian besar studi tersebut belum menyentuh sektor layanan kesehatan primer seperti Puskesmas, yang memiliki karakteristik berbeda dari lembaga pemerintahan lain, terutama dalam hal tata kelola anggaran, budaya kerja, dan orientasi pelayanan masyarakat. Kedua, pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya umumnya kuantitatif, padahal pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap bagaimana komitmen organisasi memengaruhi perilaku pencegahan *fraud* di tingkat individu dan organisasi. Ketiga, aspek budaya organisasi lokal dan tekanan lingkungan kerja belum banyak dimasukkan dalam model analisis, padahal faktor ini sangat relevan dalam menjelaskan variabilitas komitmen di lapangan (Saefudin, 2021). Terakhir, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan komitmen organisasi dengan pemanfaatan teknologi seperti e-procurement dalam konteks sektor kesehatan, padahal digitalisasi merupakan salah satu strategi penting dalam mencegah kecurangan dalam pengadaan (Hambani & Kusuma, 2021).

Sistem efektivitas pengendalian internal pemerintah, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* yakni sikap kecerdasan spiritual. Melalui sikap kecerdasan spiritual, diharapkan dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku. Apabila setiap anggota organisasi melaksanakan tugas berdasarkan sikap kecerdasan spiritual yang baik maka efektivitas pengendalian internal dapat berjalan tanpa hambatan serta yang terpenting dapat berperan untuk memperkecil ruang bagi pelaku tindak kecurangan.

Dalam konteks pencegahan fraud, peran **komitmen organisasional** mencerminkan keterikatan individu dengan nilai dan integritas organisasi, sehingga menjadi faktor utama dalam meminimalkan perilaku menyimpang. Kecerdasan spiritual berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat efek komitmen ini, melalui pengembangan kesadaran moral, makna dalam bekerja, dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi. Penelitian oleh (Suriana et al. 2021) mendukung hal ini: kecerdasan spiritual terbukti memperkuat pengaruh variabel seperti kompetensi, budaya organisasi, dan sistem whistle-blowing terhadap pencegahan fraud dengan peningkatan nyata terhadap nilai R^2 dan efek interaksi yang signifikan. Demikian pula, studi oleh (Andi Rafiyadi et al. 2020) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual secara signifikan memoderasi hubungan antara kompetensi auditor dan skeptisisme profesional dalam mendeteksi fraud, menegaskan bahwa auditor dengan tingkat kecerdasan spiritual lebih efektif dan etis dalam identifikasi pelanggaran. Temuan-temuan empiris ini menegaskan bahwa kecerdasan spiritual tidak hanya memperkuat komitmen organisasional secara psikologis, tapi juga memperdalam integritas individu dalam menghadapi godaan *fraud* sehingga sangat tepat digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, khususnya di lingkungan birokrasi publik seperti Puskesmas.

Penelitian terdahulu memberikan dukungan empiris yang konsisten mengenai peran kecerdasan spiritual sebagai moderator. Studi oleh (Hendrawati & Susanti, 2020) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memperkuat hubungan antara integritas dan pencegahan fraud pada organisasi sektor publik, dengan hasil analisis interaksi yang signifikan ($p < 0,05$). Hasil serupa ditemukan dalam

penelitian (Suryandari & Puspitasari, 2019), yang menekankan bahwa pegawai dengan kecerdasan spiritual tinggi lebih mampu menjaga komitmen dan menolak perilaku menyimpang meskipun dihadapkan pada tekanan organisasi. Penelitian-penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa kecerdasan spiritual berperan sebagai "filter etis" yang memperkuat pengaruh positif **komitmen organisasional** terhadap pencegahan fraud, sehingga menjadikannya variabel moderasi yang tepat dalam penelitian ini.

Berdasarkan Fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa Dengan Kecerdasan spiritual Sebagai Variabel Moderating Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan belum dilakukan secara maksimal.
2. Belum terbaginya posisi aparatur sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

3. Beberapa pihak yang diduga terlibat kasus korupsi belum memperlihatkan sikap yang selaras dengan prinsip kehormatan dan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat.
4. Kurangnya sikap kecerdasan spiritual individu aparat di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Apakah sikap kecerdasan spiritual individu memoderasi pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
4. Apakah sikap kecerdasan spiritual individu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penegendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis sikap kecerdasan spiritual individu memoderasi pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis sikap kecerdasan spiritual individu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.5. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif secara teoritis dan praktis. Secara teoritis pada penelitian ini yakni memberikan tambahan bukti pada *fraud* triangle bahwa melalui efektivitas pengendalian internal dapat menjadi alat untuk meminimalisir terjadinya tindak kecurangan. Penelitian ini juga memberikan tambahan wawasan bagi akademisi serta memberikan bukti empiris

pengaruh efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasional pada pencegahan *fraud* dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi.

Kontribusi secara praktis penelitian ini yakni dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan bahwa dengan menitikberatkan pada sikap kecerdasan spiritual aparatur yang beretika dan jujur akan berdampak pada penguatan sistem dan regulasi mengenai tata cara pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara elektronik. Dalam penelitian ini teori *fraud triangle* digunakan sebagai acuan untuk menjawab permasalahan penelitian. Teori *fraud triangle* berpandangan bahwa untuk memerangi kecurangan dapat dilakukan melalui penerapan sistem yang efektif serta bagaimana organisasi mampu mempertahankan kecerdasan spiritual aparatur. (Akbar, 2019).

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penting dalam pemahaman lebih mendalam mengenai berbagai faktor kecurangan akuntansi, terutama di Pemerintahan Kota. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan wawasan mengenai strategi pencegahan *fraud* yang dapat diimplementasikan dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintahan.

2. Bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan kepada pemerintah daerah untuk menerapkan e-procurement dengan lebih baik sesuai peraturan yang berlaku, sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa.

- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan kepada pemerintah daerah untuk mengimplementasikan pengendalian individu dan organisasi perangkat daerah menjadi yang lebih baik, sehingga mencegah terjadinya *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan kepada pemerintah daerah untuk menanamkan sikap kecerdasan spiritual dalam menjalankan peran sesuai tugas dalam fungsi sebagai aparatur pemerintahan daerah, sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa.

3. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang baik dalam melaksanakan penelitian serupa atau dalam bidang yang sama, sehingga memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan di bidang pencegahan *fraud* di tingkat pemerintahan daerah kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Theory of Planned Behavior (TPB) dikembangkan oleh Icek Ajzen pada tahun 1991 sebagai pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang sebelumnya ia kembangkan bersama Fishbein pada tahun 1980. TPB muncul karena kebutuhan untuk menjelaskan perilaku yang tidak sepenuhnya berada di bawah kontrol individu secara langsung. Dalam TPB, Ajzen menambahkan komponen baru yaitu *perceived behavioral control*, yang merujuk pada sejauh mana individu merasa mampu mengontrol atau melaksanakan suatu tindakan. Teori ini menyatakan bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) adalah prediktor utama dari perilaku aktual, dan niat tersebut dipengaruhi oleh tiga komponen utama: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan.

Dalam konteks penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasional terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa dengan Kecerdasan spiritual sebagai Variabel Moderating", TPB sangat relevan untuk dijadikan sebagai grand theory. Efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasional dapat memengaruhi norma-norma subjektif dan persepsi kontrol terhadap perilaku menyimpang dalam organisasi. Sementara itu, kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi dapat berperan dalam membentuk sikap dan nilai individu yang memperkuat niat untuk menghindari perilaku curang (*fraud*). Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual

seseorang, maka semakin kuat dorongan internalnya untuk menolak tindakan tidak etis meskipun peluang dan tekanan untuk melakukan *fraud* mungkin ada.

Penggunaan TPB dalam penelitian ini penting karena memberikan dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan mengapa seseorang di dalam organisasi mungkin memilih untuk tidak melakukan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa. Teori ini juga membantu menguraikan bahwa pencegahan *fraud* tidak hanya ditentukan oleh sistem atau prosedur (seperti efektivitas pengendalian internal), tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan sosial seperti komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai spiritual pribadi. Dengan kata lain, TPB memungkinkan peneliti untuk melihat interaksi antara struktur organisasi dan karakter individu dalam membentuk perilaku etis di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, *Theory of Planned Behavior* menjadi pilihan teori yang tepat dan komprehensif untuk menjelaskan fenomena yang diangkat dalam judul ini, karena mampu menjembatani aspek struktural, sosial, dan individual dalam pencegahan *fraud*.

2.1.2 Pencegahan *Fraud*

2.1.2.1 Definisi Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan suatu tindakan ilegal yang dilakukan oleh satu atau lebih orang, baik dengan sengaja maupun tidak, dengan tujuan memperoleh keuntungan melalui berbagai cara, seperti mendapatkan uang, aset, dan lain sebagainya, yang dapat merugikan banyak pihak (Santi Putri Laksmi & Sujana, 2019).

Peraturan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) Nomor 1 Tahun 2017, *fraud* merupakan tindakan yang mengandung niat atau unsur kesengajaan untuk mendapatkan keuntungan secara ilegal, termasuk penipuan, manipulasi, penggelapan, dan penyalahgunaan kepercayaan. Kecurangan dapat diartikan sebagai upaya manipulasi yang dilakukan dengan sengaja untuk mencuri harta atau hak pihak lain (Yukcu & Uğurluel Atağan, 2020). Pendapat (Adwitya & Fitria Sari, 2020) yang menyatakan bahwa *Fraud* yang terjadi di sektor publik dilakukan dalam bentuk kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang selanjutnya disebut dengan korupsi.

Pencegahan *fraud* merupakan langkah untuk meminimalisir tindakan kecurangan, menurut Pusdiklatwas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, pencegahan *fraud* adalah usaha terintegrasi untuk menekan faktor penyebab *fraud*, antara lain dengan memperkecil peluang terjadinya kesempatan melakukan kecurangan, menurunkan tingkat kebutuhan pegawai, dan menghilangkan alasan pembenaran atas tindak kecurangan. Pendapat Steve Albrecht yang dikutip oleh (Priantara, 2018). Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem ini dikenal

sebagai Sistem Pengendalian Intern yang dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah tersebut. (Eka Nurmal Sari & Muhyarsyah, 2020).

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pencegahan *fraud* menjadi langkah penting untuk meminimalisir risiko terjadinya kecurangan melalui upaya terintegrasi, seperti memperkecil kesempatan melakukan kecurangan, mengurangi tekanan atau kebutuhan yang mendorong seseorang berbuat curang, serta menghilangkan pembenaran atas tindakan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan dan manfaat pencegahan *fraud*.

Tujuan pencegahan kecurangan menurut (Karyono, 2018) :

1. *Prevention* (mencegah setiap peluang yang membuka tindakan kecurangan).

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* Yaitu dengan menangkal setiap pelaku potensial *fraud*.

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* (mempersulit setiap ruang gerak pelaku potensial *fraud*).
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* (keharusan untuk mengidentifikasi setiap kegiatan yang rentan terhadap risiko kecurangan dan sistem efektivitas pengendalian internal yang lemah).

Recertification adalah suatu proses di mana organisasi secara berkala mengevaluasi dan mengidentifikasi setiap kegiatan atau proses yang rentan terhadap risiko kecurangan, serta sistem efektivitas pengendalian internal 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* (menuntut setiap pelaku kecurangan)

Tujuan ini 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 pencegahan *fraud* menurut (Priantara, 2018) 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.

2.1.2.3 Indikator Pencegahan *Fraud*

Terdapat beberapa indikator dalam pencegahan *fraud*, seperti yang disarankan oleh (Larasati & Surtikantim, 2019), sebagai berikut :

1. Memperkuat kerangka hukum

Mengimplementasikan peraturan dan kebijakan yang ketat untuk mencegah dan menindak *fraud*

2. Prosedur transparan

Memastikan semua pihak yang berkepentingan memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang relevan

3. Evaluasi penawaran

Menetapkan kriteria evaluasi yang objektif dan transparan untuk penawaran yang masuk dalam proses pengadaan.

4. Pemeriksaan dan audit independen

Melakukan audit rutin terhadap proses dan kegiatan organisasi untuk mendeteksi potensi *fraud*

Menurut (Albrecht, 2019) indikator dari pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*): Menciptakan budaya organisasi yang menekankan integritas dan nilai etika.
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*): Mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*): Menerapkan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan yang diperlukan diambil untuk mengatasi risiko.
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*): Menyediakan informasi yang relevan dan berkualitas serta memastikan komunikasi yang efektif di seluruh organisasi.
5. Pemantauan (*Monitoring*): Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem efektivitas pengendalian internal untuk memastikan efektivitasnya.

Menurut (Priantara, 2019) pencegahan *fraud* dapat dilakukan melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Penerapan Sistem Efektivitas pengendalian internal yang Efektif: Membangun dan menerapkan sistem efektivitas pengendalian internal yang mampu mendeteksi dan mencegah tindakan kecurangan.
2. Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan: Memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai etika dan integritas untuk meningkatkan kesadaran terhadap risiko *fraud*.
3. Kebijakan dan Prosedur yang Jelas: Menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas serta memastikan bahwa semua karyawan memahaminya.
4. Pengawasan dan Audit Internal: Melakukan pengawasan dan audit internal secara rutin untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi kecurangan.
5. Saluran Pelaporan (*Whistleblowing*): Menyediakan saluran bagi karyawan untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan tanpa takut akan pembalasan.

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencegahan *fraud* memerlukan pendekatan holistik dan sistematis yang melibatkan:

1. Aspek struktural dan regulatif (kerangka hukum dan kebijakan),
2. Memperkuat kerangka hukum,
3. Budaya organisasi yang etis dan sadar risiko,
4. Transparansi informasi dan proses, serta
5. Mekanisme pengawasan dan pelaporan yang dapat dipercaya.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud*

Menurut (Laoh, 2021) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan keuangan dalam pengadaan barang dan jasa pemerintahan

daerah, antara lain:

1. Ketelitian dalam Proses Pengadaan: Proses pengadaan barang yang transparan dan terdokumentasi dengan baik dapat mengurangi risiko kecurangan.
2. Penerapan Pengawasan Internal yang Ketat: Sistem pengawasan internal yang efektif dapat mendeteksi dan mencegah potensi kecurangan, termasuk audit internal yang terjadwal secara berkala.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan dan Prosedur: Memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam pengadaan mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku dapat mengurangi celah untuk praktik kecurangan.
4. Pelatihan dan Kesadaran Pegawai: Menyediakan pelatihan tentang etika dan kepatuhan serta meningkatkan kesadaran akan risiko kecurangan di antara pegawai yang terlibat.
5. Transparansi dan Akuntabilitas: Membangun mekanisme yang memungkinkan publik dan pihak terkait untuk mengakses informasi mengenai proses pengadaan barang secara transparan dapat mengurangi risiko kecurangan.
6. Penegakan Hukum yang Efektif: Memastikan ada sanksi yang jelas dan diterapkan secara konsisten terhadap pelaku kecurangan untuk memberikan efek jera dan mendorong kepatuhan.
7. Penggunaan Teknologi Informasi: Menggunakan teknologi untuk memperkuat transparansi dan pengawasan, seperti sistem e-procurement yang terintegrasi dan otomatis.

8. Pengelolaan Risiko: Mengidentifikasi dan mengelola risiko potensial yang terkait dengan pengadaan barang dapat membantu mengurangi kemungkinan kecurangan.
9. Kecerdasan spiritual: Nilai-nilai kecerdasan spiritual yang dipegang oleh pegawai dapat meningkatkan integritas dan moralitas dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat untuk tidak melakukan kecurangan karena keyakinan agama mereka mengajarkan kejujuran dan integritas. Pendidikan dan pembinaan dalam hal kecerdasan spiritual dapat memperkuat etika dan moral dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Efektivitas pengendalian internal

2.1.3.1 Definisi efektivitas pengendalian internal

Menurut (Joseph et al., 2019) mengemukakan bahwa efektivitas pengendalian internal suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, pekerjaan, dan arus wewenang, orang-orang dan sistem informasi manajemen, yang dirancang untuk membantu organisasi tersebut mendukung tujuan atau sasaran tertentu.

Suatu sistem efektivitas pengendalian internal dapat dikatakan telah memadai jika perusahaan mampu mengidentifikasi unsur-unsur atas efektivitas pengendalian internal dengan baik. Menurut PP No 60 tahun 2019 bahwa SPIP terdiri atas unsur dalam efektivitas pengendalian internal terbagi menjadi lima, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan

komunikasi dan Pemantauan pengendalian intern (Hanum dan Utari, 2019).

Sistem efektivitas pengendalian internal merupakan faktor kunci untuk memastikan bahwa proses pengadaan telah efektif dan efisien (Rustiarini, Nurkholis, & Andayani, 2019). Dengan menerapkan sistem efektivitas pengendalian internal yang efektif maka perilaku *Fraud* dapat dihindari. (Tuanakotta, 2020) menjelaskan bahwa upaya untuk mencegah *Fraud* dapat dimulai dengan mengoptimalkan penerapan sistem efektivitas pengendalian internal. Joseph et al., (2019) mengemukakan bahwa efektivitas pengendalian internal suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, pekerjaan, dan arus wewenang, orang-orang dan sistem informasi manajemen, yang dirancang untuk membantu organisasi tersebut mendukung tujuan atau sasaran tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa sistem efektivitas pengendalian internal merupakan faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta menjadi alat yang efektif untuk mencegah terjadinya *fraud*. Efektivitas pengendalian internal tidak hanya mencakup struktur dan alur wewenang organisasi, tetapi juga melibatkan peran sumber daya manusia, sistem informasi, dan proses kerja yang terintegrasi. Sistem ini akan bekerja secara optimal apabila kelima unsurnya lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dijalankan secara efektif. Dengan efektivitas pengendalian internal yang memadai, organisasi mampu mendeteksi risiko sejak dini, menjalankan operasional secara efisien, serta menciptakan budaya kerja yang jujur dan transparan. Oleh karena itu, penguatan sistem efektivitas pengendalian internal menjadi langkah strategis dan

mendasar dalam upaya pencegahan *fraud* di lingkungan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Efektivitas pengendalian internal

Menurut (Tuanakotta, 2020) menarik kesimpulan bahwa tujuan efektivitas pengendalian internal sebagai berikut;

1. Strategis, sasaran utama (high-level goals) yang mendukung misi entitas;
2. Pelaporan keuangan (pengendalian atas pelaporan keuangan);
3. Operasi (pengendalian operasional);
4. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

Menurut (Mulyadi, 2018) dalam buku *Sistem Akuntansi*, efektivitas pengendalian internal terdiri dari rencana organisasi dan metode yang dipilih untuk:

1. Mengamankan harta kekayaan perusahaan (aset),
2. Memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi,
3. Meningkatkan efisiensi operasional,
4. Memastikan dipatuhinya kebijakan manajerial yang ditetapkan

Menurut (Delfrianto dkk, 2018) dalam jurnal *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, No. 3, Jan 2024), efektivitas pengendalian internal adalah rencana organisasi, metode, dan pengukuran yang dipilih untuk:

1. Mengamankan harta kekayaan (aset),
2. Menjaga ketelitian dan keandalan data akuntansi,
3. Meningkatkan efisiensi operasional,
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajerial

2.1.3.3 Indikator Efektivitas pengendalian internal

The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

(COSO, 2018) menjelaskan suatu kerangka efektivitas pengendalian internal yang terdiri atas 5 komponen yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Merupakan fondasi dari sistem efektivitas pengendalian internal yang mencerminkan sikap, kesadaran, dan tindakan manajemen terhadap pentingnya pengendalian.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Proses untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

3. Aktivitas pengendalian (*Control Activity*)

Tindakan atau kebijakan yang dirancang untuk mengatasi risiko dan memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan Komunikasi (*Communication and Information*)

Sistem ini mendukung pengambilan keputusan yang akurat dan memastikan bahwa seluruh pihak memahami tanggung jawab mereka.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Proses evaluasi berkelanjutan atas efektivitas sistem efektivitas pengendalian internal. Pemantauan dilakukan melalui audit internal, peninjauan manajerial, serta tindak lanjut terhadap temuan dan rekomendasi perbaikan.

Menurut (Mulyadi, 2018) indikator dari sistem efektivitas pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Struktur Organisasi – pembagian fungsi dan tanggung jawab secara jelas.

2. Sistem Wewenang & Prosedur Pencatatan – pengaturan otorisasi dan tata cara pencatatan transaksi.
3. Praktik yang Sehat – norma dan budaya operasional yang baik dan etis.
4. Karyawan yang Sesuai dengan Tanggung Jawabnya – ketersediaan personel kompeten pada posisi sesuai.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 Tahun 2019 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menetapkan lima unsur efektivitas pengendalian internal:

1. Lingkungan Pengendalian: Menekankan pada penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.
2. Penilaian Risiko: Melibatkan identifikasi dan analisis risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
3. Kegiatan Pengendalian: Meliputi reviu atas kinerja instansi, pembinaan sumber daya manusia, pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, dan pengendalian fisik atas aset.
4. Informasi dan Komunikasi: Memastikan informasi yang relevan tersedia dan dikomunikasikan secara efektif di seluruh organisasi.
5. Pemantauan Pengendalian Intern: Melakukan pemantauan berkelanjutan dan evaluasi terpisah untuk menilai efektivitas pengendalian internal.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal yang efektif dibangun atas lima komponen utama yang saling berkaitan dan berfungsi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien, efektif, dan bebas dari penyimpangan. Kelima komponen tersebut meliputi:

1. Lingkungan Pengendalian, yang menekankan pentingnya nilai etika, integritas, kompetensi, serta struktur organisasi yang mendukung terciptanya budaya pengendalian;
2. Penilaian Risiko, yang berkaitan dengan identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi;
3. Kegiatan Pengendalian, berupa kebijakan dan prosedur operasional yang diterapkan untuk memitigasi risiko dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan;
4. Informasi dan Komunikasi, yang menjamin bahwa informasi yang dibutuhkan tersedia dan dikomunikasikan secara tepat dan efektif;
5. Pemantauan, yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mengevaluasi efektivitas pengendalian internal dan melakukan perbaikan bila diperlukan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 2020).

Kemudian menurut (Iverson, 2019), komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek

perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2019).

Adapun menurut (Robbins dan Coulter, 2018) mengatakan bahwa *“Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization”*.

Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara kepala satuan kerja perangkat daerah beserta seluruh komponen organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasinya untuk keberhasilan melaksanakan visi, misi, tujuan, sasaran sesuai dengan rencana kerja setiap perangkat daerah. Dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan hal penting agar tidak ada bagian dari organisasi yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya atau melaksanakan hal-hal yang bertentangan dengan apa yang sudah diarahkan oleh pimpinan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu keinginan tetap menjadi anggota organisasi, percaya dan menerima nilai dan tujuan organisasi, siap bekerja kerja sepenuh hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi pegawai. Berawal

dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi.

Adapun tujuan dari komitmen organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Mendorong pekerja untuk memiliki komitmen dan partisipasi yang tinggi melalui totalitas dalam bekerja ;
2. Mendorong pekerja untuk menghasilkan inovasi karena pekerja akan memiliki inisiatif untuk kemajuan organisasi ;
3. Menciptakan lingkungan kerja yang dinamis sehingga suasana kerja tidak membosankan ;
4. Meningkatkan solidaritas baik antar pekerja maupun antar bagian sehingga tercipta atmosfer yang saling tolong menolong ;
5. Menciptakan rasa nyaman bagi pekerja sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan lebih fokus sehingga organisasi dapat berkembang dengan cepat karena setiap pekerja bertanggung jawab sepenuhnya terhadap beban kerja yang diberikan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2019), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Adanya kemauan karyawan dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan dimana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

3. Adanya kebanggaan karyawan dalam organisasi yang ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Selanjutnya menurut (Kreitner & Kinicki, 2019) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi

merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator dari komitmen organisasi menjadi tiga jenis:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional dan keinginan pribadi karyawan untuk tetap bekerja karena mereka merasa senang dan terhubung dengan organisasi;
2. Komitmen Berkelanjutan, yaitu pertimbangan rasional berdasarkan manfaat ekonomi dan risiko yang ditanggung jika meninggalkan organisasi;
3. Komitmen Normatif, yaitu rasa tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi karena merasa hal tersebut adalah kewajiban.

2.1.5 Kecerdasan spiritual

2.1.5.1 Definisi Kecerdasan spiritual

Kecerdasan emosional telah menjadi konsep penting dalam menjelaskan kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi, baik diri sendiri maupun orang lain. (Ahyadi, 2019) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara baik dalam hubungan sosial..

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi, membedakan di antara keduanya, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan (Basri, 2019).

Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kompetensi, keterampilan, dan fasilitator non-kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan (Baron, 2017). Kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, penghubung, dan pengaruh manusia. Sementara itu, menurut (Weisinger, 20188), kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan emosi secara cerdas untuk meningkatkan keberhasilan personal maupun profesional, termasuk dalam menghadapi konflik dan tekanan.

Berdasarkan lima pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, membangun hubungan sosial yang sehat, serta menghadapi tekanan hidup. Konsep ini tidak hanya menekankan aspek pengendalian emosi, tetapi juga mencakup motivasi, empati, serta keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan personal maupun profesional. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai kombinasi antara kompetensi kognitif dan non-kognitif yang berfungsi sebagai penentu penting dalam pencapaian kesuksesan dan kesejahteraan individu.

2.1.5.2 Indikator dan Peran Kecerdasan spiritual

Pada penelitian ini kecerdasan spiritual berperan sebagai variabel moderating, yaitu variabel yang bertujuan untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun indikator

yang data mengukur kecerdasan spiritual yaitu sebagai berikut ini: (Rosidin, 2017).

1. Penerapan budaya spiritual di tempat kerja.
2. Nilai religius sebagai pedoman perilaku pegawai.
3. Integrasi.
4. Motivasi.
5. Karakter pegawai

Menurut (Wiguna, 2024) indikator kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Integritas pegawai
3. Transparansi
4. Kesadaran moral
5. Tanggung jawab

2.1.6 Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan berisi tentang data hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang memiliki relevansi dengan dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eny Astuti dan Tri Jatmiko Wahyu	Pengaruh Implementasi <i>E-procurement</i> dan Sistem Efektivitas	Variabel Dependent: <i>Fraud</i> pada Pengadaan Barang	Implementasi e- procurement tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pencegahan <i>Fraud</i> pengadaan barang dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Prabowo (2023)	pengendalian internal Terhadap Efektivitas Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa	dan Jasa Variabel Independent: <i>E-procurement</i> Efektivitas pengendalian internal	jasa. Sistem efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pencegahan <i>Fraud</i> pengadaan barang dan jasa.
2.	Iffah Khairunnah dan Nadirsyah Nadirsyah (2022)	Pengaruh Penerapan E Procurement dan Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa di Provinsi Aceh	Variabel Dependent: <i>Fraud</i> pada Pengadaan Barang dan Jasa Variabel Independent: <i>E-procurement</i> Efektivitas pengendalian internal	<i>E-procurement</i> secara langsung berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>Fraud</i> di instansi pemerintah di provinsi Aceh. Secara langsung efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>Fraud</i> di instansi pemerintah provinsi Aceh.
3.	Irine Ika Wardhani, Arifa Pratami & Ikbar Pratama (2021)	E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan <i>Fraud</i> terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara	Variabel Dependent: <i>Fraud</i> pada Pengadaan Barang dan Jasa Variabel Independent: E-Procurement Sistem Pengendalian Internal Variabel Moderating: Relegiusitas	<i>E-procurement</i> merupakan variabel yang berdampak positif terhadap pencegahan terjadinya kecurangan. Sistem efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pencegahan <i>Fraud</i> . Relegiusitas pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>Fraud</i> .
4.	Luh Putu Resti Mega Artantri, Lilik Handajani, dan Endar Pituringsih (2020)	Peran E Procurement Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah Daerah di Pulau Lombok.	Variabel Dependent: <i>Fraud</i> pada Pengadaan Barang dan Jasa Variabel Independent: <i>E-procurement</i>	Peran e procurement terkait dengan pencegahan <i>Fraud</i> pada pengadaan barang/jasa pemerintah daerah di pulau Lombok. Berdasarkan 108 kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berasal dari anggota ULP dan LPSE diketahui bahwa e procurement telah berhasil berperan dalam pencegahan <i>Fraud</i> pada pengadaan barang/jasa.
5	Arasy Ghazali Akbar, Rosidi, & Wuryan	Pengaruh Implementasi <i>E-procurement</i> dan Sistem Efektivitas pengendalian internal	Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Variabel Independent:	Hasil menunjukkan beberapa temuan, pertama implementasi <i>e-procurement</i> berpengaruh terhadap pencegahan <i>Fraud</i> . Kedua, sistem efektivitas

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Andayani (2019)	Pemerintah terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang/Jasa dengan Sikap kecerdasan spiritual sebagai Pemoderasi	Implementasi <i>E-procurement</i> Sistem Efektivitas pengendalian internal Pemerintah Variabel Moderasi: Sikap kecerdasan spiritual	pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap pencegahan <i>Fraud</i> . Temuan ketiga dan keempat menunjukkan bahwa sikap kecerdasan spiritual terdukung sebagai variabel moderasi.
6	Andre Maytandi & Muhammad Hasyim Ibnu Abbas (2020)	Does <i>E-procurement</i> Prevent Corrupt Activity in Public Procurement Process?	<i>E-procurement</i> , Corruption, Bribery, Game Theory	Berdasarkan data Komisi Pemberantasan Korupsi Indonesia (KPK), kasus korupsi dalam pengadaan publik berada di peringkat tertinggi dibandingkan yang lain. Dengan menggunakan pendekatan teori permainan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pengadaan barang dan jasa publik dari Pemerintah Indonesia yang telah mengadopsi sistem elektronik, yang disebut <i>e-procurement</i> . Permainan ini dilakukan secara berurutan oleh dua agen perwakilan, yaitu penyelenggara (pemerintah) dan penyedia. Diasumsikan bahwa penyelenggara bersifat tidak korup. Hasil dari analisis ditemukan bahwa pengadaan elektronik secara matematis tidak dapat mengurangi perilaku korup. Hal itu terjadi karena meskipun proses pengadaan dilakukan secara elektronik, kedua belah pihak masih memiliki kemungkinan untuk bertemu untuk bernegosiasi sehingga menimbulkan potensi terjadinya korupsi. Oleh karena itu, kunci untuk mencegah praktik korupsi dalam pengadaan publik adalah menghindari pertemuan dua pihak yang bermain dalam proses pengadaan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7	Arif Afriady, & Irfan Alfiansyah (2022)	Pengaruh <i>E-procurement</i> Dan Kecerdasan spiritual Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Aset Kota Bandung	Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> , Variabel Independent: <i>e-procurement</i> , Kecerdasan spiritual,	Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel keseluruhan staf BPKA Kota Bandung melalui kuisioner yang diberikan. Adapun alat analisis yang digunakan melalui analisis regresi dengan berbantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>e-procurement</i> tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>Fraud</i> . Namun, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap pencegahan <i>Fraud</i> .
8	Dianatul Fajariyah & Anita Carolina, (2023)	Pengaruh Kecerdasan spiritual, Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Ekowisata Mangrove	Variabel Dependet: <i>Fraud</i> Variabel Independent: religiosity, leadership, organizational culture,	Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual, leadership dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>Fraud</i> hal ini berarti dengan pemahaman kecerdasan spiritual, leadership, dan budaya organisasi yang baik dalam diri individu akan diterapkan dalam sikap dan perilakunya, setiap individu yang meyakini bahwa Tuhan mengetahui setiap perbuatan yang dilakukan dapat mencegah terjadinya kecurangan..Keterbatasan pada penelitian ini yaitu objek yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada ekowisata mangrove saja, tanpa melibatkan berbagai wisata yang ada di Madura.
9	Anak Agung Putu Siska Pramita Dewi, Ni Wayan Yuniasih & Ni Ketut Muliati (2023)	Pengaruh Religiusitas, Keadilan Organisasi, dan Asimetri Informasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Keuangan LPD	Variabel Dependent: <i>Fraud</i> prevention Variabel Independent: Religiousness, organizational justice, information asymmetry,	Pada penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa dalam upaya pencegahan kecurangan (<i>Fraud</i>) pihak LPD Kecamatan Penebel harus mampu meningkatkan kecerdasan spiritual (X1), keadilan organisasi (X2), dan ketidakadaan asimetri informasi (X3) karena hubungan yang terbentuk antara variabel adalah

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				positif Lembaga Perkreditan Desa (LPD) direkomendasikan untuk meningkatkan dan mengefektifkan kecerdasan spiritual dan keadilan organisasi dan tidak adanya asimetri informasi untuk meningkatkan pencegahan kecurangan, karena memiliki dampak positif terhadap pencegahan kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam manajemen keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD)
10	Khairunnisa Primavera Ananda, Pupung Purnamasari, & Hendra Gunawan	Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Kecerdasan spiritual Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Variabel Dependent: pencegahan <i>Fraud</i> variabel Independent: efektivitas pengendalian internal, kecerdasan spiritual,	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil pengujian menunjukkan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>Fraud</i> pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Semakin baik efektivitas pengendalian internal maka akan semakin tinggi pencegahan <i>Fraud</i> . 2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>Fraud</i> pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Semakin baik kecerdasan spiritual maka pencegahan <i>Fraud</i> akan semakin meningkat. 3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan efektivitas pengendalian internal dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>Fraud</i> pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.
11	Yusni (2022)	Pengaruh Implementasi E-Procurement dan	Komitmen organisasi, e-procurement,	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> ; sistem

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang/Jasa dengan Sistem Efektivitas pengendalian internal Pemerintah sebagai Variabel Moderasi	sistem efektivitas pengendalian internal, pencegahan <i>fraud</i>	efektivitas pengendalian internal memoderasi hubungan tersebut.
12	Senda Y. Leatemia & Nickita F. Febryanti (2020)	Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang	Komitmen organisasi, efektivitas pengendalian internal, pencegahan <i>fraud</i>	Komitmen organisasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
13	Muhammad Agus Salim (2020)	Efek Moderasi Kecerdasan Spiritualitas pada Pengaruh Implementasi E-Procurement terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Komitmen organisasi, e-procurement, pencegahan <i>fraud</i>	Komitmen organisasi memoderasi pengaruh e-procurement terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
14	Anggita Purwitasari (2018)	Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang	Komitmen organisasi, efektivitas pengendalian internal, pencegahan <i>fraud</i>	Komitmen organisasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
15	Putra & Dwirandra (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Organisasi Sektor Publik	Komitmen Organisasi; Pencegahan <i>Fraud</i>	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada organisasi sektor publik.
16	Pramudita & Yuniarti (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Intervening	Komitmen Organisasi; Sistem Pengendalian Internal; Pencegahan <i>Fraud</i>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , baik secara langsung maupun melalui pengendalian internal.
17	Nugroho & Setiawan (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Sektor Publik	Komitmen Organisasi; Pengendalian Internal; Pencegahan <i>Fraud</i>	Komitmen organisasi dan pengendalian internal secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
18	Rahmawati & Haryanto (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Perilaku Etis Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderasi	Pengendalian Internal; Kecerdasan Spiritual; Perilaku Etis	Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis pegawai.
19	Putri & Ardiana (2020)	Peran Kecerdasan Spiritual dalam Memoderasi Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud	Pengendalian Internal; Kecerdasan Spiritual; Pencegahan Fraud	Kecerdasan spiritual memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.

Sumber: Berbagai Sumber Penelitian

2.2 Kerangka Berpikir/Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang berikutnya dari suatu pelaksanaan penelitian yang sedang diteliti. Hasil beberapa penelitian sebelumnya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa mencakup penerapan efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi sikap kecerdasan spiritual. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh antara ketiga faktor tersebut terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian ini mencakup variabel-variabel utama, yaitu Efektivitas pengendalian internal, Komitmen Organisasi, sikap kecerdasan spiritual dan pencegahan *fraud* dalam konteks pengadaan barang dan jasa di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

2.2.1. Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa

Efektivitas pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, pekerjaan, dan arus wewenang, orang-orang, dan sistem informasi manajemen, yang dirancang untuk membantu organisasi tersebut mendukung tujuan atau sasaran tertentu. Jika sistem efektivitas pengendalian internal diterapkan dengan baik di setiap kegiatan pemerintah maka *Fraud* yang terjadi akan terminimalisir. Hermiyetti dalam (Wardhani.et.al, 2021) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal merupakan proses yang dilakukan oleh dewan komisaris yang bertujuan untuk memberikan jaminan yang cukup bagi terwujudnya tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan efektivitas pengendalian internal yang tepat dapat mencegah tindakan penipuan. Jadi sistem efektivitas pengendalian internal yang efektif pada akhirnya dapat menutup seseorang akan melakukan kecurangan/*fraud* dalam hal ini adalah kecurangan dalam penyediaan barang dan maupun jasa. Hal ini selaras dengan Eny Astuti dan Tri Jatmiko Wahyu Prabowo (2023), Iffah Khairunnah dan Nadirsyah (2022), Irine Ika Wardhani, Arifa Pratami & Ikbar Pratama (2021) yang menyatakan bahwa penerapan dari sistem efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pengadaan barang/jasa, seperti yang diungkapkan oleh Tuanakotta (2020) bahwa upaya pencegahan *Fraud* dimulai dari efektivitas pengendalian internal.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya, yang tercermin dalam keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen ini terdiri dari tiga dimensi: afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban moral), dan continuance (pertimbangan biaya-risiko jika keluar dari organisasi) (Meyer & Allen, 2021).

Pencegahan *fraud* mengacu pada upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk mencegah terjadinya kecurangan, baik melalui efektivitas pengendalian internal, kebijakan organisasi, maupun perilaku etis individu. Dalam konteks pengadaan barang dan jasa, *fraud* dapat mencakup mark-up harga, kegiatan fiktif, kolusi, dan gratifikasi.

Komitmen organisasi berperan penting dalam mencegah *fraud* karena individu yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menjunjung tinggi integritas dan kepatuhan terhadap aturan. Karyawan yang berkomitmen secara normatif dan afektif biasanya merasa bertanggung jawab menjaga reputasi organisasi dan menghindari perilaku menyimpang.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam upaya pencegahan *fraud*, khususnya dalam konteks pengadaan barang dan jasa. Penelitian oleh (Yusni, 2022) mengungkap bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, terutama ketika dikombinasikan dengan sistem efektivitas

pengendalian internal yang efektif. Komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi mendorong kepatuhan terhadap aturan dan menurunkan kecenderungan untuk melakukan penyimpangan. (Leatemala & Febryanti, 2020) juga menegaskan bahwa efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi terhadap pencegahan *fraud*. Mereka menekankan bahwa individu dengan loyalitas tinggi terhadap organisasinya akan memiliki resistensi moral terhadap perilaku koruptif.

Sementara itu, Salim (2020) memfokuskan penelitiannya pada peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Ia menemukan bahwa dalam konteks implementasi e-procurement, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara sistem digital dan efektivitas pencegahan *fraud*. Artinya, tanpa dukungan komitmen dari sumber daya manusianya, bahkan sistem digital sekalipun tidak akan optimal dalam mencegah praktik *fraud*. Penelitian oleh Purwitasari (2021) juga mendukung temuan ini, di mana ia menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi secara signifikan menurunkan risiko *fraud* melalui peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pengadaan barang dan jasa.

Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya berpengaruh secara langsung terhadap pencegahan *fraud*, tetapi juga memperkuat efektivitas sistem pengawasan dan teknologi yang diterapkan oleh organisasi. Dengan demikian, penting bagi instansi pemerintah maupun sektor pelayanan publik seperti Puskesmas untuk membangun budaya organisasi yang menumbuhkan loyalitas, kepedulian, dan tanggung jawab individu terhadap nilai-nilai antikorupsi.

Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadani *et al*, 2023), (Santika, *et al*, 2024), (Yusni, 2022), (Pituringsih, *et al*, 2023) dan (Putri, *et al*, 2023) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki efek signifikan dalam menurunkan *fraud*, baik sebagai variabel langsung maupun sebagai penguat sistem pengendalian (internal control, e-procurement, cultural) dalam organisasi.

2.2.3 Moderasi Kecerdasan spiritual, Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa

Salah satu tujuan sikap kecerdasan spiritual adalah untuk mencegah perilaku yang menyimpang. Begitu juga dengan efektivitas pengendalian internal yang memiliki peran dan fungsi sangat penting dalam operasional organisasi perusahaan, yaitu untuk mengontrol atau mengarahkan agar tidak terjadinya kecurangan, efektivitas pengendalian internal yang berjalan dengan baik akan menciptakan budaya di lingkungan kerja/ organisasi yang baik pula.

Efektivitas pengendalian internal yang efektif dapat menciptakan manajemen dalam sebuah organisasi yang lebih kuat untuk menghadapi persaingan, mendeteksi serta mencegah tindakan kecurangan. Apabila efektivitas pengendalian internal disuatu perusahaan kuat, maka kemungkinan terjadi kecurangan akan semakin kecil. Sebaliknya jika efektivitas pengendalian internal disuatu perusahaan lemah, maka kemungkinan terjadi kecurangan akan semakin besar. Berdasarkan penelitian dari Widya Hastuty HS (2024) Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *Fraud*. Dan penelitian dari (2022)

mengungkapkan Kecerdasan spiritual merupakan nilai penting pada seseorang yang dapat mempengaruhi perilakunya. Semakin baik tingkat kecerdasan spiritual seseorang menjadikan kecenderungan perilaku menyimpang menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat oleh Jalaludin (2019) yang menjelaskan bahwa seseorang yang diyakini taat dan memiliki pemahaman agama yang benar akan senantiasa mengimplementasikan perilaku yang benar pula dalam kehidupan sehari-hari.

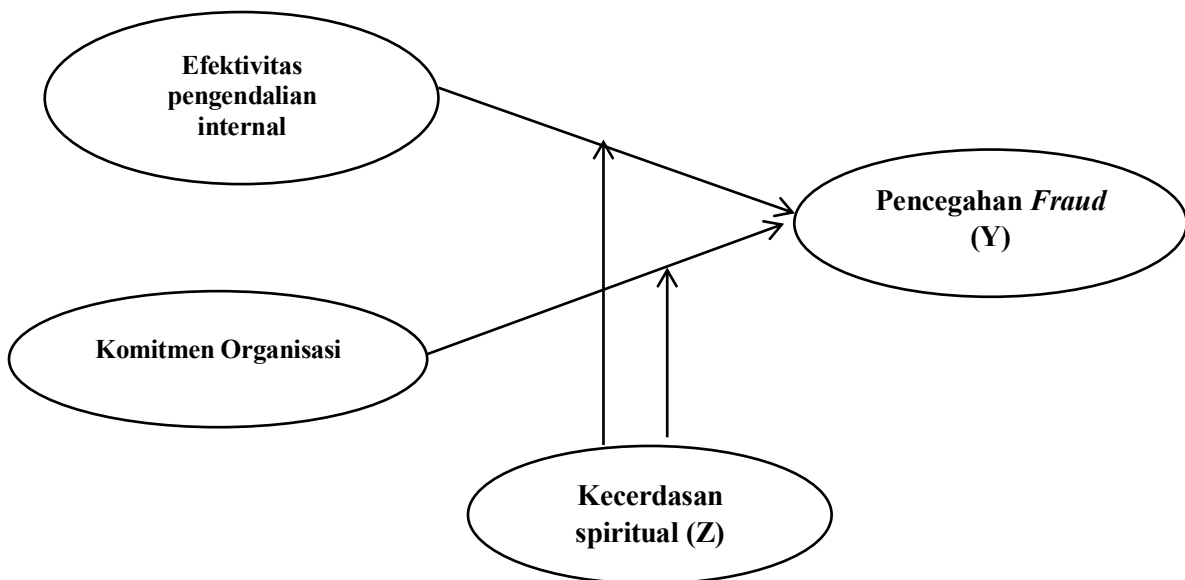
2.2.4 Moderasi Kecerdasan spiritual, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa

Dalam konteks pengadaan barang dan jasa, kecerdasan spiritual individu dalam bekerja dapat memainkan peran penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan pencegahan *fraud*. Komitmen organisasi yang tinggi belum tentu secara otomatis mencegah seseorang terlibat dalam *fraud*, terutama ketika individu menghadapi tekanan eksternal atau memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan. Di sinilah nilai-nilai spiritual, seperti kejujuran, tanggung jawab moral, dan kesadaran akan makna kerja sebagai bentuk ibadah atau pengabdian, menjadi penguat dalam menjaga integritas. Kecerdasan spiritual dalam kerja tidak terbatas pada aspek religius formal, tetapi mencakup keyakinan bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih tinggi dari sekadar rutinitas administratif.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan spiritual kerja yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap godaan melakukan penyimpangan, karena mereka memiliki standar moral internal yang kuat. Dalam hal ini, kecerdasan spiritual bertindak sebagai filter etis

yang memperkuat efek positif dari komitmen organisasi terhadap perilaku anti-*fraud*. Sebaliknya, tanpa nilai spiritual yang tertanam, komitmen terhadap organisasi bisa saja bersifat instrumental atau transaksional, sehingga tidak cukup kuat untuk menahan tekanan moral dalam situasi rawan *fraud*.

Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan di atas kemudian disusun konsep penelitian yang merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir/Konseptual

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi, sementara kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. Variabel dependennya adalah pencegahan *Fraud* pengadaan barang dan jasa. Penelitian ini menggunakan teori *fraud* triagle dan teori perencanaan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penerapan efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Sikap kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
4. Sikap kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *Fraud* pengadaan barang dan jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dengan pendekatan asosiatif (Irfan, Zuliandi & Manurung, 2019:12) Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. Sementara itu, menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif memerlukan peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu peristiwa dan fenomena. Sekaran & Bougie (2017) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis dapat menjelaskan sifat dari suatu hubungan tertentu, memahami perbedaan antar kelompok atau independensi dua variabel atau lebih. Sementara itu, menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif memerlukan peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sekaran & Bougie (2017) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis dapat menjelaskan sifat dari suatu hubungan tertentu, memahami perbedaan antar kelompok atau independensi dua variabel atau lebih. Dilihat dari sifatnya, penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2017, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kriteria penelitian diatas sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji Pengaruh

Penerapan Efektivitas pengendalian internal dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dengan Sikap Kecerdasan spiritual sebagai Variabel Moderating.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan bulan September 2025. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Mar-25	April .2025	Mei-25	Jun-25	Jul-25	Agu-25	Septeber 2025
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Bimbingan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengumpulan, pengolahan dan analisis data							
6	Penulisan laporan							
7	Seminar hasil							
8	Penyelesaian laporan							
9	Sidang meja hijau							

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan

NO	NAMA UPT PUSKESMAS
1	UPT Puskesmas Amplas
2	UPT Puskesmas Belawan
3	UPT Puskesmas Bestari
4	UPT Puskesmas Bromo
5	UPT Puskesmas Darussalam
6	UPT Puskesmas Desa Binjai
7	UPT Puskesmas Desa Lalang
8	UPT Puskesmas Desa Terjun
9	UPT Puskesmas Glugur Darat
10	UPT Puskesmas Glugur Kota
11	UPT Puskesmas Helvetia
12	UPT Puskesmas Kampung Baru
13	UPT Puskesmas Kedai Durian
14	UPT Puskesmas Kota Matsum
15	UPT Puskesmas Mandala
16	UPT Puskesmas Martubung
17	UPT Puskesmas Medan Area Selatan
18	UPT Puskesmas Medan Deli

NO	NAMA UPT PUSKESMAS
19	UPT Puskesmas Medan Denai
20	UPT Puskesmas Medan Johor
21	UPT Puskesmas Medan Labuhan
22	UPT Puskesmas Medan Sunggal
23	UPT Puskesmas Padang Bulan
24	UPT Puskesmas PB Selayang II
25	UPT Puskesmas Pasar Merah
26	UPT Puskesmas Pekan Labuhan
27	UPT Puskesmas Polonia
28	UPT Puskesmas Pulo Brayan
29	UPT Puskesmas Rantang
30	UPT Puskesmas Rengas Pulau
31	UPT Puskesmas Sei Agul
32	UPT Puskesmas Sentosa Baru
33	UPT Puskesmas Sering
34	UPT Puskesmas Sicanang
35	UPT Puskesmas Simalingkar
36	UPT Puskesmas Simpang Limun
37	UPT Puskesmas Sukaramai
38	UPT Puskesmas Tegal Sari
39	UPT Puskesmas Teladan
40	UPT Puskesmas Titi Papan
41	UPT Puskesmas Tuntungan

Sumber : Penulis, 2025

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah “sebagian/wakil dari populasi yang diteliti”. Menurut (Rusiadi, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 UPT Puskesmas di Pemerintah Kota Medan. Selanjutnya masing – masing UPT Puskesmas diambil 3 orang sebagai responden penelitian yaitu : (1) Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, (2) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan (3) KTU, sehingga jumlah responden dalam penelitian berjumlah 123 responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa. Variabel penelitian yang digunakan adalah:

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang perubahan nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2017:66), variabel ini sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas, *variable output*, kriteria atau konsekuen, dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah

konsekuensi dari variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “ Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan jasa”.

Pencegahan *fraud* dalam pengadaan barang dan jasa adalah hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan dengan adil, transparan, dan efisien. Pencegahan *fraud* merupakan langkah untuk meminimalisir tindakan kecurangan, menurut Pusdiklatwas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, pencegahan *fraud* adalah usaha terintegrasi untuk menekan faktor penyebab *fraud*, antara lain dengan memperkecil peluang terjadinya kesempatan melakukan kecurangan, menurunkan tingkat kebutuhan pegawai, dan menghilangkan alasan pembenaran atas tindak kecurangan.

3.4.2 Variabel Independent (X)

Variabel Independent atau sering disebut dengan variabe bebas. Variabel independen diduga sebagai sebab (*presumed cause variable*) dari variabel dependen, yaitu variabel yang diduga sebagai akibat (*presumed effect variable*). Variabel independen disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variable*) dan variabel dependen sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*). Variabel ini sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus, dan prediktor. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen, atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel terikat (*variable dependen*) dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya. Variabel yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah “Efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi”

3.4.2.1 Efektivitas pengendalian internal (X1)

Efektivitas pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, pekerjaan, dan arus wewenang, orang-orang dan sistem informasi manajemen, yang dirancang untuk membantu organisasi tersebut mendukung tujuan atau sasaran tertentu. (Joseph et al., 2019).

Peraturan Presiden No 60 Tahun 2019 sistem pengendalian intern pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP adalah sistem pengendalian yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

3.4.2.2 Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

3.4.3 Variabel Moderator (Z)

Variabel moderator yaitu variabel yang ikut memperlemah dan memperkuat nilai dari variabel dependen. Variabel moderator dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual.

Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
1.	Pencegahan <i>Fraud</i> Pengadaan Barang dan Jasa (Y)	Pencegahan <i>fraud</i> menjadi langkah penting untuk meminimalisir risiko terjadinya kecurangan melalui upaya terintegrasi, seperti memperkecil kesempatan melakukan kecurangan, mengurangi tekanan atau kebutuhan yang mendorong	Memperkuat kerangka hukum, Prosedur transparan, Evaluasi penawaran, Pemeriksaan dan audit independen	Ordinal

No.	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
		seseorang berbuat curang, serta menghilangkan pembenaran atas tindakan tersebut		
2.	Efektivitas pengendalian internal (X1)	Sistem efektivitas pengendalian internal merupakan faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta menjadi alat yang efektif untuk mencegah terjadinya <i>fraud</i> .	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Pemantauan (Coso, 2018)	Ordinal
2.	Komitmen Organisasi (X2)	komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara kepala satuan kerja perangkat daerah beserta seluruh komponen organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasinya untuk keberhasilan melaksanakan visi, misi, tujuan, sasaran sesuai dengan rencana kerja setiap perangkat daerah.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Kreitner dan Kinicki, 2019)	Ordinal
4.	Kecerdasan spiritual (Z)	kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, penghubung, dan pengaruh manusia	1. Kejujuran 2. Integritas pegawai 3. Transparansi 4. Kesadaran moral 5. Tanggung jawab dalam pelayanan publik. (Wiguna, 2024)	Ordinal

Sumber : Berbagai sumber peneliti terdahulu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Studi dokumentasi adalah metode penelitian yang penting dalam mengkaji pengadaan barang dan jasa. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen terkait untuk memahami praktik, kebijakan, dan hasil dari proses pengadaan.

Instrumen penelitian ini berupa angket. Teknik pengumpulan data berdasarkan instrumen tersebut adalah sebagai berikut ini. Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2020). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Memadai (SM) / Sangat Baik (SB)	5
2	Memadai (M) / B (Setuju)	4
3	Cukup Memadai (CM) / Cukup Baik (CB)	3
4	Kurang Memadai (KM) / Kurang Baik (KB)	2
5	Tidak Memadai (TM) / Tidak Baik (TB)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (A. Juliandi et al., 2019). Uji validitas menggunakan pendekatan *content (face) validity*. Nilai validitas dicari dengan rumus korelasi *product moment*. Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Scale-reliability analysis* pada table item total *statistic* dengan item *corrected* item

total *correlation*. (Sugiyono dan Agus, 2019:338). Pertanyaan / pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai $\lambda > r$ tabel.

Berikut rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(A Juliandi et al., 2019)

Keterangan :

- N = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

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

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,7$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan pada 30 responden UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Tabel 3.5 Uji Validitas

		r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Kesimpulan
Efektivitas pengendalian internal	X1.1	0,798	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,701	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,829	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,792	0,1865	0,000	0,05	Valid

	X1.5	0,727	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,825	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,715	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,702	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,739	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,494	0,1865	0,006	0,05	Valid
	X1.11	0,547	0,1865	0,002	0,05	Valid
	X1.12	0,793	0,1865	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,729	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,440	0,1865	0,015	0,05	Valid
	X2.3	0,502	0,1865	0,005	0,05	Valid
	X2.4	0,469	0,1865	0,009	0,05	Valid
	X2.5	0,575	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,554	0,1865	0,002	0,05	Valid
	X2.7	0,487	0,1865	0,006	0,05	Valid
	X2.8	0,716	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,433	0,1865	0,017	0,05	Valid
Pencegahan Fraud	Y.1	0,890	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,949	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,931	0,1865	0,014	0,05	Valid
	Y.4	0,936	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,844	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,856	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,775	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,797	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,838	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,817	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,608	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,819	0,1865	0,000	0,05	Valid
Kecerdasan Spiritual	Z.1	0,785	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.2	0,921	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.3	0,952	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.4	0,818	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.5	0,947	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.6	0,899	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.7	0,482	0,1865	0,007	0,05	Valid
	Z.8	0,571	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.9	0,563	0,1865	0,000	0,05	Valid

	Z.10	0,440	0,1865	0,015	0,05	Valid
	Z.11	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.12	0,715	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.13	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.14	0,375	0,1865	0,041	0,05	Valid
	Z.15	0,482	0,1865	0,007	0,05	Valid

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaannya. Azuar Juliandi dan Irfan (2019, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.” Arikunto dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2019, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right]$$

Dimana:

R = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujiannya: a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik. b. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2019, hal. 83).

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	r	Keterangan
Efektivitas pengendalian internal	0,762	0,7	Reliabel
Komitmen organisasional	0,934	0,7	Reliabel
Pencegahan fraud	0,961	0,7	Reliabel
Kecerdasan spiritual	0,934	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas standar minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel. Variabel Efektivitas pengendalian internal memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,762, menunjukkan bahwa indikator-indikatornya konsisten dalam mengukur konsep tersebut. Variabel Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Spiritual masing-masing memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,934, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan menggambarkan bahwa responden menjawab indikator dengan stabil. Sementara itu, variabel Pencegahan Fraud memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,961, menunjukkan bahwa indikator pada variabel ini memiliki kemampuan paling kuat dalam mengukur konstruksi secara konsisten. Dengan demikian, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data hasil penelitian ini menggunakan metode statistik untuk melihat sejauh mana pengaruh penerapan efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang dan jasa pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas, analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi atau berlaku pada objek penelitian.

Analisis data statistik deskriptif menyajikan data ke dalam bentuk grafik, tabel, persentase, frekwensi, diagram. Adapun data-data yang disajikan tersebut adalah data-data yang menampilkan nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut dan dipaparkan apa adanya tanpa melakukan analisis mendalam terhadap data-data tersebut. Berikut rincian data-data tersebut:

- a. Mean (\bar{X}) adalah nilai rata-rata.
- b. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.
- c. 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:

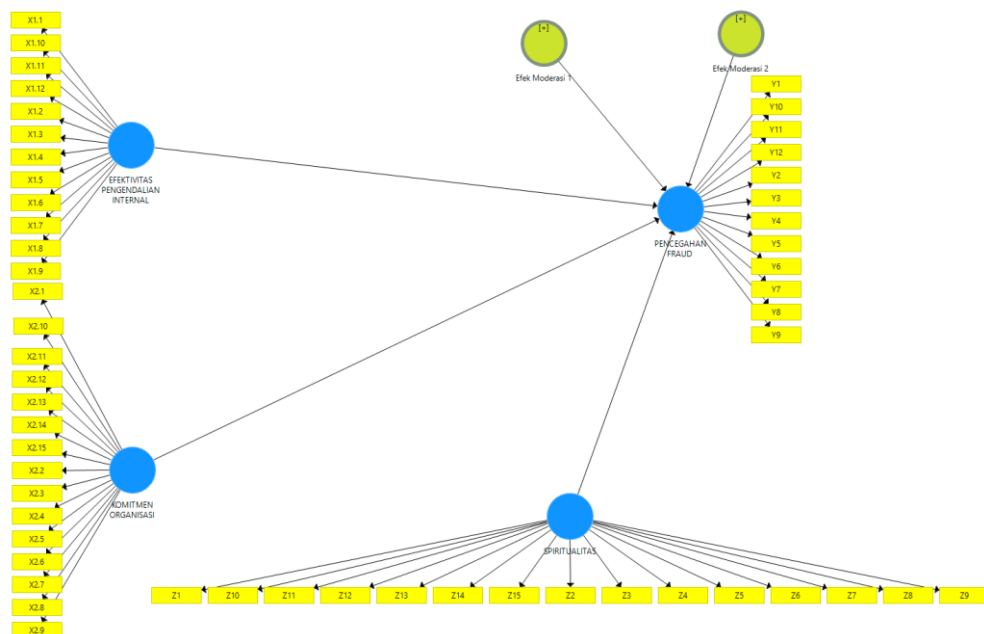
$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*partial least square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut Ghozali (2019) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Setelah dilakukan uji

coba terbatas melalui uji validitas dan reliabilitas, maka terdapat indikator dari item pertanyaan yang dibuang, atau tidak di ikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Maka pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver.3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1. Model Struktural PLS Penelitian

Keterangan :

X1 : Efektivitas pengendalian internal

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Pencegahan *Fraud*

Z : Sikap kecerdasan spiritual

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2018), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

a. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai Discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2006). Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

1. ***Convergent Validity***

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2019) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2. ***Discriminant Validity***

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan Crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk

lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik Ghozali (2019). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Jika semua indikator di' stdanardized, maka ukuran ini sama dengan Average Communalities dalam blok. Ghozali (2019) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan compositere liability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency menurut Ghozali (2019). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka Composite reliability dapat dihitung dengan rumus:

$$P_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Dibanding dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga Cronbach Alpha cenderung lower bound estimate reliability, sedangkan p_c merupakan closer approximation dengan asumsi estimate parameter adalah akurat. P_c sebagai ukuran internal consistence

hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurut Ghozali (2019).

3.6.3 Model Struktural atau *Inner Model*

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk Julidani (2019). Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi (Juliandi, dkk., 2019). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan hanya melalui *direct effect*, yaitu :

1. Pengaruh X1 terhadap Y
2. Pengaruh X2 terhadap Y
3. Pengaruh Z terhadap Y

Inner Model atau smodel structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variaebel laten eksogen (independen) terhadap variebel laten eksogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut (Julidani, *dkk.*, 2019) :

1. $H_0: t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. $H_1: t\text{-hitung} > t\text{-tabel} \rightarrow$ Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas adalah bagian dari Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat di tingkat paling fundamental. Setiap Puskesmas berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan primer yang menyediakan berbagai layanan medis dasar seperti pemeriksaan kesehatan umum, pengobatan ringan, imunisasi, konseling kesehatan, serta program-program kesehatan preventif. Di bawah koordinasi Dinas Kesehatan, UPT Puskesmas berperan penting dalam memastikan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas. Selain itu, mereka juga berperan dalam kampanye edukasi kesehatan masyarakat dan pengawasan terhadap kondisi kesehatan di wilayah mereka.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan tidak hanya berfokus pada pelayanan kesehatan kuratif tetapi juga promotif dan preventif. Mereka melakukan berbagai program seperti posyandu, pemberian vitamin A, penanganan gizi buruk, serta edukasi mengenai sanitasi dan kebersihan lingkungan. Puskesmas juga berperan dalam penanggulangan penyakit menular seperti tuberkulosis dan HIV/AIDS melalui program-program khusus.

Selain itu, UPT Puskesmas di Medan dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti laboratorium sederhana, ruang bersalin, dan apotek untuk mendukung

pelayanan kesehatan yang komprehensif. Mereka juga sering bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk komunitas lokal, sekolah, dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan efektivitas program kesehatan.

Di sisi administrasi, Puskesmas dikelola oleh kepala Puskesmas yang bertanggung jawab atas operasional harian, perencanaan, dan pelaporan kegiatan kepada Dinas Kesehatan. Dalam upaya peningkatan kualitas layanan, Puskesmas di Medan juga mengikuti berbagai pelatihan dan program akreditasi untuk memastikan standar pelayanan yang tinggi. Dengan demikian, UPT Puskesmas memainkan peran yang krusial dalam menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Kota Medan.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap Pencegahan fraud dengan Kecerdasan spiritual sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskemas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Masing-masing Puskesmas diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan KTU. Berdasarkan keterangan dari populasi tersebut Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 123 responden, kuesioner yang telah disebar dan kembali sebesar 123 responden.

Dengan demikian sebanyak 123 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1

Data Distribusi Sample Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	123	100%
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	123	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Data yang diolah		123	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebar kepada responden sebanyak 123 kuesioner dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 123 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 123 dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.2 berikut :

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	42,3	42,3	42,3
	Wanita	71	57,7	57,7	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh wanita sebanyak 71 orang atau 57,7%, sedangkan pria sebanyak 52 orang atau 42,3%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-35 Tahun	6	4,9	4,9	4,9
	36-45 Tahun	46	37,4	37,4	42,3
	46-55 Tahun	52	42,3	42,3	84,6
	56-60 Tahun	19	15,4	15,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 23-35 tahun sebanyak 6 orang (4,9%), usia 36-45 tahun sebanyak 46 orang (37,4%), usia 46-55 tahun sebanyak 52 orang (42,3%), usia 56-60 tahun sebanyak 19 orang (15,4%).

Berdasarkan data responden tersebut maka pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 46-55 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	86	69,9	69,9	69,9
	S2	32	26,0	26,0	95,9
	S3	5	4,1	4,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa didominasi oleh pendidikan responden S1 tahun dengan total responden sebanyak 86 orang (69,9%).

4. Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	2	1,6	1,6	1,6
	1-5 Tahun	37	30,1	30,1	31,7
	6-10	82	66,7	66,7	98,4
	> 10 Tahun	2	1,6	1,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Data responden berdasarkan masa jabatan dapat dilihat bahwa didominasi oleh masa jabatan 6-10 tahun dengan total responden sebanyak 82 orang (66,7%).

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.6

Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pencegahan fraud (Y)

Dalam penelitian ini, variabel pencegahan fraud diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Memperkuat Kerangka Hukum, 2) Prosedur Transparan, 3) Evaluasi Penawaran, 4) Pemeriksaan dan Audit Independen. Masing-masing pernyataan dari

indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Memadai), 2 (Kurang Memadai), 3 (Cukup Memadai), 4 (Memadai) dan 5 (Sangat Memadai). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja manajerial yang dirangkum pada tabel berikut :

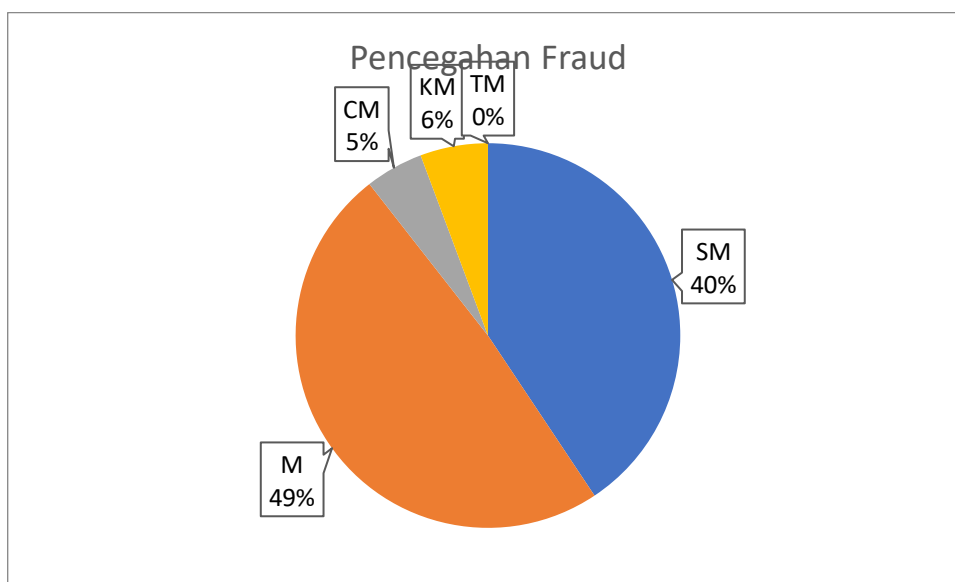
Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Pencegahan fraud

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	SM	M	CM	KM				TM
Memperkuat Kerangka Hukum										
1	Tahapan kegiatan terdokumentasi dengan jelas dan lengkap.	F	50	60	6	7	0	123	4,24	Sangat tinggi
		%	40	49	5	6	0	100		
2	Sanksi terhadap pelanggaran diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku.	F	36	69	10	8	0	123	4,02	Tinggi
		%	29	56	8	7	0	100		
3	Sanksi terhadap pelanggaran diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku.	F	33	68	14	8	0	123	3,89	Tinggi
		%	27	55	11	7	0	100		
Prosedur Transparan										
4	Prosedur pelaksanaan kegiatan dan pengadaan dilaksanakan secara terbuka.	F	31	67	11	8	6	123	4,07	Tinggi
		%	25	54	9	7	5	100		
5	Informasi terkait proses dan keputusan dapat diakses oleh pihak yang berwenang.	F	30	74	11	8	0	123	3,96	Tinggi
		%	24	60	9	7	0	100		
6	Tahapan kegiatan terdokumentasi dengan jelas dan lengkap.	F	50	52	12	9	0	50	4,16	Tinggi
		%	41	42	10	7	0	41		
Evaluasi Penawaran										
7	Evaluasi penawaran dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.	F	34	67	14	8	0	123	4,02	Tinggi
		%	28	54	11	7	0	100		
8	Proses evaluasi dilakukan secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.	F	40	64	9	9	1	123	4,03	Tinggi
		%	33	52	7	7	1	100		
9	Hasil evaluasi penawaran	F	36	67	8	10	2	36	4,02	Tinggi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SM	M	CM	KM				TM
	didokumentasikan secara memadai	%	29	54	7	8	2	29		
Pemeriksaan dan Audit Independen										
10	Proses pengadaan di UPT Puskesmas diaudit secara rutin oleh pihak internal atau eksternal. Hasil audit atau pemeriksaan ditindaklanjuti dengan perbaikan sistem jika ditemukan potensi fraud.	F	39	64	10	9	1	123	4,07	Tinggi
		%	32	52	8	7	1	100		
10	Pegawai mendukung dan terbuka terhadap proses audit yang bertujuan meningkatkan akuntabilitas pengadaan. Proses pengadaan di UPT Puskesmas diaudit secara rutin oleh pihak internal atau eksternal.	F	45	52	19	6	1	123	4,09	Tinggi
		%	37	42	15	5	1	100		
11	Hasil audit atau pemeriksaan ditindaklanjuti dengan perbaikan sistem jika ditemukan potensi fraud.	F	37	66	7	13	0	37	4,04	Tinggi
		%	30	54	6	11	0	30		

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram pie nya adalah sebagai berikut



Gambar 4.1 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Pencegahan Fraud

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.7, Pada indikator memperkuat kerangka hukum, hasil tanggapan responden menunjukkan penilaian yang

cenderung tinggi hingga sangat tinggi. Pada butir pernyataan mengenai tahapan kegiatan yang terdokumentasi dengan jelas dan lengkap, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat memadai dan memadai, dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dokumentasi kegiatan sebagai bagian dari kerangka hukum telah diterapkan dengan sangat baik. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa UPT Puskesmas telah memiliki pedoman dan aturan yang jelas dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga setiap tahapan dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan. Dokumentasi yang baik juga berfungsi sebagai alat pengendalian dan bukti administratif yang penting dalam mencegah terjadinya penyimpangan atau praktik fraud. Selain itu, hasil tanggapan pada butir pernyataan terkait penerapan sanksi terhadap pelanggaran sesuai ketentuan yang berlaku juga menunjukkan penilaian pada kategori tinggi. Mayoritas responden memberikan jawaban memadai, yang mengindikasikan bahwa mekanisme pemberian sanksi telah diterapkan secara cukup konsisten. Penerapan sanksi yang jelas dan tegas ini berperan sebagai efek jera bagi pegawai serta memperkuat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan demikian, penguatan kerangka hukum melalui dokumentasi kegiatan yang memadai dan penerapan sanksi yang konsisten dapat menjadi fondasi penting dalam upaya pencegahan fraud di lingkungan UPT Puskesmas.

2. Efektivitas pengendalian internal (X1)

Dalam penelitian ini, variabel efektivitas pengendalian internal diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Lingkungan Pengendalian, 2) Penilaian Resiko, 3) Informasi dan Komunikasi, 4) Pemantauan. Masing-masing pernyataan dari

indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Memadai), 2 (Kurang Memadai), 3 (Cukup Memadai), 4 (Memadai) dan 5 (Sangat Memadai). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variable efektivitas pengendalian internal yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Efektivitas pengendalian internal

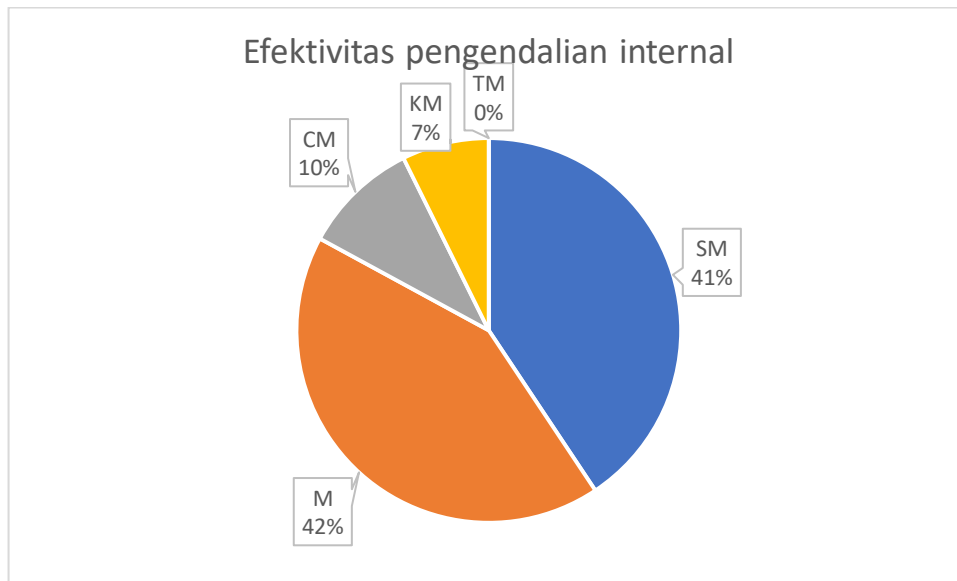
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	SM	M	CM	KM				TM
Lingkungan Pengendalian										
1	Pimpinan UPT Puskesmas menerapkan etika dan disiplin kerja secara konsisten.	F	50	52	12	9	0	123	4,16	Tinggi
		%	41	42	10	7	0	100		
2	Pembagian tugas dan wewenang pegawai di UPT Puskesmas telah ditetapkan dengan jelas.	F	36	67	8	10	2	123	4,02	Tinggi
		%	29	54	7	8	2	100		
3	Kebijakan dan aturan internal mendukung terciptanya pengendalian yang memadai.	F	37	66	7	13	0	123	4,03	Tinggi
		%	30	53	6	11	0	100		
Penilaian Resiko										
4	UPT Puskesmas telah mengidentifikasi risiko dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan.	F	31	74	9	9	0	123	4,03	Tinggi
		%	25	59	7	7	0	100		
5	Risiko yang ada dianalisis untuk menentukan tingkat dampaknya.	F	38	67	6	12	0	123	4,07	Tinggi
		%	31	54	5	10	0	100		
6	Langkah pengendalian telah ditetapkan untuk mengurangi risiko yang dihadapi.	F	40	55	19	7	2	123	4,01	Tinggi
		%	33	45	14	6	2	100		

No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SM	M	CM	KM				TM
Informasi dan Komunikasi										
7	Informasi kebijakan dan prosedur kerja disampaikan secara jelas kepada pegawai.	F	47	56	15	3	2	123	4,16	Tinggi
		%	38	46	12	2	2	100		
8	Sistem informasi yang digunakan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.	F	79	41	2	1	0	123	4,61	Sangat Tinggi
		%	64	33	2	1	0	100		
9	Komunikasi antarpegawai dan pimpinan berjalan dengan memadai.	F	51	70	2	0	0	123	4,40	Sangat Tinggi
		%	41	57	2	0	0	100		
Pemantauan										
10	Pimpinan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan secara berkala.	F	41	79	3	0	0	123	4,31	Sangat Tinggi
		%	33	65	2	0	0	100		
11	Hasil pemantauan digunakan untuk memperbaiki kelemahan yang ada.	F	52	71	0	0	0	123	4,42	Sangat Tinggi
		%	42	58	0	0	0	100		
12	Tindak lanjut atas temuan pengawasan telah dilaksanakan secara memadai.	F	57	47	11	7	1	123	4,24	Sangat Tinggi
		%	46	38	9	6	1	100		
Rata-Rata Skor								4,19	Tinggi	

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram pie nya adalah sebagai berikut :

Secara keseluruhan dari hasil jawaban responden pada variabel efektivitas pengendalian internal dapat digambarkan pada diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.2 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Efektivitas pengendalian internal

Berdasarkan rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden, indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah informasi dan komunikasi serta pemantauan. Pada indikator informasi dan komunikasi, item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai sistem informasi yang digunakan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, dengan nilai rata-rata sebesar 4,61 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi di UPT Puskesmas telah berfungsi secara optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai, baik dalam penyampaian data, pelaporan, maupun koordinasi antarunit kerja. Dukungan sistem informasi yang baik memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan akurat, sehingga dapat meminimalkan kesalahan serta meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Selain itu, komunikasi antarpegawai dan pimpinan juga memperoleh penilaian sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,40, yang mengindikasikan bahwa arus komunikasi internal berjalan dengan lancar dan terbuka, sehingga mendukung

terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan terkontrol. Selanjutnya, indikator pemantauan juga menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Item pernyataan mengenai penggunaan hasil pemantauan untuk memperbaiki kelemahan yang ada memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,42, yang merupakan salah satu nilai tertinggi dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemantauan di UPT Puskesmas tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi juga dimanfaatkan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, pernyataan terkait pelaksanaan pemantauan secara berkala oleh pimpinan dan tindak lanjut atas temuan pengawasan juga memperoleh kategori sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa fungsi pengawasan berjalan secara aktif dan sistematis. Kondisi ini memperkuat efektivitas pengendalian internal karena setiap penyimpangan atau kelemahan dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti.

3. Komitmen organisasi (X2)

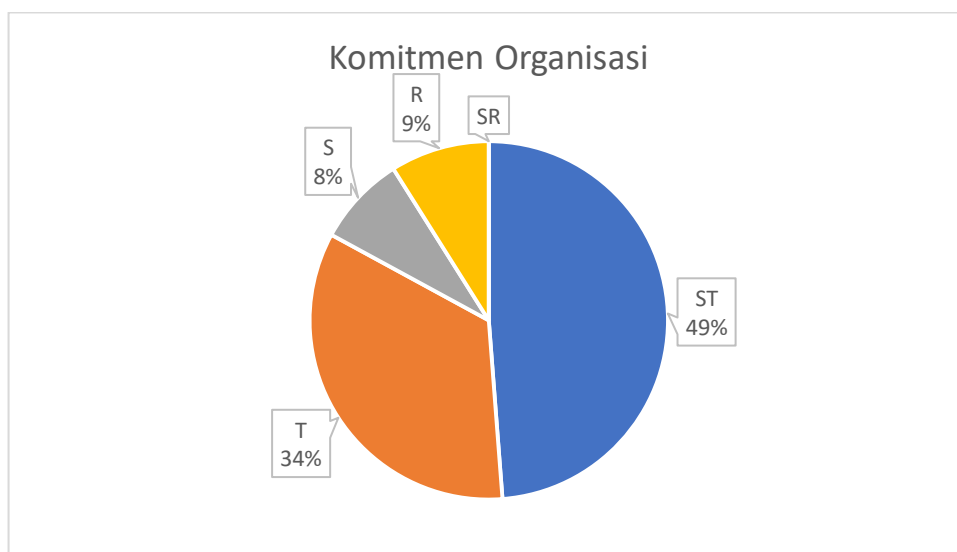
Dalam penelitian ini, variabel Komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator, 1) Komitmen Afektif, 2) Komitmen Berkelanjutan, 3) Komitmen Normatif, Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Rendah), 2 (Rendah), 3 (Sedang), 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Komitmen organisasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		ST	T	S	R	SR				
Komitmen Afektif										
1	Tingkat rasa bangga saya menjadi bagian dari UPT Puskesmas ini.	F	60	42	10	11	0	123	4,23	Sangat Tinggi
		%	49	34	8	9	0	100		
2	Tingkat keterikatan emosional saya terhadap UPT Puskesmas ini.	F	34	71	9	9	0	123	4,06	Tinggi
		%	28	58	7	7	0	100		
3	Tingkat keinginan saya untuk tetap bekerja karena menyukai organisasi ini.	F	31	66	7	9	10	123	3,80	Tinggi
		%	25	54	6	7	8	100		
Komitmen Berkelanjutan										
4	Tingkat pertimbangan saya terhadap kerugian jika meninggalkan UPT Puskesmas ini.	F	34	69	9	11	0	123	4,02	Tinggi
		%	28	56	7	9	0	100		
5	Tingkat kebutuhan saya untuk tetap bekerja di UPT Puskesmas ini.	F	35	63	11	6	8	123	3,90	Tinggi
		%	28	51	9	5	7	100		
6	Tingkat kesediaan saya bertahan karena keterbatasan pilihan kerja lain.	F	34	74	6	9	0	123	4,08	Tinggi
		%	28	60	5	7	0	100		
Komitmen Normatif										
7	Tingkat rasa tanggung jawab saya untuk tetap bekerja di UPT Puskesmas ini.	F	39	54	20	9	1	123	3,98	Tinggi
		%	32	44	16	7	1	100		
8	Tingkat kewajiban moral saya untuk tetap menjadi bagian organisasi ini.	F	53	44	18	7	1	123	4,15	Tinggi
		%	42	36	15	6	1	100		

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	ST	T	S	R				SR
9	Tingkat kesediaan saya untuk tetap bekerja sebagai bentuk loyalitas.	F	45	54	16	3	5	123	4,07	Tinggi
		%	37	44	13	2	4	100		
Rata-Rata Skor								4,10	Tinggi	

Secara keseluruhan dari hasil jawaban responden variabel komitmen organisasi maka dapat digambarkan diagramnya sebagai berikut:



Gambar 4.3 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden, variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Pada indikator komitmen afektif, item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tingkat rasa bangga responden menjadi bagian dari UPT Puskesmas, dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tinggi dan tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa bangga yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Rasa bangga ini mencerminkan adanya ikatan emosional

positif antara pegawai dan UPT Puskesmas, yang terbentuk melalui pengalaman kerja, nilai-nilai organisasi, serta peran penting Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tingginya rasa bangga tersebut juga mengindikasikan bahwa pegawai memandang UPT Puskesmas sebagai institusi yang memiliki makna dan kontribusi sosial yang besar, sehingga menumbuhkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Ikatan emosional yang kuat ini berpotensi meningkatkan loyalitas pegawai serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya komitmen afektif yang tinggi, pegawai cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, seperti kesediaan untuk mendukung kebijakan, menjaga citra institusi, serta berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif menjadi salah satu fondasi penting dalam memperkuat komitmen organisasi pegawai UPT Puskesmas secara keseluruhan.

4. Kecerdasan Spiritual (Z)

Dalam penelitian ini, variabel kecerdasan spiritual diukur dengan 5 indikator antara lain 1) Kejujuran, 2) Integritas Pegawai dalam Melaksanakan Tugas, 3) Transparansi dalam Pelaporan Kerja dan Administrasi, 4) Kesadaran Moral untuk Menghindari Penyalahgunaan Wewenang, 5) Tanggung Jawab dalam Pelayanan Publik. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Rendah), 2 (Rendah), 3 (Sedang), 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kecerdasan spiritual yang dirangkum pada tabel berikut:

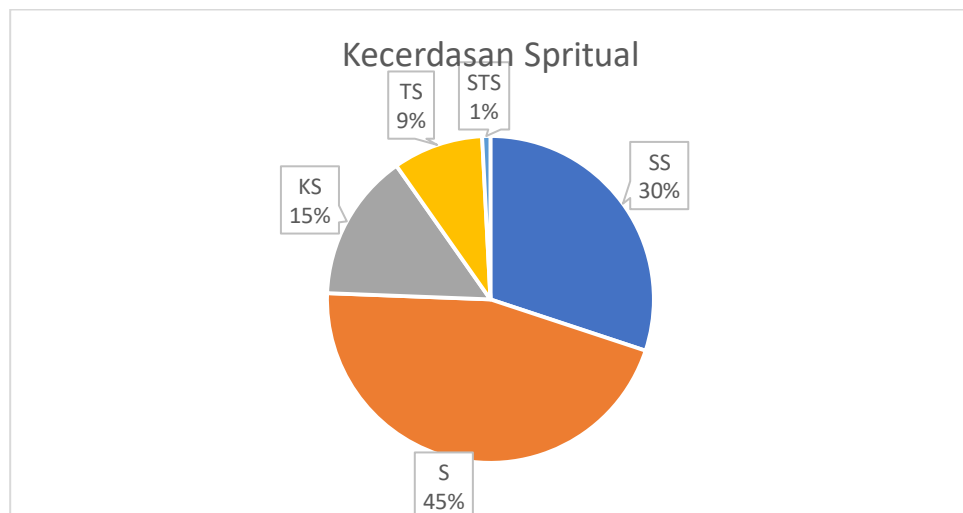
Tabel 4.10
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	ST	T	S	R				SR
Kejujuran										
1	Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan tugas pelayanan.	F	37	56	18	11	1	123	3,95	Tinggi
		%	30	45	15	9	1	100		
2	Tingkat keterbukaan saya dalam menyampaikan informasi kerja.	F	22	67	16	17	1	123	3,75	Tinggi
		%	18	54	13	14	1	100		
3	Tingkat konsistensi saya bersikap jujur dalam setiap situasi kerja.	F	37	56	18	11	1	123	3,95	Tinggi
		%	30	46	15	9	1	100		
Integritas Pegawai dalam Melaksanakan Tugas										
4	Tingkat kesesuaian antara nilai pribadi dan tindakan saya dalam bekerja.	F	14	72	20	16	1	123	3,67	Tinggi
		%	11	59	16	13	1	100		
5	Tingkat keteguhan saya memegang prinsip dalam menjalankan tugas.	F	21	70	16	15	1	123	3,77	Tinggi
		%	17	57	13	12	1	100		
6	Tingkat konsistensi saya bertindak sesuai aturan meskipun ada tekanan.	F	22	67	16	17	1	123	3,75	Tinggi
		%	18	54	13	14	1	100		
Transparansi dalam Pelaporan Kerja dan Administrasi										
7	Tingkat keterbukaan saya dalam menjelaskan proses pelayanan kepada pihak terkait.	F	13	77	17	16	0	123	3,71	Tinggi
		%	11	62	14	13	0	100		
8	Tingkat kejelasan informasi yang saya sampaikan dalam pelaksanaan tugas.	F	36	60	16	11	0	123	3,98	Tinggi
		%	29	49	13	9	0	100		
9	Tingkat kesediaan saya menerima pengawasan secara terbuka.	F	14	72	20	16	1	123	3,67	Tinggi
		%	11	59	16	13	1	100		

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	ST	T	S	R				SR
Kesadaran Moral untuk Menghindari Penyalahgunaan Wewenang										
10	Tingkat kesadaran saya terhadap aspek etika dalam setiap keputusan kerja.	F	21	70	16	15	1	123	3,66	Tinggi
		%	17	57	13	12	1	100		
11	Tingkat pertimbangan nilai moral sebelum mengambil tindakan.	F	13	77	17	16	0	123	3,77	Tinggi
		%	11	63	14	13	0	100		
12	Tingkat kepekaan saya terhadap dampak sosial dari pekerjaan saya.	F	36	60	16	11	0	123	3,71	Tinggi
		%	29	49	13	9	0	100		
Rata-Rata Skor								3,80	Baik	

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kecerdasan spiritual

maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan Tabel 4.10, variabel kecerdasan spiritual menunjukkan hasil penilaian yang secara umum berada pada kategori tinggi. Pada indikator kejujuran, seluruh item pernyataan memperoleh kategori tinggi dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,75 hingga 3,95. Item pernyataan mengenai tingkat kejujuran dalam

melaksanakan tugas pelayanan serta konsistensi bersikap jujur dalam setiap situasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,95. Mayoritas responden memberikan jawaban tinggi dan sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah menerapkan kejujuran secara konsisten dalam menjalankan tugas pelayanan maupun dalam interaksi kerja sehari-hari. Hal ini mencerminkan adanya nilai moral yang cukup kuat dalam diri pegawai sebagai bagian dari kecerdasan spiritual. Tingginya tingkat kejujuran tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang baik akan pentingnya kejujuran sebagai landasan dalam memberikan pelayanan publik. Kejujuran tidak hanya tercermin dalam pelaksanaan tugas teknis, tetapi juga dalam keterbukaan menyampaikan informasi kerja serta dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Nilai kejujuran yang terinternalisasi dengan baik ini berperan penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap UPT Puskesmas sebagai penyelenggara layanan kesehatan. Selain itu, konsistensi pegawai dalam bersikap jujur pada berbagai situasi kerja menunjukkan adanya integritas moral yang relatif stabil, meskipun dihadapkan pada tekanan atau tantangan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini mencerminkan bahwa kejujuran telah menjadi bagian dari nilai spiritual yang melekat dalam diri pegawai, bukan sekadar tuntutan formal organisasi. Dengan demikian, indikator kejujuran sebagai salah satu dimensi kecerdasan spiritual dapat menjadi fondasi yang kuat dalam mendukung terciptanya tata kelola pelayanan yang bersih, beretika, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

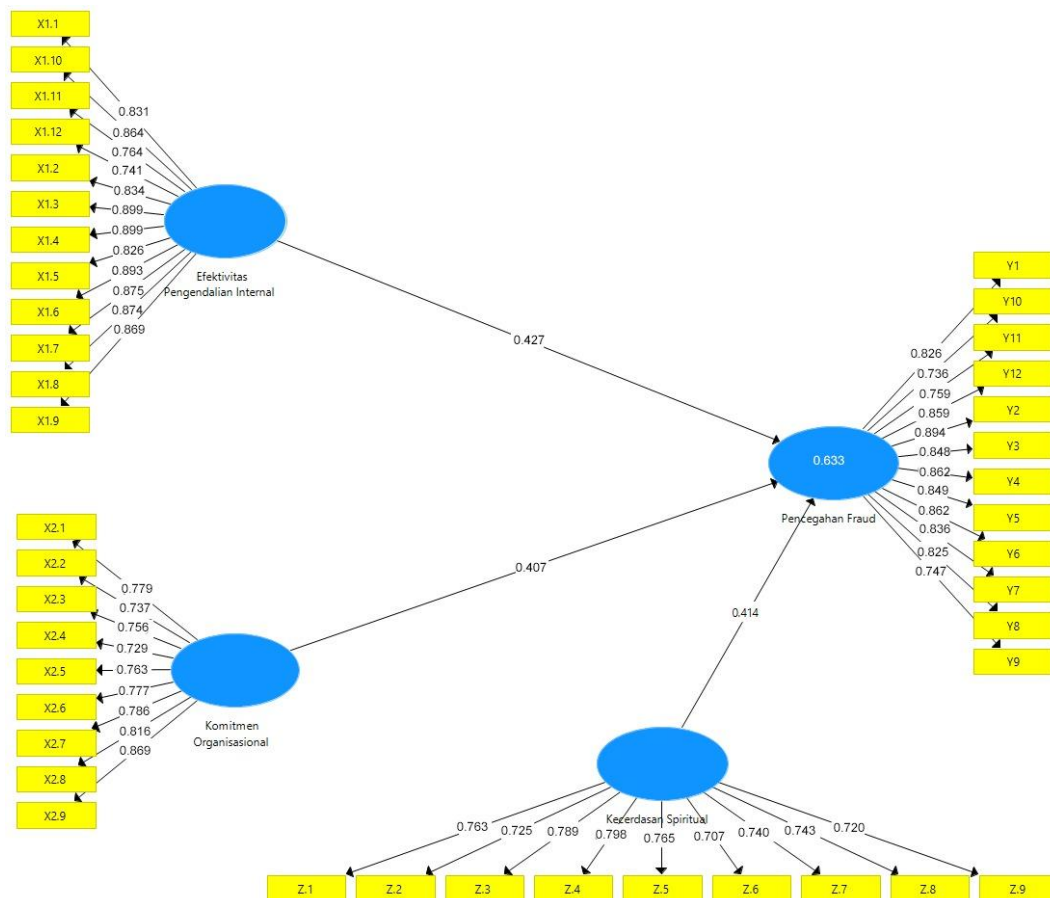
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.5.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2015). 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*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur.



Gambar 4.5 Hasil Pengolahan Smart PLS

Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.5 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator setiap variabel memiliki nilai validitas diatas 0,7

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.11

Cross Loading

	Komitmen Organisasi	Pencegahan fraud	Kecerdasan Spiritualitas	Efektivitas pengendalian internal
X1.1	0,572	0,433	0,616	0,831
X1.10	0,551	0,505	0,610	0,864
X1.11	0,690	0,426	0,578	0,746
X1.12	0,630	0,463	0,577	0,741
X1.2	0,617	0,522	0,616	0,834
X1.3	0,637	0,504	0,640	0,899
X1.4	0,685	0,581	0,665	0,899
X1.5	0,511	0,451	0,619	0,826
X1.6	0,577	0,580	0,601	0,893
X1.7	0,631	0,576	0,616	0,875
X1.8	0,572	0,485	0,579	0,874
X1.9	0,707	0,604	0,692	0,869
X2.1	0,779	0,355	0,450	0,505
X2.2	0,737	0,324	0,476	0,415
X2.3	0,756	0,405	0,580	0,553
X2.4	0,729	0,368	0,581	0,588
X2.5	0,763	0,560	0,580	0,638
X2.6	0,777	0,559	0,671	0,780
X2.7	0,786	0,522	0,563	0,598
X2.8	0,816	0,525	0,484	0,500
X2.9	0,869	0,545	0,589	0,563
Y1	0,610	0,826	0,612	0,509
Y10	0,382	0,736	0,581	0,438
Y11	0,460	0,759	0,623	0,459
Y12	0,583	0,859	0,747	0,558
Y2	0,628	0,894	0,631	0,527
Y3	0,553	0,848	0,577	0,532
Y4	0,601	0,862	0,621	0,503
Y5	0,433	0,849	0,530	0,427
Y6	0,544	0,862	0,640	0,444
Y7	0,532	0,836	0,575	0,519
Y8	0,588	0,825	0,568	0,522
Y9	0,505	0,747	0,508	0,504
Z1.1	0,570	0,455	0,763	0,587
Z1.2	0,512	0,568	0,725	0,650

Z1.3	0,589	0,596	0,789	0,656
Z1.4	0,212	0,386	0,798	0,255
Z1.5	0,212	0,400	0,765	0,245
Z1.6	0,225	0,443	0,707	0,341
Z1.7	0,449	0,364	0,740	0,299
Z.8	0,278	0,442	0,743	0,334
Z.9	0,262	0,417	0,720	0,360

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.11 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

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 4.12

Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Kecerdasan Spiritualitas	0,968
Pencegahan fraud	0,972
Komitmen Organisasi	0,926
Efektivitas pengendalian internal	0,995

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai AVE efektivitas pengendalian internal, komitmen organisasi, komitmen organisasi dan pencegahan fraud > 0,7,

maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.13

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kecerdasan Spiritualitas	0,954
Pencegahan fraud	0,961
Komitmen Organisasi	0,814
Efektivitas pengendalian internal	0,967

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variable

Tabel 4.14***Cronbach Alpha***

	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Spiritualitas	0,948
Pencegahan fraud	0,955
Komitmen Organisasi	0,730
Efektivitas pengendalian internal	0,963

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.5.2 Analisa *Inner Model*

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

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel efektivitas pengendalian internal-pencegahan fraud sebesar 0,427, komitmen organisasi- pencegahan fraud sebesar 0,407. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kompetensi SIPD dan komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud menunjukkan arah yang positif.

b. *Uji Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.15

R-Square

	R Square
Pencegahan fraud	0.633

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Pada Tabel 4.15 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.633 untuk variabel Pencegahan fraud, nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan variabel Pencegahan fraud sekitar 63.3% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 *F-Square*

	Pencegahan fraud	Komitmen Organisasi	Efektivitas pengendalian internal
Efek Moderasi 1	0,328		
Efek Moderasi 2	0,291		
Komitmen Organisasi	0,267		
Efektivitas pengendalian internal	0,229		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Nilai F-Square tertinggi terdapat pada Efek Moderasi 1 sebesar 0,328, yang menunjukkan bahwa efek moderasi tersebut memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap pencegahan fraud. Efek Moderasi 2 memiliki nilai 0,291, yang juga menunjukkan pengaruh moderasi yang signifikan namun sedikit lebih rendah dibandingkan Efek Moderasi 1. Variabel Komitmen Organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,267, menandakan bahwa tingkat komitmen pegawai turut memengaruhi efektivitas pencegahan fraud di UPT Puskesmas. Sedangkan variabel Efektivitas pengendalian internal memiliki nilai F-Square sebesar 0,229, yang berarti efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh yang relatif moderat terhadap pencegahan fraud, namun tetap penting dalam mendukung sistem pengawasan dan tata kelola yang akuntabel.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,98$ (Lampiran 5) dan $P\text{-Value} < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.17

T-Statistics dan P-Values

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Pencegahan fraud	2,873	0,006
Efek Moderasi 2 -> Pencegahan fraud	2,701	0,007
Komitmen organisasi -> Pencegahan fraud	3,298	0,001
Efektivitas pengendalian internal -> Pencegahan fraud	3,136	0,001

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan dari Tabel 4.17 uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $3,136 > 1,98$ dan $P\text{-value}$ $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud, maka hipotesis pertama “diterima”.
2. Begitu juga dengan efektivitas sistem efektivitas pengendalian internal nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $3,298 > 1,98$ $P\text{-values}$ $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas SIPD berpengaruh terhadap pencegahan fraud.
3. Efek moderasi kecerdasan spritual pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan fraud $t\text{-statistic}$ sebesar $2,873 > 1,98$ dan $P\text{-value}$ $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritualitas.
4. Efek moderasi kecerdasan spritual pengaruh komitmen organisasi terhadap

pencegahan fraud *t-statistic* sebesar $2,701 > 1,98$ dan *P-value* $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritualitas.

4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan fraud Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh *t-statistic* sebesar $3,136 > 1,98$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan pengendalian internal, maka semakin tinggi kemampuan organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan. Efektivitas pengendalian internal tersebut tercermin dari beberapa indikator utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Lingkungan pengendalian yang baik mendorong terciptanya integritas dan etika kerja pegawai, sehingga mengurangi peluang terjadinya fraud. Penilaian risiko yang memadai memungkinkan organisasi mengidentifikasi potensi kecurangan sejak dini. Aktivitas pengendalian, seperti pemisahan tugas dan prosedur otorisasi, berperan langsung dalam membatasi kesempatan terjadinya fraud. Selain itu, sistem informasi dan komunikasi yang efektif memastikan informasi keuangan dan

operasional disampaikan secara akurat dan tepat waktu. Pemantauan yang berkelanjutan juga memastikan bahwa seluruh komponen pengendalian internal berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa penerapan pengendalian internal yang efektif pada seluruh indikatornya mampu menjadi mekanisme penting dalam upaya pencegahan fraud.

Berdasarkan rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden, indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah informasi dan komunikasi serta pemantauan. Pada indikator informasi dan komunikasi, item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai sistem informasi yang digunakan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, dengan nilai rata-rata sebesar 4,61 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi di UPT Puskesmas telah berfungsi secara optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai, baik dalam penyampaian data, pelaporan, maupun koordinasi antarunit kerja. Dukungan sistem informasi yang baik memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan akurat, sehingga dapat meminimalkan kesalahan serta meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Selain itu, komunikasi antarpegawai dan pimpinan juga memperoleh penilaian sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,40, yang mengindikasikan bahwa arus komunikasi internal berjalan dengan lancar dan terbuka, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan terkontrol. Selanjutnya, indikator pemantauan juga menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Item pernyataan mengenai penggunaan hasil pemantauan untuk memperbaiki kelemahan yang ada memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,42, yang merupakan salah satu nilai tertinggi

dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemantauan di UPT Puskesmas tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi juga dimanfaatkan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, pernyataan terkait pelaksanaan pemantauan secara berkala oleh pimpinan dan tindak lanjut atas temuan pengawasan juga memperoleh kategori sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa fungsi pengawasan berjalan secara aktif dan sistematis. Kondisi ini memperkuat efektivitas pengendalian internal karena setiap penyimpangan atau kelemahan dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti.

Berdasarkan tabel distribusi tanggapan, nilai Kurang Memadai (KM) paling tinggi terdapat pada indikator Pemeriksaan dan Audit Independen, khususnya pada butir pernyataan nomor 11, yaitu “Hasil audit atau pemeriksaan ditindaklanjuti dengan perbaikan sistem jika ditemukan potensi fraud.” Pada item ini tercatat frekuensi jawaban KM sebanyak 13 responden, yang merupakan jumlah tertinggi dibandingkan seluruh butir pernyataan lainnya. Jika dibandingkan dengan indikator lain, seperti Memperkuat Kerangka Hukum (maksimal KM = 8), Prosedur Transparan (maksimal KM = 9), dan Evaluasi Penawaran (maksimal KM = 10), maka indikator Pemeriksaan dan Audit Independen menunjukkan tingkat persepsi “Kurang Memadai” yang relatif lebih besar. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun rata-rata penilaian secara umum masih berada pada kategori tinggi, aspek tindak lanjut hasil audit terhadap potensi fraud masih dipandang kurang optimal oleh sebagian responden dan menjadi titik yang paling membutuhkan perhatian perbaikan.

Berdasarkan rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden pada variabel Efektivitas Pengendalian Internal, nilai Kurang Memadai (KM) paling tinggi terdapat pada indikator Lingkungan Pengendalian, khususnya pada butir pernyataan nomor 3, yaitu “Kebijakan dan aturan internal mendukung terciptanya pengendalian yang memadai.” Pada item ini tercatat sebanyak 13 responden (11%) memberikan jawaban KM, yang merupakan jumlah tertinggi dibandingkan seluruh butir lainnya. Selain itu, nilai KM yang relatif tinggi juga terdapat pada indikator Penilaian Risiko, khususnya pada butir nomor 5 (12 responden / 10%) dan butir nomor 4 (9 responden / 7%). Namun demikian, jumlah tersebut masih lebih rendah dibandingkan butir nomor 3 pada indikator Lingkungan Pengendalian. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan variabel Efektivitas Pengendalian Internal berada pada kategori Tinggi dengan rata-rata skor 4,19, aspek kebijakan dan aturan internal sebagai bagian dari lingkungan pengendalian masih menjadi titik yang paling perlu diperkuat. Artinya, sebagian responden masih memandang bahwa dukungan regulasi internal terhadap sistem pengendalian belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian perbaikan lebih lanjut.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel efektivitas pengendalian internal adalah sebesar 0,899. Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang bersangkutan memiliki daya representasi yang sangat kuat terhadap konstruk efektivitas pengendalian internal. Secara substantif, item dengan nilai tertinggi ini dapat diinterpretasikan sebagai butir pernyataan yang paling mencerminkan praktik pengendalian internal di UPT Puskesmas, khususnya pada indikator yang berkaitan dengan aspek pemantauan atau informasi dan komunikasi. Item tersebut mampu

menggambarkan secara jelas pelaksanaan pengendalian internal yang efektif, seperti pemantauan oleh pimpinan, tindak lanjut hasil pengawasan, atau dukungan sistem informasi yang memadai. Dengan demikian, item ini menjadi kontributor utama dalam menjelaskan variabel efektivitas pengendalian internal secara keseluruhan.

Sementara itu, nilai cross loading terendah tercatat sebesar 0,741. Meskipun merupakan nilai terendah dibandingkan item lainnya, nilai ini tetap berada di atas batas kelayakan yang disyaratkan, sehingga item pernyataan tersebut tetap dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran efektivitas pengendalian internal. Nilai cross loading yang relatif lebih rendah ini menunjukkan bahwa item tersebut masih mampu merepresentasikan konstruk efektivitas pengendalian internal, namun dengan tingkat kekuatan hubungan yang lebih moderat dibandingkan item-item lainnya yang memiliki nilai lebih tinggi. Secara konseptual, item dengan nilai terendah ini kemungkinan berkaitan dengan indikator lingkungan pengendalian atau penilaian risiko, yang bersifat lebih abstrak dan memerlukan pemahaman yang lebih mendalam dari responden. Aspek-aspek seperti budaya pengendalian, kesadaran terhadap risiko, atau kebijakan internal sering kali tidak dapat diamati secara langsung dalam aktivitas sehari-hari, sehingga responden dapat memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam menilai penerapannya. Perbedaan latar belakang, pengalaman kerja, serta tingkat keterlibatan responden dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan juga dapat memengaruhi cara mereka memahami dan menilai indikator tersebut.

Menurut Wibowo (2013) efektivitas pengendalian internal adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Selanjutnya, efektivitas pengendalian internal merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Werdhiastutie et al., 2020).

Kemudian Astuty er. al (2021) mengemukakan efektivitas pengendalian internal dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan.

Lebih lanjut lagi efektivitas pengendalian internal merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Hal ini didukung oleh penelitian dari Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020) menyimpulkan efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara. Selain itu penelitian oleh Fira Sriwijayani Gani (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan pencegahan fraud pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian penelitian oleh Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017) menyimpulkan bahwa

secara parsial efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan pencegahan fraud pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian oleh Nia, Akmal Umar, Idris (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap implementasi penyusunan pencegahan fraud pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Terakhir penelitian oleh Ani Rumiwati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) menyimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud.

4.2.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Pencegahan fraud Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $3,298 > 1.98$ *P-values* $0.001 < 0.05$ menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin kuat pula upaya pencegahan terhadap tindakan kecurangan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, para pegawai memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kepedulian yang besar terhadap keberlangsungan serta reputasi instansi tempat mereka bekerja. Mereka cenderung menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, kejujuran, dan kepatuhan terhadap aturan, sehingga tidak mudah tergoda untuk melakukan tindakan yang menyimpang seperti manipulasi laporan, penyalahgunaan aset, atau pelanggaran prosedur keuangan. Selain itu, hasil ini juga mencerminkan bahwa komitmen organisasi mampu membentuk budaya

kerja yang berorientasi pada etika dan transparansi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan berupaya menjaga nama baik institusi; mereka yang memiliki komitmen normatif merasa berkewajiban secara moral untuk berperilaku jujur; sementara pegawai dengan komitmen keberlanjutan akan menghindari tindakan yang dapat merugikan karier dan kepercayaannya di lingkungan kerja. Dengan demikian, tingginya komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai motivasi internal bagi pegawai, tetapi juga menjadi benteng utama dalam menekan potensi terjadinya fraud. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan komitmen organisasi melalui pembinaan nilai-nilai integritas, disiplin, dan tanggung jawab merupakan strategi efektif dalam memperkuat sistem efektivitas pengendalian internal dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih serta akuntabel di lingkungan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden, variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Pada indikator komitmen afektif, item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tingkat rasa bangga responden menjadi bagian dari UPT Puskesmas, dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tinggi dan tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa bangga yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Rasa bangga ini mencerminkan adanya ikatan emosional positif antara pegawai dan UPT Puskesmas, yang terbentuk melalui pengalaman kerja, nilai-nilai organisasi, serta peran penting Puskesmas dalam memberikan

pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tingginya rasa bangga tersebut juga mengindikasikan bahwa pegawai memandang UPT Puskesmas sebagai institusi yang memiliki makna dan kontribusi sosial yang besar, sehingga menumbuhkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Ikatan emosional yang kuat ini berpotensi meningkatkan loyalitas pegawai serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya komitmen afektif yang tinggi, pegawai cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, seperti kesediaan untuk mendukung kebijakan, menjaga citra institusi, serta berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif menjadi salah satu fondasi penting dalam memperkuat komitmen organisasi pegawai UPT Puskesmas secara keseluruhan.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi tanggapan pada variabel Komitmen Organisasi, nilai tanggapan negatif tertinggi—yang dalam skala ini ditunjukkan oleh kategori Rendah (R) dan Sangat Rendah (SR)—terdapat pada indikator Komitmen Afektif, khususnya pada butir pernyataan nomor 1, yaitu “Tingkat rasa bangga saya menjadi bagian dari UPT Puskesmas ini.” Pada item ini tercatat 11 responden (9%) memberikan jawaban pada kategori Rendah (R), yang merupakan jumlah tertinggi dibandingkan seluruh butir lainnya untuk kategori R. Selain itu, untuk kategori Sangat Rendah (SR), jumlah tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 3, yaitu “Tingkat keinginan saya untuk tetap bekerja karena menyukai organisasi ini,” dengan 10 responden (8%) memberikan jawaban SR. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum komitmen organisasi berada pada kategori Tinggi dengan rata-rata skor 4,10, masih terdapat sebagian responden yang

memiliki tingkat keterikatan emosional dan keinginan bertahan yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek komitmen lainnya. Dengan demikian, aspek keinginan bertahan karena faktor afektif (kesukaan terhadap organisasi) menjadi bagian yang paling perlu mendapatkan perhatian, karena menunjukkan proporsi tanggapan rendah yang lebih menonjol dibandingkan indikator komitmen berkelanjutan maupun normatif.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,869. Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk komitmen organisasi. Secara substantif, item dengan nilai tertinggi ini mencerminkan aspek komitmen yang paling dominan dirasakan oleh responden, khususnya yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tingginya korelasi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang relatif seragam terhadap item tersebut, sehingga item ini mampu menjelaskan komitmen organisasi secara lebih jelas dan mendalam. Dengan demikian, item ini menjadi indikator utama yang memperkuat konstruk komitmen organisasi, terutama dalam menggambarkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap UPT Puskesmas.

Sementara itu, nilai cross loading terendah pada variabel komitmen organisasi tercatat sebesar 0,729. Meskipun merupakan nilai terendah dibandingkan item lainnya, nilai ini tetap berada di atas ambang batas kelayakan, sehingga item pernyataan tersebut tetap dinyatakan valid. Nilai cross loading yang relatif lebih rendah ini menunjukkan bahwa item tersebut masih merepresentasikan konstruk komitmen organisasi, namun dengan kekuatan hubungan yang lebih moderat.

Secara konseptual, item dengan nilai terendah ini cenderung berkaitan dengan aspek komitmen berkelanjutan yang bersifat rasional, seperti pertimbangan kerugian atau keterbatasan alternatif pekerjaan. Perbedaan kondisi pribadi, pengalaman kerja, serta latar belakang responden dapat memengaruhi cara mereka menilai item tersebut, sehingga menyebabkan variasi persepsi dan menurunkan kekuatan korelasinya dibandingkan item lain.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi baik komitmen afektif, berkelanjutan, maupun normatif mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Secara empiris, temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Dwirandra (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada organisasi sektor publik, karena pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas tinggi cenderung menghindari perilaku menyimpang. Penelitian lain oleh Pramudita dan Yuniarti (2020) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam membentuk sikap kepatuhan terhadap sistem pengendalian internal, yang pada akhirnya memperkuat upaya pencegahan fraud. Selain itu, Nugroho dan Setiawan (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang berintegritas dan transparan, sehingga mampu menekan peluang terjadinya kecurangan di instansi pemerintah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam pencegahan fraud, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

4.2.3 Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan fraud di Moderasi Kecerdasan Spiritualitas Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t-statistic sebesar $2,873 > 1,98$ dan P-value sebesar $0,006 < 0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dengan moderasi kecerdasan spiritual di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem efektivitas pengendalian internal yang diterapkan akan semakin efektif dalam mencegah terjadinya fraud apabila didukung oleh tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi dari para pegawai. Dengan kata lain, kecerdasan spiritual berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara efektivitas pengendalian internal dan keberhasilan pencegahan fraud. Efektivitas pengendalian internal yang baik mencakup penerapan prosedur yang jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab yang tepat, serta adanya sistem pengawasan dan audit yang berjalan dengan konsisten. Namun, keberhasilan sistem tersebut tidak hanya bergantung pada mekanisme formal, tetapi juga pada kesadaran dan integritas individu yang menjalankannya. Dalam hal ini, kecerdasan spiritual menjadi landasan moral dan etika yang mendorong pegawai untuk bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab, meskipun tidak selalu berada di bawah pengawasan langsung. Pegawai dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki kesadaran batin bahwa kecurangan merupakan bentuk pelanggaran terhadap nilai-nilai moral dan kemanusiaan, bukan sekadar pelanggaran administratif. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa pencegahan fraud tidak hanya dapat dilakukan melalui

sistem dan prosedur teknis, tetapi juga harus diperkuat melalui pembentukan karakter dan nilai spiritual pegawai. Di lingkungan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, hal ini menjadi sangat relevan mengingat tugas mereka berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan pengelolaan dana kesehatan masyarakat yang menuntut kejujuran, empati, dan tanggung jawab sosial. Dengan kombinasi antara efektivitas pengendalian internal yang kuat dan kecerdasan spiritual yang tinggi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, transparan, dan bebas dari praktik kecurangan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kecerdasan spiritual menunjukkan hasil penilaian yang secara umum berada pada kategori tinggi. Pada indikator kejujuran, seluruh item pernyataan memperoleh kategori tinggi dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,75 hingga 3,95. Item pernyataan mengenai tingkat kejujuran dalam melaksanakan tugas pelayanan serta konsistensi bersikap jujur dalam setiap situasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,95. Mayoritas responden memberikan jawaban tinggi dan sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah menerapkan kejujuran secara konsisten dalam menjalankan tugas pelayanan maupun dalam interaksi kerja sehari-hari. Hal ini mencerminkan adanya nilai moral yang cukup kuat dalam diri pegawai sebagai bagian dari kecerdasan spiritual. Tingginya tingkat kejujuran tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang baik akan pentingnya kejujuran sebagai landasan dalam memberikan pelayanan publik. Kejujuran tidak hanya tercermin dalam pelaksanaan tugas teknis, tetapi juga dalam keterbukaan menyampaikan informasi kerja serta dalam pengambilan keputusan yang berkaitan

dengan pelayanan kepada masyarakat. Nilai kejujuran yang terinternalisasi dengan baik ini berperan penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap UPT Puskesmas sebagai penyelenggara layanan kesehatan. Selain itu, konsistensi pegawai dalam bersikap jujur pada berbagai situasi kerja menunjukkan adanya integritas moral yang relatif stabil, meskipun dihadapkan pada tekanan atau tantangan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini mencerminkan bahwa kejujuran telah menjadi bagian dari nilai spiritual yang melekat dalam diri pegawai, bukan sekadar tuntutan formal organisasi. Dengan demikian, indikator kejujuran sebagai salah satu dimensi kecerdasan spiritual dapat menjadi fondasi yang kuat dalam mendukung terciptanya tata kelola pelayanan yang bersih, beretika, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel kecerdasan spiritualitas adalah sebesar 0,798. Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk kecerdasan spiritualitas. Secara substantif, item dengan nilai tertinggi ini mencerminkan aspek kecerdasan spiritual yang paling dominan dirasakan oleh responden, khususnya yang berkaitan dengan kesadaran moral atau konsistensi nilai dalam pelaksanaan tugas. Tingginya korelasi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pemahaman dan persepsi yang relatif seragam terhadap nilai spiritual yang diukur dalam item tersebut. Dengan demikian, item ini menjadi indikator yang paling kuat dalam menjelaskan kecerdasan spiritualitas pegawai, terutama dalam konteks pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai etika dan tanggung jawab moral dalam pelayanan publik.

Sementara itu, nilai cross loading terendah pada variabel kecerdasan spiritualitas tercatat sebesar 0,707. Meskipun merupakan nilai terendah dibandingkan item lainnya, nilai ini tetap berada di atas ambang batas kelayakan, sehingga item pernyataan tersebut tetap dinyatakan valid. Nilai cross loading yang relatif lebih rendah ini menunjukkan bahwa item tersebut masih memiliki hubungan yang cukup kuat dengan konstruk kecerdasan spiritualitas, namun tingkat representasinya tidak sekuat item lainnya. Secara konseptual, item dengan nilai terendah ini cenderung berkaitan dengan aspek kecerdasan spiritual yang bersifat lebih personal dan reflektif, seperti keterbukaan menerima pengawasan atau kepekaan terhadap dampak sosial pekerjaan. Variasi latar belakang, pengalaman kerja, serta tingkat internalisasi nilai spiritual pada masing-masing responden dapat menyebabkan perbedaan persepsi, sehingga kekuatan hubungan item dengan konstruk menjadi relatif lebih rendah.

Dari sisi teori efektivitas pengendalian internal, Control Environment atau lingkungan pengendalian dianggap sebagai fondasi utama dalam sistem efektivitas pengendalian internal. Sebagaimana dikemukakan oleh James R. Purdy dan kolega, lingkungan pengendalian mencerminkan sikap, kesadaran dan tindakan manajemen serta dewan terhadap pengendalian dalam suatu organisasi yang mencakup integritas, nilai etika, kompetensi bekepanjangan, struktur organisasi, penugasan wewenang, dan pengawasan. Penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa sistem efektivitas pengendalian internal yang kuat meliputi identifikasi risiko, aktivitas kontrol, informasi & komunikasi serta pemantauan secara signifikan menurunkan risiko fraud karena mengurangi kesempatan (opportunity) dan

meningkatkan deteksi dini. Contohnya, studi oleh Jalilah Ilmiha dan Amerruddin Shah Suboh menunjukkan bahwa di perusahaan keuangan, kontrol yang komprehensif pada aktivitas seperti pemisahan tugas, otorisasi transaksi, verifikasi dokumen dan rekonsiliasi secara nyata mengurangi peluang terjadinya fraud.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Zohar dan Marshall (2000) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritualitas berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk bertindak berdasarkan nilai, makna, dan kesadaran etis, sehingga mendorong perilaku yang jujur dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi, individu dengan kecerdasan spiritualitas yang tinggi tidak hanya mematuhi aturan karena adanya pengawasan, tetapi juga karena dorongan moral dari dalam diri. Penelitian empiris oleh Rahmawati dan Haryanto (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritualitas memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap perilaku etis pegawai, sehingga mampu menekan potensi kecurangan. Selain itu, Putri dan Ardiana (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritualitas berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan fraud pada organisasi sektor publik.

Penelitian lain oleh Sari dan Nugroho (2021) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritualitas dapat meningkatkan efektivitas penerapan kebijakan dan prosedur pengendalian internal, karena pegawai dengan kesadaran spiritual yang baik cenderung memiliki integritas, kontrol diri, serta komitmen moral yang lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa pencegahan fraud tidak hanya bergantung pada kekuatan sistem pengendalian internal, tetapi juga pada kualitas nilai dan

kesadaran spiritual individu yang menjalankan sistem tersebut. Oleh karena itu, kecerdasan spiritualitas layak diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan fraud, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

4.2.4 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Pencegahan fraud di Moderasi Kecerdasan Spiritualitas Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis *t-statistic* sebesar $2,701 > 1,98$ dan *P-value* $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud yang di Moderasi Kecerdasan Spiritualitas, hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin kuat pula upaya mereka dalam mencegah terjadinya fraud, terutama ketika pengaruh tersebut diperkuat oleh tingkat kecerdasan spiritual yang baik. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kepedulian terhadap keberlangsungan instansi tempat mereka bekerja. Mereka akan berupaya menjaga nama baik organisasi dengan menjauhkan diri dari perilaku curang serta melaksanakan tugas sesuai dengan nilai-nilai integritas dan etika kerja. Namun, komitmen tersebut akan semakin efektif apabila diiringi oleh kecerdasan spiritual yang tinggi. Pegawai dengan kecerdasan spiritual baik memiliki kesadaran moral yang kuat, mampu membedakan antara benar dan salah, serta memahami konsekuensi etis dari setiap

tindakan yang dilakukan. Hal ini membuat mereka lebih mampu mengendalikan diri dari dorongan untuk melakukan kecurangan, bahkan dalam kondisi penuh tekanan atau kesempatan yang terbuka.

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor dan distribusi tanggapan responden pada variabel kecerdasan spiritual, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,80 yang berada pada kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai UPT Puskesmas telah memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kecerdasan spiritual tersebut tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai yang menjunjung nilai kejujuran, integritas, transparansi, kesadaran moral, serta tanggung jawab dalam pelayanan publik. Tingginya nilai rata-rata kecerdasan spiritual mengindikasikan bahwa nilai-nilai moral dan etika telah cukup terinternalisasi dalam diri pegawai dan menjadi landasan dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan aturan formal, tetapi juga mempertimbangkan aspek moral dan dampak sosial dari setiap tindakan yang dilakukan. Hal ini penting dalam konteks pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan, yang menuntut kepekaan, empati, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap masyarakat. Selain itu, nilai rata-rata sebesar 3,80 juga menunjukkan adanya konsistensi perilaku spiritual pegawai dalam berbagai aspek pekerjaan, meskipun tingkat penerapannya dapat bervariasi antarindividu. Kondisi ini mencerminkan bahwa kecerdasan spiritual telah menjadi bagian dari budaya kerja di UPT Puskesmas, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar mencapai kategori sangat tinggi. Dengan penguatan nilai-nilai spiritual melalui pembinaan,

keteladanan pimpinan, serta penguatan budaya organisasi, kecerdasan spiritual pegawai diharapkan dapat semakin optimal dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel pencegahan fraud adalah sebesar 0,894. Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk pencegahan fraud. Secara substantif, item dengan nilai tertinggi ini mencerminkan aspek pencegahan fraud yang paling dominan dan mudah diamati oleh responden, khususnya yang berkaitan dengan pemeriksaan dan audit independen atau tindak lanjut hasil audit. Tingginya korelasi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang relatif seragam mengenai pentingnya fungsi audit dan pengawasan sebagai instrumen utama dalam mencegah terjadinya fraud. Dengan demikian, item ini menjadi indikator yang paling kuat dalam menjelaskan efektivitas sistem pencegahan fraud di lingkungan UPT Puskesmas.

Sementara itu, nilai cross loading terendah pada variabel pencegahan fraud tercatat sebesar 0,736. Meskipun merupakan nilai terendah dibandingkan item lainnya, nilai ini tetap berada di atas ambang batas kelayakan, sehingga item pernyataan tersebut tetap dinyatakan valid. Nilai cross loading yang relatif lebih rendah ini menunjukkan bahwa item tersebut masih memiliki hubungan yang cukup kuat dengan konstruk pencegahan fraud, namun kekuatan representasinya tidak sekuat item dengan nilai yang lebih tinggi. Secara konseptual, item dengan nilai terendah ini cenderung berkaitan dengan aspek prosedural atau administratif, seperti transparansi prosedur atau dokumentasi kegiatan, yang dalam praktiknya

dapat dipersepsikan berbeda oleh responden tergantung pada tingkat keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap proses tersebut. Variasi persepsi ini dapat memengaruhi kekuatan hubungan item dengan konstruk pencegahan fraud.

Selanjutnya, adanya pihak-pihak yang diduga terlibat dalam tindakan korupsi dan belum menunjukkan sikap sesuai prinsip kehormatan serta tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat menandakan bahwa komitmen organisasi masih lemah. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi yang kuat, terutama ketika dimoderasi oleh kecerdasan spiritual, dapat meningkatkan upaya pencegahan fraud. Hal ini berarti bahwa perilaku aparatur yang tidak mencerminkan integritas berhubungan langsung dengan rendahnya komitmen organisasi. Selain itu, kurangnya kecerdasan spiritual individu aparatur juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi tindakan pencegahan fraud. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh efektivitas pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud mengindikasikan bahwa individu dengan kecerdasan spiritual yang baik akan cenderung bekerja jujur, bertindak sesuai nilai moral, dan menjunjung akuntabilitas. Oleh karena itu, rendahnya kecerdasan spiritual di lingkungan UPT Puskesmas berkontribusi terhadap meningkatnya potensi fraud karena nilai moral dan etika kerja belum menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, peningkatan efektivitas pengendalian internal, penempatan aparatur yang tepat, penguatan komitmen organisasi, dan pengembangan kecerdasan spiritual menjadi langkah strategis yang harus dilakukan untuk memaksimalkan pencegahan fraud di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritualitas memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud. Kecerdasan spiritualitas berkaitan dengan kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan pengabdian, serta bertindak berdasarkan nilai-nilai etika dan spiritual (Zohar & Marshall, 2000). Pegawai yang memiliki kecerdasan spiritualitas tinggi tidak hanya terikat secara formal dan emosional dengan organisasi, tetapi juga memiliki dorongan moral internal untuk bertindak jujur dan menjauhi perilaku yang menyimpang. Dengan demikian, ketika komitmen organisasi didukung oleh kecerdasan spiritualitas yang baik, upaya pencegahan fraud menjadi lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Dwirandra (2019) serta Pramudita dan Yuniarti (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian Putri dan Ardiana (2020) serta Sari dan Nugroho (2021) menemukan bahwa kecerdasan spiritualitas berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara faktor perilaku organisasi dan pencegahan fraud. Penelitian tersebut menegaskan bahwa nilai-nilai spiritual mampu meningkatkan integritas dan kontrol diri pegawai, sehingga memperkuat pengaruh komitmen organisasi dalam menekan risiko terjadinya kecurangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kombinasi antara komitmen organisasi yang tinggi dan kecerdasan spiritualitas yang baik merupakan faktor penting dalam pencegahan fraud, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dengan arah pengaruh positif, artinya semakin baik efektivitas pengendalian internal yang dimiliki pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan maka semakin juga pencegahan fraud
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dengan arah pengaruh positif, artinya komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab individu terhadap organisasi, yang selanjutnya memengaruhi perilaku etis pegawai. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menjaga kepentingan organisasi, mematuhi peraturan, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi, termasuk perilaku fraud.
3. Kecerdasan spiritualitas memoderasi pengaruh efektivitas pengendalian

internal terhadap pencegahan fraud pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

4. Kecerdasan spiritualitas memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Pada indikator pemahaman pegawai terhadap sanksi hukum atas praktik kecurangan dan kesesuaian penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM), peneliti menyarankan agar UPT Puskesmas Pemko Medan meningkatkan sosialisasi dan pelatihan terkait regulasi pengadaan serta sanksi hukum fraud secara berkelanjutan, sekaligus melakukan evaluasi dan penguatan implementasi SPM agar lebih dipahami dan diterapkan secara optimal oleh seluruh pegawai sebagai upaya pencegahan fraud yang lebih efektif.
2. Agar UPT Puskesmas Pemko Medan lebih memperkuat sistem penilaian risiko secara terstruktur dan terdokumentasi, terutama pada area yang berisiko tinggi terhadap kecurangan, serta memastikan pembagian tugas dan wewenang dalam struktur organisasi dipahami secara merata oleh seluruh pegawai guna meminimalkan potensi penyalahgunaan dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Penting bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan untuk meningkatkan pelatihan dan dukungan bagi

pegawai dalam penggunaan SIPD. Ini termasuk memberikan tutorial, sesi pelatihan intensif, dan panduan penggunaan yang jelas untuk membantu pegawai memahami dan memanfaatkan semua fitur yang tersedia dalam SIPD. Dengan meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengguna dalam menggunakan sistem, komitmen organisasi dapat ditingkatkan, yang akan mendukung pencegahan fraud secara lebih efisien dan efektif.

3. Manajemen UPT Puskesmas Pemko Medan meningkatkan upaya penguatan hubungan emosional dan loyalitas pegawai melalui penciptaan suasana kerja yang lebih suportif, pemberian apresiasi atas kontribusi pegawai, serta pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan, sehingga komitmen afektif dan berkelanjutan pegawai dapat semakin ditingkatkan.
4. Agar UPT Puskesmas Pemko Medan memperkuat pembinaan etika dan moral pegawai melalui pelatihan integritas, penanaman nilai anti-korupsi, serta penciptaan budaya organisasi yang mendorong keberanian bersikap jujur dan patuh pada aturan, sehingga integritas dan kesadaran moral pegawai dalam mencegah penyalahgunaan wewenang dapat semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. G. (2019). The Impact of a Procurement Implementation and Government Internal Control System on Goods/Services Procurement *Fraud* Prevention by Using Organization Ethical Culture as a Moderating Variable. *Jurnal Economia*, 15(1), 69–81. <https://doi.org/10.21831/economia.v15i1.23618>
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2019). *Fraud examination* (6th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Anggara, M. R., & Sulindawati, N. L. G. E. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, sistem efektivitas pengendalian internal, moralitas individu, dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa (studi empiris pada desa se-Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 11(3), 217–229. <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i3.27149>
- Astuty, W., & Hafisah; Adiko, R. G. (2019). Pengaruh Efektivitas pengendalian internal, Etika Auditor, dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud* PT Inalum. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 52–68. Danuta, K. S. (2017). Crowe's *Fraud* Pentagon Theory dalam Pencegahan *Fraud* pada Proses Pengadaan melalui E-Procurement. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(2), 161–171. <https://doi.org/10.33603/jka.v1i2.826>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal control—Integrated framework*. New York, NY: COSO.
- Deftrianto, L. I. M., Saerang, D. P. E., & Tangkuman, S. J. (2018). Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Hotel Lucky Inn Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(01), 14–24. <https://doi.org/10.32400/gc.13.01.18833.2018>
- Ghozali, I. & H. L. (2019). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hanisah, A. P. D. K. W. (2021). *Fraud* Prevention of Government Procurement of Goods and Services in Local Government. *Jurnal Akuntansi*, 25(2), 256. <https://doi.org/10.24912/ja.v25i2.809>
- Hanum, Z., & Ultari, W. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Pajak Reklame. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 342-358.
- Hery. (2017). *Auditing dan asuransi*. Jakarta: Grasindo.
- Hoffman, D. W. (2019). Analisis Struktur Kovarians pada Indikator Terkait Kesehatan di Kalangan Lansia yang Tinggal di Rumah dengan Fokus pada Persepsi Subjektif tentang Kesehatan
- Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah, M. (2020). Pengaruh Efektivitas pengendalian internal, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan

- Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 337-348.
- Januri, J., Firza Alpi, M., & Sinaga, A. (2024). Peranan efektivitas pengelolaan dana desa: Sistem efektivitas pengendalian internal dan kompetensi desa dengan akuntabilitas sebagai variabel intervening. *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 7(3). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/liab>
- Jatiningtyas, N. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa Pada Lingkungan Instansi Pemerintah. *Fakultas Ekonomi*.
- Juliandi, A. dan irfan. (2019). *Metode Penelitian bisnis*. (II). Umsu Press. Kivaayatul Akhyaar, Anissa Hakim Purwantini, Naufal Afif, & Wahyu Anggit
- Karyono. (2013). *Forensic fraud*. Yogyakarta: Andi.
- Laoh, Y. (2021). *Peran PPK*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Larasati, Y. S., & Surikantim. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pencegahan *Fraud* Di Dalam Proses Pengadaan Barang Dan Jasa (Riset Empiris Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut Kementerian Kelautan Dan Perikanan). *Jurnal Maranatha*, 1(1), 31-43.
- Latif, I. S., & Pangestu, I. A. (2022). Problematika Penyalahgunaan Bantuan Sosial Pada Masa Pandemi. *Justisi*, 8(2), 95–107. <https://doi.org/10.33506/js.v8i2.1612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Natasya, T. N., Karamoy, H., & Lambey, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan efektivitas pengendalian internal terhadap resiko terjadinya kecurangan (fraud) dalam pelaksanaan jaminan kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Polda Sulut. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 240–252. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18274.2017>
- Nayabarani, S. D. (2017). Article 5 12-30-2017 Part of the Administrative Law Commons, Other Law Commons, and the Workers' Compensation Law Commons Recommended Citation Recommended Citation Nayabarani. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 47(4). <https://doi.org/10.21143/jhp.vol47.no4.1586>
- Nugroho, A. S., & Setiawan, D. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pada sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 16(2), 115–128.
- Pandu Wicaksono, A., Urumsah, D., & Asmui, F. (2017). The Implementation of E-procurement System: Indonesia Evidence. *SHS Web of Conferences*, 34(7), 10004. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173410004>
- Pasaribu, W. H. H. A. H. M. R. R. S. C. D. S. O. (2024). Sistem Efektivitas pengendalian internal dalam Pencegahan *Fraud* yang di Moderasi oleh Sikap Religiusitas (Studi pada Kantor PT . Pegadaian Syariah Cabang Medan).

Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH), 4(1).

- Pramudita, A., & Yuniarti, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(3), 567–582.
- Prasetya. (2022). Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Efektivitas pengendalian internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana Desa. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 202–217. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.202-217>
- Priantara. (2018). Pengaruh Efektivitas pengendalian internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Komitmen Organisasi*, 10(April), 1–57.
- Purwanto, E., Mulyadi, J., & Anwar, C. (2017). Kajian Konsep Diamond *Fraud* Theory Dalam Menunjang Efektivitas Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintah Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 149. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1153>
- Putra, I. M. P., & Dwirandra, A. A. N. B. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud pada organisasi sektor publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 28(1), 143–170.
- Putri, N. M. D., & Ardiana, P. A. (2020). Peran kecerdasan spiritual dalam memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan fraud. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 30(6), 1504–1517.
- Rahmawati, & Haryanto. (2018). Pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis pegawai dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 22(2), 123–135.
- Rengganis, C., Nurunnisa, M., & Sulthan Maulana, M. (2021). Korupsi, Droit De Suit Pada Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah. *Indonesian Rich Journal*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.31092/irj.v2i2.27>
- Santi Putri Laksmi, P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Efektivitas pengendalian internal, Moralitas dan Sistem Efektivitas pengendalian internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2155. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p18>
- Sari, D. P., & Nugroho, A. S. (2021). Kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pengendalian internal, komitmen organisasi, dan pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, 13(1), 45–60.
- Septiawan, B., & Ningsih, D. F. (2020). Dewan Redaksi Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi Penerapan E-Procurement Dan Efektivitas pengendalian internal Dalam Meningkatkan Efektivitas Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang Dan Jasa. *Jrak*, 11(2), 269.
- Sinaga, N. A., & Business, S. (2019). Perjanjian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kaitannya Dengan Asas Keseimbangan Dalam Hukum

- Perjanjian. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 9(2).
<https://doi.org/10.35968/jh.v9i2.352>
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2019). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-ToIC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Suprianto, Agung, Soesilo Zauhar, and Bambang Santoso Haryono. 2019. “Analisis Efektivitas Sistem E-Procurement Dalam Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (Studi Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya).” *JIAAP* 5(2):251–59.
- Supriyanto, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencegahan *Fraud* Pada Pengadaan Barang dan Jasa: Sistem Efektivitas pengendalian internal, E-Procurement, Sistem dan Prosedur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 131–141. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1200>
- Tuanakotta, T. M. (2015). *Audit kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utama, A. . G. S., & Prabiyanto, A. E. (2019). E-Procurement System Pengadaan Barang Dan Jasa Pada Pt. Trakindo Utama Surabaya. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 4(1), 592–606. <https://doi.org/10.31093/jraba.v4i1.144>
- YUKCU, S., & UĞURLUEL ATAĞAN, G. (2020). Some Actual Cases in *Fraud*. *International Review of Economics and Management*, 8(1), 56–62. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.698899>
- Yusni, Y. (2022). Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa Dengan Sistem Efektivitas pengendalian internal Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 138–148. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i2.219>
- Yuwinanto, H. P. (2018). Implementasi E-Procurement pada Pemerintah Kota Surabaya. *Jejaring Administrasi Publik*, 5(1), 212–231. <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d52>
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence—The ultimate intelligence*. London, England: Bloomsbury.

Lampiran 1

KUESIONER

I. Data Responden

1. Nama Responden :(Boleh tidak diisi)
2. Usia (tahun) : 23-35 36-45 56-60
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : S1 S2
5. Bidang Pekerjaan : Kepala Puskesmas PPTK KTU
6. Masa Kerja : 3-5 tahun 6-10 tahun \geq 10 tahun
7. Masa Jabatan : 1-3 tahun 4-5 tahun \geq 5 tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Beri tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Hanya satu jawaban saja untuk setiap pertanyaan.
3. Alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner berikut penjelasannya:

Angka 5 = Sangat setuju (SS)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 3 = Kurang Setuju (KS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

~Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini~

1. Pengendalian Internal

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SM	M	CM	KM	TM
Lingkungan Pengendalian						
1	Pimpinan UPT Puskesmas menerapkan etika dan disiplin kerja secara konsisten.					
2	Pembagian tugas dan wewenang pegawai di UPT Puskesmas telah ditetapkan dengan jelas.					
3	Kebijakan dan aturan internal mendukung terciptanya pengendalian yang memadai.					
Penilaian Resiko						
4	UPT Puskesmas telah mengidentifikasi risiko dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan.					
5	Risiko yang ada dianalisis untuk menentukan tingkat dampaknya.					
6	Langkah pengendalian telah ditetapkan untuk mengurangi risiko yang dihadapi.					
Informasi dan Komunikasi						
7	Informasi kebijakan dan prosedur kerja disampaikan secara jelas kepada pegawai.					
8	Sistem informasi yang digunakan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.					
9	Komunikasi antarpegawai dan pimpinan berjalan dengan memadai.					
Pemantauan						
10	Pimpinan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan secara berkala.					
11	Hasil pemantauan digunakan untuk memperbaiki kelemahan yang ada.					
12	Tindak lanjut atas temuan pengawasan telah dilaksanakan secara memadai.					

2. Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		ST	T	S	R	SR
Komitmen Afektif						
1	Tingkat rasa bangga saya menjadi bagian dari UPT Puskesmas ini.					
2	Tingkat keterikatan emosional saya terhadap UPT Puskesmas ini.					
3	Tingkat keinginan saya untuk tetap bekerja karena menyukai organisasi ini.					
Komitmen Berkelanjutan						
4	Tingkat pertimbangan saya terhadap kerugian jika meninggalkan UPT Puskesmas ini.					
5	Tingkat kebutuhan saya untuk tetap bekerja di UPT Puskesmas ini.					
6	Tingkat kesediaan saya bertahan karena keterbatasan pilihan kerja lain.					
Komitmen Normatif						
7	Tingkat rasa tanggung jawab saya untuk tetap bekerja di UPT Puskesmas ini.					
8	Tingkat kewajiban moral saya untuk tetap menjadi bagian organisasi ini.					
9	Tingkat kesediaan saya untuk tetap bekerja sebagai bentuk loyalitas.					

3. Kecerdasan Spiitualitas

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		ST	T	S	R	SR
Kejujuran						
1	Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan tugas pelayanan.					
2	Tingkat keterbukaan saya dalam menyampaikan informasi kerja.					
3	Tingkat konsistensi saya bersikap jujur dalam setiap situasi kerja.					
Integritas Pegawai dalam Melaksanakan Tugas						
4	Tingkat kesesuaian antara nilai pribadi dan tindakan saya dalam bekerja.					
5	Tingkat keteguhan saya memegang prinsip dalam menjalankan tugas.					
6	Tingkat konsistensi saya bertindak sesuai aturan meskipun ada tekanan.					
Transparansi dalam Pelaporan Kerja dan Administrasi						
7	Tingkat keterbukaan saya dalam menjelaskan proses pelayanan kepada pihak terkait.					
8	Tingkat kejelasan informasi yang saya sampaikan dalam pelaksanaan tugas.					
9	Tingkat kesediaan saya menerima pengawasan secara terbuka.					
Kesadaran Moral untuk Menghindari Penyalahgunaan Wewenang						
10	Tingkat kesadaran saya terhadap aspek etika dalam setiap keputusan kerja.					
11	Tingkat pertimbangan nilai moral sebelum mengambil tindakan.					
12	Tingkat kepekaan saya terhadap dampak sosial dari pekerjaan saya.					

Tanggung Jawab dalam Pelayanan Publik					
13	Tingkat tanggung jawab saya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.				
14	Tingkat kesungguhan saya menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.				
15	Tingkat komitmen saya untuk melaksanakan pelayanan publik secara konsisten.				

4. Pencegahan Fraud Pengadaan Barang dan Jasa

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SM	M	CM	KM	TM
Memperkuat Kerangka Hukum						
1	Aturan dan kebijakan internal terkait pencegahan fraud telah ditetapkan secara jelas.					
2	Sanksi terhadap pelanggaran diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku.					
3	Sanksi terhadap pelanggaran diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku.					
Prosedur Transparan						
4	Prosedur pelaksanaan kegiatan dan pengadaan dilaksanakan secara terbuka.					
5	Informasi terkait proses dan keputusan dapat diakses oleh pihak yang berwenang.					
6	Tahapan kegiatan terdokumentasi dengan jelas dan lengkap.					
Evaluasi Penawaran						
7	Evaluasi penawaran dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.					
8	Proses evaluasi dilakukan secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.					
9	Hasil evaluasi penawaran didokumentasikan secara memadai.					

Pemeriksaan dan Audit Independen						
10	Pemeriksaan internal dilakukan secara berkala dan independen.					
11	Audit dilakukan oleh pihak yang berkompeten dan tidak memiliki konflik kepentingan.					
12	Tindak lanjut atas hasil pemeriksaan dan audit dilaksanakan secara memadai.					

Lampiran 2

Hasil Pengolahan Smart PLS



Lampiran 3

Hasil T-Statistic dan P-Values

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Pencegahan fraud	2,873	0,006
Efek Moderasi 2 -> Pencegahan fraud	2,701	0,007
Komitmen organisasi -> Pencegahan fraud	3,298	0,001
Efektivitas pengendalian internal -> Pencegahan fraud	3,136	0,001

Hasil Cross Loading

	Komitmen Organisasi	Pencegahan fraud	Kecerdasan Spiritualitas	Efektivitas pengendalian internal
X1.1	0,572	0,433	0,616	0,831
X1.10	0,551	0,505	0,610	0,864
X1.11	0,690	0,426	0,578	0,746
X1.12	0,630	0,463	0,577	0,741
X1.2	0,617	0,522	0,616	0,834
X1.3	0,637	0,504	0,640	0,899
X1.4	0,685	0,581	0,665	0,899
X1.5	0,511	0,451	0,619	0,826
X1.6	0,577	0,580	0,601	0,893
X1.7	0,631	0,576	0,616	0,875
X1.8	0,572	0,485	0,579	0,874
X1.9	0,707	0,604	0,692	0,869
X2.1	0,779	0,355	0,450	0,505
X2.2	0,737	0,324	0,476	0,415
X2.3	0,756	0,405	0,580	0,553
X2.4	0,729	0,368	0,581	0,588
X2.5	0,763	0,560	0,580	0,638
X2.6	0,777	0,559	0,671	0,780
X2.7	0,786	0,522	0,563	0,598
X2.8	0,816	0,525	0,484	0,500
X2.9	0,869	0,545	0,589	0,563

Y1	0,610	0,826	0,612	0,509
Y10	0,382	0,736	0,581	0,438
Y11	0,460	0,759	0,623	0,459
Y12	0,583	0,859	0,747	0,558
Y2	0,628	0,894	0,631	0,527
Y3	0,553	0,848	0,577	0,532
Y4	0,601	0,862	0,621	0,503
Y5	0,433	0,849	0,530	0,427
Y6	0,544	0,862	0,640	0,444
Y7	0,532	0,836	0,575	0,519
Y8	0,588	0,825	0,568	0,522
Y9	0,505	0,747	0,508	0,504
Z1.1	0,570	0,455	0,763	0,587
Z1.2	0,512	0,568	0,725	0,650
Z1.3	0,589	0,596	0,789	0,656
Z1.4	0,212	0,386	0,798	0,255
Z1.5	0,212	0,400	0,765	0,245
Z1.6	0,225	0,443	0,707	0,341
Z1.7	0,449	0,364	0,740	0,299
Z.8	0,278	0,442	0,743	0,334
Z.9	0,262	0,417	0,720	0,360



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
SEKOLAH 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 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsu) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Jumat, 06 Februari 2026 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING'S
NPM : 2320050038
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

- Pembimbing I : _____
- Pembimbing II : _____
- Penguji I : _____
- Penguji II : _____
- Penguji III : Pembahasan Bab IV

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 Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si
Pembimbing II
- 3 Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si
Penguji I
- 4 Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.
Penguji II
- 5 Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.
Penguji III

(Handwritten signatures of the listed individuals)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Julia Marlina Ginting's
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050038
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi
Judul Tesis : Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasional Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang dan Jasa dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Sidang Meja Hijau

Medan, 2026

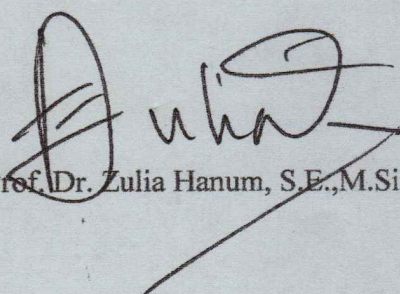
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pd./PT.01/2021

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Januari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: JULIA MARLINA GINTING
NPM	: 2320050038
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT. PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *pechakan saran dan penguji*

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.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Medan,

Pembimbing I

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab surat ini agar disetujui
sebelum bisa lanjutnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSKESMAS MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Januari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: JULIA MARLINA GINTING
NPM	: 2320050038
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT. PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *sesuaikan dengan saran dari penguji*

2.

3.

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, 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,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESERTA MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SEKOLAH PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan E-Adan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AN/Ppp/PT/II/2024

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

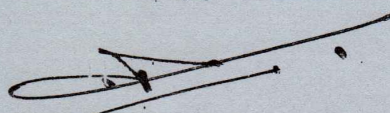
Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Januari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING
NPM : 2320050038
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT. PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Jelaskan apakah hasil penelitian setuju atau tidak dengan research gap
2. Masukkan jurnal research gap tersebut ke dalam referensi
3. Sesuaikan jumlah point kesimpulan harus sama dengan jumlah point saran

Penguji/Pembahas I

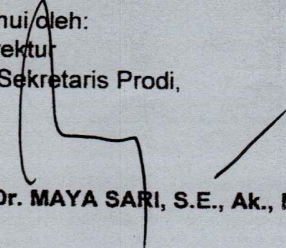

Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si.

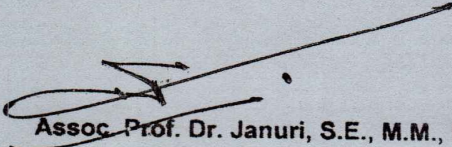
Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 

Penguji/Pembahas I

Diketahui/die:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,


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


Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila ada pawang kumulasi agar disetujui
memorandum tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSKESMAS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SEKOLAH 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 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Januari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: JULIA MARLINA GINTING
NPM	: 2320050038
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT. PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Pembahasan subbab 1.1 dan 1.2
logika dalam penerapannya*
- 2.
- 3.

Penguji/Pembahas II

Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.

0

0

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Penguji/Pembahas II

Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menelaah suatu masalah diwujudkan
kemampuan yang sama

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SKI/BAN-PT/Ak Ppp/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.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/umsu.medan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Januari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING
NPM : 2320050038
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPT. PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Sesuaikan Identifikasi Masalah
2. Pembahasan gunakan tabel hasil pengujian dikonfirmasi dengan hasil penelitian sebelumnya
3. Konsisten dalam pemakaian istilah

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, ..

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.

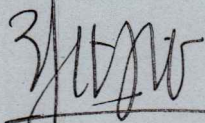
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Julia Marlina Ginting's
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050038
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan
Komitmen Organisasional terhadap Pencegahan
fraud Pengadaan Barang dan Jasa dengan
Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel
Moderating pada UPT. Puskesmas Dinas
Kesehatan Pemerintah Kota Medan

Disetujui untuk disampaikan Kepada
Panitia Seminar Hasil Tesis
Medan, Desember 2025.

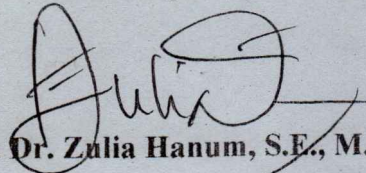
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.



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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa tgl. '19 Agustus 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING
 NPM : 2320050038
 Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
 Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN DENGAN SIKAP SPIRITUALITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Sesuai saran penguji
2. _____
3. _____

Pembimbing I

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

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

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur
 Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Pembimbing I

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



Agensi Kelayakan Malaysia
 Malaysian Qualifications Agency



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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menlawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa tgl. '19 Agustus 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING
 NPM : 2320050038
 Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
 Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN DENGAN SIKAP SPIRITUALITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *seksi dgn saran penguji*
- 2.
- 3.

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, 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,

Diketahui oleh:

An. Direktur
 Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si





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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Selasa tgl. '19 Agustus 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : JULIA MARLINA GINTING
 NPM : 2320050038
 Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
 Judul Proposal Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGADAAN BARANG DAN JASA PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN DENGAN SIKAP SPIRITUALITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING.

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Ubah keari yang cocok untuk variabel moderating*

2. *Perbaiki Identifikasi masalah*

3.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA., CERA.

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

Medan, _____

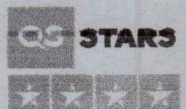
Diketahui oleh:

An. Direktur
 Ketua/Sekretaris Prodi,

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

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA., CERA.



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Julia Marlina Ginting's
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050038
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud
Pengadaan Barang Dan Jasa Pada UPT Puskesmas
Dinas Kesehatan Kota Medan Dengan Sikap
Spiritualitas Sebagai Variabel Moderating

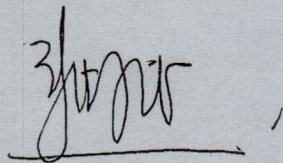
Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Seminar Kolokium

Medan, 2025


Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.



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](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 896 /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 : **JULIA MARLINA GINTING**
NPM : 2320050038
Prodi / Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PENGADAAN BARANG DAN JASA PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN DENGAN SIKAP SPIRITUALITAS.
Pembimbing I : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak., CA.
Pembimbing II : Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 16 Juni 2026, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 20 Dzulhijjah 1446 H
16 Juni 2025 M



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

Tembusan:

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



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency