

Pencegahan *Fraud* Dalam Memediasi Pengendalian Internal Dan Kompetensi Dalam Rangka *Good Governance*

Agus Budi Cahyanto¹, Eka Askafi², Ratna Dewi Mulyaningtyas³, Nisa Mutiara²

¹KPPBC TMC Kediri

²Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

³Magister Agribisnis, Universitas Islam Kediri

Email: ghost.bc87@gmail.com

Abstrak

The government is currently facing many demands on its performance. The Indonesian people expect a better governance system and eliminate the practice of KKN (Corruption, Collusion and Nepotism). In addition to these expectations, the government is required to always provide better, faster and more effective services to all levels of society. These demands also include the fiscal sector, namely the Customs institution. Customs is also required to improve itself to create better governance in order to create effective and efficient services. To create this, Internal Control, increased competence and efforts to prevent Fraud are needed to achieve Good Governance. The study aims to determine the relationship between internal control, competence, Fraud prevention and implementation of Good Governance using a quantitative approach carried out at Kediri Customs through the distribution of questionnaires with SEM PLS data analysis tools. The results of data processing show that all variable indicators meet validity and reliability, and meet the goodness of fit model. Of the seven hypotheses, three cannot be accepted, especially in the relationship between Fraud prevention and the implementation of Good Governance.

Keywords: Internal Control, Competence, Fraud Prevention, Implementation of Good Governance

Abstrak

Pemerintah saat ini banyak mendapat tuntutan terhadap kinerjanya. Masyarakat Indonesia mengharapkan sistem pemerintahan yang lebih baik dan menghilangkan praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Selain harapan tersebut pemerintah dituntut untuk selalu menyediakan pelayanan yang lebih baik, cepat dan efektif kepada seluruh lapisan masyarakat. Tuntutan tersebut juga termasuk di bidang fiskal yaitu pada institusi Bea Cukai. Bea Cukai juga dituntut berbenah diri untuk menciptakan tata kelola yang lebih baik demi terciptanya pelayanan yang efektif dan efisien. Untuk menciptakan hal tersebut dibutuhkan Pengendalian Internal, peningkatan kompetensi dan upaya pencegahan *Fraud* untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan pengendalian internal, kompetensi, pencegahan *Fraud* dan implementasi *Good Governance* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Bea Cukai Kediri melalui penyebaran kuesioner dengan alat analisis data SEM PLS. Hasil pengolahan data menunjukkan semua indikator variabel memenuhi validitas dan reliabilitas, dan memenuhi model goodness of fit. Dari tujuh hipotesis tiga tidak bisa diterima terutama pada hubungan pencegahan *Fraud* terhadap implementasi *Good Governance*.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Kompetensi, Pencegahan *Fraud*, Implementasi *Good Governance*

A. Latar Belakang Teoritis

Pemerintah saat ini banyak mendapat tuntutan terhadap kinerjanya. Semakin derasnya arus aspirasi ini tidak lepas dari runtuhnya era orde baru dengan terjadinya reformasi 1998. Kejadian tersebut membuat masyarakat Indonesia mengharapkan sistem pemerintahan yang lebih baik dan menghilangkan praktek praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Masa sekarang tuntutan masyarakat lebih banyak lagi dimana pemerintah dituntut untuk selalu menyediakan pelayanan yang lebih baik, cepat dan efektif kepada seluruh lapisan masyarakat.

Tuntutan tersebut juga termasuk di bidang fiskal yaitu Bea Cukai yang tidak lepas juga dari tuntutan masyarakat atas pemberian pelayanan yang efektif dan efisien. Direktorat Jenderal Bea Cukai juga dituntut berbenah diri untuk menciptakan tata kelola yang lebih baik demi terciptanya pelayanan yang lebih baik.

Good Governance atau Tata kelola pemerintahan diartikan sebagai sistem pelaksanaan kebijakan pada sebuah organisasi yang memberikan layanan kepada sektor publik (Mardiasmo, 2009). Perhatian kepada terciptanya *Good Governance* di Negara Republik Indonesia mulai digaungkan setelah

terjadinya reformasi. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan akibat adanya konstitusi atau Lembaga tinggi yang tidak berjalan baik dan adanya hambatan aspirasi dari rakyat. Panji Santosa (2008). Eko Prasjojo & Teguh Kurniawan (2008) menyatakan “Ada dua arah yang harus dicapai dalam penciptaan *Good Governance* di Indonesia. Pertama, komitmen untuk melakukan modernisasi birokrasi, dan kedua, komitmen penegakan hukum bagi setiap pelanggaran birokratis berupa korupsi, kolusi dan nepotisme ataupun pelanggaran administrasi”. Implementasi *Good Governance* pada prinsipnya semua kebijakan yang dilaksanakan harus berdasarkan kepentingan dan kesejahteraan umum.

Pembentukan dan penguatan fungsi Pengendalian Internal adalah salah satu langkah dalam reformasi birokrasi sebagai upaya implementasi *Good Governance* yang dicanangkan dalam Kementerian Keuangan. Pengendalian internal pada Reformasi Birokrasi Bea Cukai berguna dalam penguatan integritas serta menjamin perbaikan proses bisnis dapat berjalan dengan baik. Pengendalian internal di dalam implementasi *Good Governance* berfungsi sebagai *controlling* terhadap proses bisnis Bea Cukai. Pengendalian Internal berguna dalam menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif serta mengurangi adanya benturan kepentingan dalam rangka Implementasi *Good Governance* yang bebas dari KKN.

Arahan Implementasi *Good Governance* selain pemberantasan KKN, juga komitmen untuk melakukan modernisasi birokrasi. Untuk mendukung hal tersebut maka selain dibutuhkan perbaikan sistem, juga dibutuhkan Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. SDM merupakan faktor yang penting dalam perkembangan organisasi untuk menjalankan tujuannya dimana pelaksanaan sistem kerja akan berjalan dengan baik jika didukung dengan SDM dengan kualitas yang memadai. Kompetensi sumber daya manusia diartikan sebagai suatu karakteristik pada seseorang terkait suatu kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, Ajabar (2020). Implementasi *Good Governance* tentunya membutuhkan pegawai dengan tingkat kompetensi yang baik dengan integritas yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan

yang baik. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor sentral penggerak roda pemerintahan oleh karenanya ASN Bea Cukai harus menjadi pribadi yang tangguh dan adaptif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi integritas.

Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Cukai Tipe Madya Cukai Kediri (KPPBC TMC Kediri) atau Bea Cukai Kediri merupakan instansi vertikal dibawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang bertanggung jawab kepada Kantor Wilayah Bea Cukai Jawa Timur II sebagai unit kerja yang menaungi di wilayah Jawa Timur. Wilayah kerja pengawasan KPPBC TMC Kediri meliputi Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kabupaten Jombang dan Kabupaten Nganjuk. Sebagai salah satu instansi vertikal Bea Cukai, maka Bea Cukai Kediri mempunyai arahan yang sama terkait implementasi *Good Governance* melalui program reformasi birokrasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi terhadap Pencegahan *Fraud*, Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi terhadap Implementasi *Good Governance*, Pengaruh Pencegahan *Fraud* terhadap Implementasi *Good Governance*, dan Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud* sebagai Intervening.

Teori Keagenan dan Teori Atribusi

Teori Keagenan (*Agency Theory*) oleh Jensen dan Meckling(1976) menjelaskan mengenai hubungan antara pemilik (*principal*) dan manajemen (*agent*). Teori keagenan menjelaskan hubungan mengenai suatu kesepakatan ketika ada satu orang atau lebih (*Principal*) memberikan perintah kepada orang lain (*Agent*) untuk menyelenggarakan jasa atau kegiatan atas nama *Principal* dan memberikan kekuasaan kepada *Agent* untuk menentukan keputusan terbaik bagi *Principal* (Rahima,2023). Perkembangan dari teori ini adalah untuk menjamin kinerja dari *agent* agar tetap sesuai keinginan *principal* sehingga dibutuhkan sebuah sistem pengawasan yang dapat mencegah adanya kecurangan yang dilakukan oleh *agent*.

Teori Atribusi (Fritz Heider, 1958) merupakan teori yang mempelajari proses seseorang dalam menafsirkan suatu peristiwa dan alasan atau penyebab terjadinya peristiwa tersebut. Teori Atribusi merupakan teori yang menjelaskan suatu sebab dari perilaku diri sendiri dan orang lain yang mana perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Pengendalian Internal

The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission menjabarkan Pengendalian Internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas dari manajemen, direksi, atau personal lainnya. Pengendalian Internal dirancang untuk memberikan kepastian tentang pencapaian sasaran dan tujuan dalam hal efektivitas dan efisiensi, pelaporan keuangan yang baik dan ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku. (COSO, 2013).

Kompetensi

Murgiyono (2002) menjelaskan Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk berproduksi pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuannya tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *Fraud* menurut Karyono (2013:47) merupakan berbagai tindakan yang dilakukan untuk memantau perilaku atau aktivitas yang berisiko tinggi terhadap *Fraud*, membatasi ruang gerak, dan menghalangi pelaku yang potensial.

Implementasi *Good Governance*

World Bank (1992) dalam Wahab (2009) mendefinisikan *Good Governance* sebagai pendekatan yang sehat dan bertanggung jawab terhadap manajemen pembangunan yang mematuhi prinsip-prinsip pasar yang demokratis dan efisien, menghindari salah alokasi dana investasi, mencegah korupsi administratif dan politik, menegakkan pengendalian anggaran, dan membangun kerangka hukum dan politik untuk tumbuhnya aktivitas usaha.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka diatas, hipotesis yang diajukan penulis adalah

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*

H3 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*

H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*

H5 : Pencegahan *Fraud* berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*

H6 : Pencegahan *Fraud* memediasi pengaruh Pengendalian Internal terhadap Implementasi *Good Governance*

H7 : Pencegahan *Fraud* memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Implementasi *Good Governance*

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan mengambil data primer melalui kuesioner. Lokasi penelitian di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri (KPPBC TMC Kediri) yang merupakan salah satu unit vertikal Eselon III di bawah DJBC dengan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). peneliti merasa tepat jika ingin mengetahui pelaksanaan sistem Pengendalian Internal dan kompetensi yang baik disini.

Analisis data dan pemodelan jalur dengan variabel laten dilakukan dengan menggunakan *Partial Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pada penelitian ini digunakan perangkat SmartPLS versi 4.0.

C. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengutamakan data primer dengan mengambil data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini memilih responden kuesioner yaitu pegawai KPPBC TMC Kediri berstatus ASN dan masih aktif dengan jumlah 83 pegawai. Periode penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Februari 2025, dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* menggunakan *google form*.

Hasil Deskripsi Kategori Responden

Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah responden laki-laki sejumlah

69 orang atau sebesar 83,1%, dan responden wanita sejumlah 14 orang atau sebesar 16,9%.

Berdasarkan usia, respondendikategorikan menjadi 3 bagian yaitu Responden dengan usia 20 sampai 29 tahun (gen Z) sejumlah 21 orang atau sebesar 25%. Responden dengan usia lebih dari 30 sampai 44 tahun (generasi milenial) sejumlah 47 orang atau sebesar 57%. Responden dengan usia 45 sampai 58 tahun (gen X) sejumlah 15 orang atau sebesar 18%.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Responden dengan tingkat Pendidikan pada DI sejumlah 14 orang (16,9%). Responden dengan tingkat pendidikan DIII sejumlah 20 orang (24,1%). Responden dengan tingkat pendidikan S1/DIV sejumlah 39 orang (47%). Responden dengan tingkat Pendidikan S2 sejumlah 10 orang (12%).

Responden berdasarkan tempat kerjanya, terbagi menjadi 10 jenis yaitu Jumlah responden 1 orang Kepala Kantor (1,2%). Jumlah responden dari Subbagian Umum sejumlah 13 orang yaitu sebesar 15,7%. Jumlah responden dari Seksi Intelijen dan Penindakan sejumlah 10 orang yaitu sebesar 12%. Jumlah responden dari Seksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan sejumlah 5 orang yaitu sebesar 6%. Jumlah responden dari Seksi Perbendaharaan sejumlah 6 orang yaitu sebesar 7,2%. Jumlah responden dari Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai I sejumlah 8 orang yaitu sebesar 9,6%. Jumlah responden dari Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai II sejumlah 20 orang yaitu sebesar 24,1%, Jumlah responden dari Penyuluhan dan Layanan Informasi sejumlah 6 orang yaitu sebesar 7,2%. Jumlah responden dari Kepatuhan Internal sejumlah 5 orang yaitu sebesar 6%, dan jumlah responden dari Kelompok Jabatan Fungsional sejumlah 9 orang yaitu sebesar 10,8%.

Berdasarkan masa kerja di Bea Cukai, dikelompokkan menjadi 5 bagian yaitu Responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sejumlah 8 orang (9,6%). Responden dengan masa 6 sampai 10 tahun sejumlah 25 orang (30,1%). Responden dengan masa kerja 11 sampai 20 tahun berjumlah 33 orang (39,8%), yang menjadi jumlah terbanyak. Responden dengan masa kerja 21 sampai 30 tahun sejumlah 12 orang (14,5%).

Responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun sejumlah 5 orang (6%).

Analisis deskriptif meliputi penjelasan deskriptif atas data statistik yang diperoleh dari kuesioner meliputi:

Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal

Indikator	Rata Rata
Lingkungan Pengendalian	4.843
Penilaian Risiko	4.892
Kegiatan Pengendalian	4.843
Informasi dan Komunikasi	4.819
Pemantauan	4.566

Berdasarkan data tersebut, Dimensi Penilaian Risiko memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,763. Hal ini menunjukkan bahwa Bea Cukai Kediri telah memiliki Penilaian Risiko yang sangat baik dalam penerapan Pengendalian Internal. Rata-rata tertinggi berikutnya adalah Lingkungan Pengendalian yang artinya lingkungan di Bea Cukai Kediri sudah mendukung dalam penerapan Pengendalian Internal.

Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Indikator	Rata Rata
Kompetensi Manajerial	4.904
Kompetensi Sosial Kultural	4.916
Kompetensi Teknis	4.867

Berdasarkan data, indikator Kompetensi Sosial Kultural memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,916. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bea Cukai Kediri memiliki Kompetensi Sosial Kultural yang sangat baik tanpa membedakan latar belakang individu dalam menunjang kemampuan pegawai.

Statistik Deskriptif Variabel Pencegahan Fraud

Indikator	Rata Rata
<i>Soft Control</i>	4.843
<i>Hard Control</i>	4.892

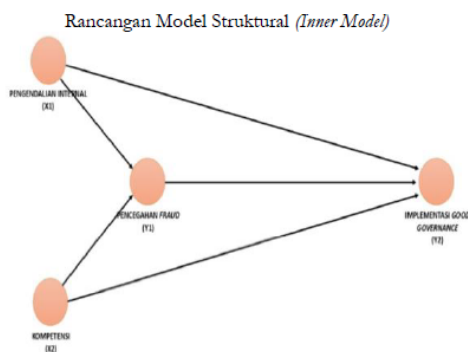
Berdasarkan data tersebut, indikator *Hard Control* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.892. Hal ini menunjukkan bahwa Bea Cukai Kediri memiliki Sistem *Hard Control* yang bisa menjadi perhatian pegawai dalam menerapkan Pencegahan *Fraud*.

Statistik Deskriptif Variabel Implementasi *Good Governance*

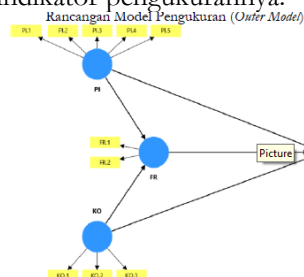
Indikator	Rata Rata
Etika	4.807
Transparansi	4.627
Akuntabilitas	4.807
Keberlanjutan	4.904

Berdasarkan data tersebut, indikator Keberlanjutan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,904. Hal ini menunjukkan bahwa Bea Cukai Kediri telah menerapkan sistem keberlanjutan yang sangat baik dalam penerapan implementasi *Good Governance*.

Penelitian ini melakukan pengolahan data menggunakan *Partial Least Squares Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan menggunakan Perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk memproses data. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu pertama perancangan model struktural (*inner model*), kedua perancangan model pengukuran (*outer model*), dan yang ketiga dengan evaluasi model struktural dan model pengukuran.



Berdasarkan rancangan model struktural (*inner model*) tersebut dilanjutkan ke perancangan model pengukuran (*outer model*). Pada tahap kedua adalah merancang model pengukuran dengan cara menghubungkan variabel-variabel yang ada pada model struktural dengan indikator-indikator pengukurannya.



Evaluasi Model Pengukuran melibatkan evaluasi korelasi antara indikator dan variabel Untuk menilai validitas dan reliabilitas model pengukuran. Pada tahap ini dilakukan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

Uji Validitas Konvergen Indikator-indikator dalam konstruk yang sama harus berkorelasi satu sama lain dengan melihat Nilai *loading faktor* pada setiap indikator variabel. Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan bahwa responden dapat memahami pernyataan tentang setiap variabel laten dalam penelitian dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh peneliti.

Nilai *Outer Loading*

	FR	GG	KO	PI
FR.1	0,933			
FR.2	0,911			
GG.1		0,851		
GG.2		0,918		
GG.3		0,765		
GG.4		0,798		
KO.1			0,930	
KO.2			0,825	
KO.3			0,933	

PI.1				0,826
PI.2				0,763
PI.3				0,852
PI.4				0,890
PI.5				0,852

Berdasarkan nilai *loading factor* tersebut, seluruh variabel penelitian ini mempunyai nilai $\geq 0,7$ artinya validitas konvergen memenuhi. Nilai AVE seluruh variabel bernilai $>0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Kesimpulan dari hasil tersebut yaitu seluruh nilai *outer loading* $>0,7$ dan seluruh nilai AVE $>0,5$ maka model pengukuran dapat memenuhi uji validitas konvergen.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	(AVE)	Keterangan
Pencegahan Fraud (FR)	0,850	Valid
Good Governance (GG)	0,698	Valid
Kompetensi (KO)	0,805	Valid
Pengendalian Internal (PI)	0,702	Valid

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk menunjukkan bahwa responden tidak salah memahami pernyataan pada setiap variabel akibat pernyataan pada variabel lain, khususnya dalam hal makna pernyataan. Validitas diskriminan indikator reflektif ditunjukkan melalui *Cross loading factor* antara indikator dan variabelnya yaitu dengan membandingkan nilai *Cross loading factor* pada konstruk yang dituju lebih besar daripada konstruk yang lain.

Nilai *Cross Loading Factor*

	FR	GG	KO	PI
FR.1	0,933	0,658	0,723	0,741
FR.2	0,911	0,600	0,602	0,641
GG.1	0,626	0,851	0,588	0,606
GG.2	0,698	0,918	0,601	0,759
GG.3	0,416	0,765	0,528	0,526
GG.4	0,509	0,798	0,576	0,595
KO.1	0,680	0,679	0,930	0,577
KO.2	0,616	0,446	0,825	0,511
KO.3	0,649	0,694	0,933	0,630
PI.1	0,536	0,723	0,489	0,826
PI.2	0,518	0,518	0,382	0,763
PI.3	0,698	0,495	0,580	0,852
PI.4	0,752	0,621	0,575	0,890
PI.5	0,631	0,761	0,628	0,852

Nilai *Cross loading factor* pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan nilai *Cross loading factor* dengan konstruk lainnya, maka semua konstruk memiliki diskriminan yang dapat diterima.

Pengujian *Fornell dan Larcker* dengan melihat nilai *square root of AVE* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. (Ghozali, 2014) menyatakan bahwa suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai \sqrt{AVE} setiap variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya dalam model. Nilai \sqrt{AVE} dinyatakan

memenuhi validitas diskriminan jika setiap variabel dari hasil perhitungan lebih dari 0,7. Nilai korelasi variabel dalam model harus lebih besar dari korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model.

Nilai Pengujian *Fornell dan Larcker Criterium*

	FR	GG	KO	PI
FR	0,922			
GG	0,684	0,835		
KO	0,722	0,686	0,897	
PI	0,753	0,752	0,641	0,838

Pada hasil perhitungan validitas diskriminan dinyatakan baik dengan ditunjukkan melalui nilai \sqrt{AVE} pada konstruk yang dituju lebih dari 0,7 semua.

Pengujian validitas diskriminan perlu juga menggunakan Uji Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dimana nilainya harus $<0,9$.

Nilai Uji Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	FR	GG	KO	PI
FR				
GG	0,802			
KO	0,845	0,781		
PI	0,868	0,846	0,714	

Berdasarkan data tersebut nilai HTMT semua hubungan kurang dari 0,9 sehingga dapat dikatakan memenuhi validitas diskriminan.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas alat yang digunakan untuk menguji variabel. *Cronbach's alpha* yang mengukur batas bawah, dan *Composite reliability* yang mengukur ketergantungan sebenarnya dari suatu konstruk, adalah dua metode yang digunakan dalam uji reliabilitas. Konstruk dianggap memenuhi reliabilitas jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 dan nilai *Composite reliability* juga lebih besar dari 0,7. Ghazali (2014).

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
KO	0,878	0,896	0,925
PI	0,893	0,901	0,921
FR	0,824	0,835	0,919
GG	0,854	0,869	0,902

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite*

reliability dan masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk dapat dikatakan memenuhi uji reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural

R square

Nilai *R-Square*, uji *goodness of Fit*, digunakan untuk menguji model struktural. Model struktural dikategorikan sebagai "baik" jika nilai *R-Square* variabel laten endogen adalah 0,67, "sedang" jika 0,33, dan "lemah" jika 0,19. Ghazali (2014). Tabel berikut menampilkan nilai *R-Square* variabel :

Nilai R Square Variable			
	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
FR (Y1)	0,664	0,656	Baik
GG (Y2)	0,640	0,626	Baik

Nilai *R square* pada variabel laten endogen Pencegahan *Fraud* (Y1) lebih dari 0,664 sehingga mengindikasikan bahwa model tergolong kategori "baik". Sedangkan nilai *R square* pada variabel laten endogen Implementasi *Good Governance* (Y2) bernilai 0,640 yang mengindikasikan model kategori moderat hampir kategori baik.

F square

F square digunakan untuk menentukan apakah variabel laten eksogen memiliki dampak signifikan terhadap variabel laten endogen. *F square* dapat dikategorikan jika nilai *F square* 0,02 masuk kategori kecil, nilai 0,15 dikategorikan sedang, 0,34 masuk pada kategori sedangkan nilai di bawah 0,02 dapat diabaikan atau tidak memberikan efek (Sarstedt et al., 2017).

Nilai F Square		
	FR (Y1)	GG (Y2)
PI (X1)	0,425	0,263
KO (X2)	0,291	0,118
FR (Y1)		0,010

Dari hasil olah data diatas, X1 terhadap Y1 dikategorikan besar dengan nilai *F square* diatas 0,425. Kategori sedan ada pada X1 terhadap Y2 dan X2 terhadap Y1 dengan nilai 0,263 dan 0,291. Masuk kategori kecil ada di Nilai yaitu X2 terhadap Y2, dan Y1 terhadap Y2 dengan nilai *F square* 0,118 dan 0,010.

Goodness of fit

Henseler dkk (2014) memperkenalkan SRMR sebagai ukuran *goodness of fit* untuk PLS-SEM yang dapat

digunakan untuk menghindari kesalahan spesifikasi model. Suatu model dikatakan memenuhi kriteria model fit, jika nilai SMSR kurang dari 0,05 (Cangur dan Ercan, 2015). Nilai SMSR kurang dari 0,10 atau 0,08 dalam versi yang lebih konservatif (Hu dan Bentler, 1999) dianggap memenuhi kriteria *goodness of fit*.

Nilai Model Fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,087	0,087
Chi-square	322,304	322,304

Nilai perhitungan SRMR model tersebut kurang dari 0,10, oleh karena itu model dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi kriteria *goodness of fit*.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Hubungan Langsung

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai *Path Coefficients* dan nilai signifikansi t-statistik. Program SmartPLS 4.0 dilakukan *bootstrapping* untuk mengambil nilai *Path Coefficients*. Nilai t-tabel adalah 1,96 berdasarkan output bootstrapping menggunakan alat SmartPLS 4.0 dengan ambang signifikansi 5% (keyakinan 95%) untuk jenis uji dua arah (*two tailed*). Uji hipotesis dianggap signifikan jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan tidak signifikan jika nilai t-statistik kurang dari 1,96 (Ghozali, 2016).

Pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 dilakukan dengan menggunakan 5000 sampel yang disusun secara acak dengan tingkat signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Nilai Path Coefficients dan T-Statistics Direct Effect				
H	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
1	PI -> FR	0,492	3,433	0,000
2	KO -> FR	0,407	2,837	0,002
3	PI -> GG	0,479	2,250	0,012
4	KO -> GG	0,305	2,143	0,016
5	FR -> GG	0,103	0,429	0,334

Berdasarkan hasil nilai *Path Coefficient* dan *T-Statistic* menggunakan SmartPLS 4.0, dapat dikaitkan dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Nilai *Path Coefficients* dan *T-Statistics Direct Effect*

	T statistics	Hubungan	Signifikan	Kesimpulan
PI -> FR	3,433	Positif	Signifikan	Ha Diterima
KO -> FR	2,837	Positif	Signifikan	Ha Diterima
PI -> GG	2,250	Positif	Signifikan	Ha Diterima
KO -> GG	2,143	Positif	Signifikan	Ha Diterima
FR -> GG	0,429	Positif	Tidak Signifikan	Ha Ditolak

Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H1 Pengendalian Internal berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* karena *T-statistik* lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 3,433 dan memiliki koefisien sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan Pencegahan Kecurangan sebesar 0,492 dengan asumsi variabel lain konstan. *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.

H2 Kompetensi berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan karena *T-statistik* lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 2,837 dan memiliki koefisien sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 poin akan meningkatkan Pencegahan *Fraud* sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain konstan. *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*.

H3 Pengendalian Internal berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* karena *T-statistik* lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 2,250 dan memiliki koefisien sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengendalian Internal sebesar 1 poin akan meningkatkan Implementasi *Good Governance* sebesar 0,479 dengan asumsi variabel lain konstan. *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Tata Kelola yang Baik.

H4 Kompetensi berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Penerapan Tata Kelola yang Baik karena *T-*

statistik lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 2,143 dan memiliki koefisien sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 poin akan meningkatkan Implementasi *Good Governance* sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lainnya konstan. *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi *Good Governance*.

H5 Pencegahan *Fraud* tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* karena *T-statistik* lebih kecil dari *t* tabel yaitu sebesar 0,429 sehingga *Ho* tidak dapat ditolak atau *Ho* diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pencegahan *Fraud* tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*.

Pengaruh Hubungan Tidak Langsung

Pengaruh hubungan tidak langsung adalah untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh yang disebabkan oleh variabel intervening atau mediasi pada suatu hubungan pengaruh. Untuk mengetahui pengaruh hubungan tidak langsung dengan variabel mediasi dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh data sebagai berikut:

Nilai *Path Coefficients* dan *T-Statistics Indirect Effect*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
PI -> FR -> GG	0,051	0,402	0,344
KO -> FR -> GG	0,042	0,391	0,348

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis sebagaimana tabel berikut:

Nilai *Path Coefficients* dan *T-Statistics Indirect Effect*

	T statistics	Signifikansi	Kesimpulan
PI -> FR -> GG	0,402	Tidak Signifikan	Ha Ditolak
KO -> FR -> GG	0,391	Tidak Signifikan	Ha Ditolak

Interpretasi pengaruh hubungan tidak langsung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 Pengendalian Internal secara tidak langsung tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud* karena *T-statistik* lebih kecil dari *t* tabel yaitu sebesar 0,402 sehingga *Ho* tidak dapat ditolak atau *Ho* diterima. Dapat disimpulkan bahwa

Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*.

H7 Kompetensi secara tidak langsung tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud* karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 0,391. H_0 tidak dapat ditolak atau H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*.

Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

H1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. pengendalian internal memiliki fungsi yaitu pencegahan, pengawasan, penjaminan kualitas, dan pengelolaan kinerja. Upaya pencegahan *Fraud* merupakan salah satu fungsi dari pencegahan dan pengawasan dimana pada prakteknya terdapat pemberian motivasi integritas, sosialisasi hukuman disiplin serta bahayanya dampak korupsi dan proses aduan masyarakat. Berdasarkan penelitian membuktikan bahwa pegawai Bea Cukai Kediri sudah mengetahui dan merasakan sistem pengendalian internal dan menjadi mawas diri terhadap adanya potensi kesalahan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Anita Ardiyanti (2018), Ni Putu Agustina Widyawati dkk (2023), Nafisatur Rohmah (2023) dan Duma Megaria Elisabeth (2023) yang menyatakan Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud*.

H2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Pencegahan *Fraud*

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Kompetensi Pegawai berguna untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi atau institusi. Kompetensi pegawai yang semakin baik maka diharapkan menjadi semakin profesional dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semakin profesional pegawai maka pegawai akan memiliki pendirian yang kuat untuk mengatakan yang benar adalah benar dan yang

salah adalah salah. Pegawai yang profesional akan lebih memiliki keteguhan dalam menolak adanya godaan terhadap penyimpangan. Berdasarkan penelitian ini mengisyaratkan bahwa dengan semakin baiknya kompetensi pegawai maka semakin teguh pendiriannya untuk tidak melakukan penyimpangan. Hal ini didukung oleh penelitian Anita Ardiyanti (2018), Ni Putu Agustina Widyawati dkk (2023) dan Nafisatur Rohmah (2023) yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud*.

H3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Implementasi *Good Governance*

Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi *Good Governance*. Pengendalian Internal merupakan sistem control yang digunakan untuk menjamin kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan dari institusi. Berdasarkan penelitian ini diketahui sistem pengendalian internal memberikan kontribusi yang besar terhadap pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang selalu berjalan dengan baik dapat menambah kepercayaan Masyarakat terhadap institusi Bea Cukai secara keseluruhan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Anita Ardiyanti (2018) dan Ni Putu Agustina Widyawati dkk (2023) yang menyatakan SPI (Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan pada Implementasi *Good Governance*.

Pencapaian sasaran kinerja pegawai merupakan bagian dari penjaminan kualitas dan pengelolaan kinerja sehingga tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

H4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Implementasi *Good Governance*

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi *Good Governance*. Kompetensi yang baik akan menunjang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Melalui kompetensi manajerial, sosial kultural dan kompetensi teknis, pegawai diharapkan dapat menghadapi semua tantangan terkait pencapaian tujuan institusi. Pelayanan Masyarakat yang berkaitan dengan implementasi *Good Governance* tentunya membutuhkan pegawai yang handal agar kepercayaan masyarakat dapat tumbuh. Hal ini

didukung penelitian terdahulu oleh Anita Ardiyanti (2018) dan Ni Putu Agustina Widyawati dkk (2023) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada Implementasi *Good Governance*.

Kompetensi sosial kultural pegawai memberikan kemampuan beradaptasi pada latar belakang yang berbeda beda dengan keberagaman suku dan agama di Indonesia Kemampuan tersebut juga penting untuk menentukan langkah langkah terbaik yang perlu ditempuh untuk kepentingan institusi dalam mencapai sasaran kinerja

H5 Pengaruh Pencegahan *Fraud* Terhadap Implementasi *Good Governance*

Pencegahan *Fraud* tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*. Berdasarkan penelitian ini pencegahan *Fraud* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Implementasi *Good Governance*. Hal ini bertentangan dengan penelitian Anita Ardiyanti (2018), Ni Putu Agustina Widyawati dkk (2023), Nafisatur Rohmah (2023) dan Duma Megaria Elisabeth (2023) yang menyatakan *Good Governance* memiliki pengaruh signifikan pada pencegahan *Fraud*. Meskipun begitu, keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata lebih dari 4, yang menunjukkan bahwa seluruh responden sangat setuju pada pencegahan *Fraud* yang sangat baik dan dirasakan semua pegawai di Bea Cukai Kediri. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari pencegahan *Fraud* pada Implementasi *Good Governance* bisa terjadi karena yang dirasakan pegawai upaya pencegahan *Fraud* sangat berpengaruh pada peningkatan efektifitas kerja dan perbaikan pengelolaan manajemen pada unit kerja. Pada Implementasi *Good Governance* pegawai merasakan bahwa meskipun tanpa adanya upaya pencegahan *Fraud*, pegawai merasa bahwa pelayanan yang cepat dan tepat penting demi kelancaran arus barang dan kelancaran dunia bisnis. Pegawai Bea Cukai juga sepakat bahwa Bea Cukai memiliki peran penting dalam dunia perdagangan sehingga semua pelayanan diupayakan sebaik mungkin dengan tetap memperhatikan ketaatan peraturan yang berlaku dan pengawasan atas barang yang dilarang dan dibatasi.

H6 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Implementasi *Good Governance* Melalui Pencegahan *Fraud*

Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*. Dari penelitian ini diketahui bahwa pengendalian internal melalui pencegahan *Fraud* tidak memberikan pengaruh yang berarti pada implementasi *Good Governance*. Hal ini dapat diartikan bahwa pengendalian internal dengan berbagai upaya pada pencegahan *Fraud* tidak merubah pandangan pegawai terkait implementasi *Good Governance*. Upaya pencegahan *Fraud* pada kantor Bea Cukai Kediri memiliki imbas pada kedisiplinan pegawai dan integritas pegawai untuk tidak melakukan korupsi dan tindakan penyimpangan lainnya. Tetapi Upaya tersebut tidak merubah pelayanan yang diberikan pegawai Bea Cukai Kediri pada pengguna jasa. Pelayanan pada pengguna jasa lebih dipengaruhi oleh faktor lain pada pengendalian internal yaitu penjaminan kualitas, dan pengelolaan kinerja dimana pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan tepat waktu dengan adanya janji layanan dan transparansi aturan sehingga tidak ada penyalahgunaan kewenangan karena baik pegawai maupun pengguna jasa saling mengetahui aturan yang digunakan.

H7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Implementasi *Good Governance* Melalui Pencegahan *Fraud*

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan kompetensi membuat pegawai Bea Cukai Kediri menyadari akan kewajibannya pada pelaksanaan kinerja dimana hal tersebut berkaitan dengan implementasi *Good Governance* dengan mengabaikan adanya upaya pencegahan *Fraud*. Berkaitan dengan Upaya pencegahan *Fraud*, pegawai memahami adanya budaya organisasi, reward and punishment, dan saluran pengaduan, tetapi hal tersebut bagi pegawai merupakan hal yang biasa. Hal ini karena seringkali diberikan pemahaman terkait

integritas baik di skala unit seksi maupun seluruh satuan kerja di Bea Cukai Kediri bahkan di seluruh jajaran Kementerian Keuangan. Sampai ada sebuah moto “Integritas adalah Identitas” yang artinya bahwa upaya pencegahan *Fraud* sudah menjadi kebiasaan di lingkungan Bea Cukai.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), pemberian kesempatan kuliah, dan penawaran beasiswa, merupakan upaya peningkatan kompetensi dimana diharapkan pegawai dapat meningkatkan intelektualitasnya. Hal tersebut akan berimbas pada implementasi *Good Governance* yang digambarkan pada pemberian pelayanan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia tersebut juga merupakan bentuk keberlanjutan yang dilakukan pada di lingkungan Bea Cukai dimana SDM Bea Cukai dituntut untuk selalu mengikuti jaman dikarenakan tantangan Bea Cukai berkaitan dengan dunia perdagangan yang selalu berkembang.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian atas pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi, Pencegahan *Fraud* terhadap Implementasi *Good Governance* di Bea Cukai Kediri dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa Bea Cukai Kediri telah memiliki Pengendalian Internal yang dapat meningkatkan Upaya Pencegahan *Fraud* di Bea Cukai Kediri.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai Bea Cukai Kediri percaya jika kompetensi pegawai dapat meningkatkan upaya Pencegahan *Fraud* di Bea Cukai Kediri.
3. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*. Hal ini dapat diartikan bahwa Bea Cukai Kediri telah memiliki Pengendalian Internal yang dapat meningkatkan Implementasi *Good Governance* di lingkungannya.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai Bea Cukai Kediri percaya bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan Implementasi *Good Governance* di Bea Cukai Kediri.

5. Pencegahan *Fraud* tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance*. Hal ini berarti bahwa pegawai Bea Cukai Kediri tidak percaya mengenai upaya pencegahan *Fraud* yang diterapkan dapat mempengaruhi Implementasi *Good Governance*. Tanpa atau dengan adanya upaya pencegahan *Fraud* tidak mempengaruhi Implementasi *Good Governance*.
6. Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa Implementasi *Good Governance* tidak dipengaruhi oleh Pengendalian Internal melalui Pencegahan *Fraud*.
7. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Implementasi *Good Governance* melalui Pencegahan *Fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa Implementasi *Good Governance* tidak dipengaruhi oleh Kompetensi pegawai melalui Pencegahan *Fraud*.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi KPPBC TMC Kediri agar lebih meningkatkan pengendalian internal dan kompetensi sebagai bagian dari upaya pencegahan *Fraud* dan implementasi *Good Governance*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam pencegahan *Fraud* dan implementasi *Good Governance*.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian secara nasional untuk mendapatkan hasil yang dapat menggambarkan kondisi pengendalian internal dan kompetensi sebagai bagian dari upaya pencegahan *Fraud* dan implementasi *Good Governance* DJBC secara nasional.
4. Perlu adanya penelitian secara kualitatif untuk menggambarkan secara mendalam tiap variabel sehingga didapat gambaran secara utuh pelaksanaan di lapangan.

E. Daftar Pustaka

- Amin Widjaja Tunggal, 2012, Audit kecurangan dan akuntansi forensik, Harvarindo, Jakarta.

- Amin Widjaja Tunggal, 2013, Pengendalian Internal ; Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan, Harvarindo, Jakarta.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Albrecht, W. Steve. (2012). Fraud Examination. Mason: Shouth-Western
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta :Jakarta
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*. (2016). *Report to The Nation on Occupation Fraud and Abuse*. Texas: *Association of certified Fraud Examiners Committee of Sponsoring Organizations (COSO) of*
- Treadway Commission*. 2013. *Internal Control Integrated Framework*. Jersey City
- Dermawan Wibisono, (2005). *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Ghozali, Imam. (2016). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi ke-4*. Semarang : BP-Undip
- Gordon. 1988. Pembelajaran Kompetensi. Jakarta (ID):Rineka Cipta.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling*. In: *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Classroom Companion: Business. Springer, Cham.
- Hery (2014), *Pengendalian Akuntansi Dan Manajemen*, Jakarta: Kencana
- Hery (2014), *Controllershship: Manajemen Strategis, Pengendalian Internal*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Heider, F. (1958). *Psikologi Hubungan Antarpribadi*. New York: Wiley
- Ikhsan, A., & Ishak, M. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- John W. Creswell, (2017) *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* Edisi III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta : CV. Andi
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moh. Nasir. (1999). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Murgiyono. (2002). *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*, Jakarta
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: Penerbit PPM.
- Panji Santosa (2008), *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung : Refika Rahima Br
- Purba.(2023). *Teori Akutansi: Sebuah Pemahaman untuk Mendukung Penelitian di Bidang Akuntansi* Medan CV.Merdeka Kreasi Group
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 426/KMK.01/2017 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).
- Keputusan Menteri keuangan nomor 322/KMK.09/2021 tentang Kerangka Kerja Penerapan Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

JURNAL

- Aprilia,Putri,dkk (2024), Pengaruh *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Mediasi, *AKUNTANSI* 45, 5(1),159-170

- Ardiyanti, Anita (2018), Efektivitas Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Implementasi *Good Governance* Serta Implikasinya Pada Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Tangerang, *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 3(1), 1-20
- Bayu Kharisma, *Good Governance* Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan) *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, Februari 2014
- Dahlia (2016), Pengaruh kompetensi sdm dan sistem pengendalian Intern terhadap kualitas penyajian laporan keuangan Pada badan pendapatan daerah kabupaten majene, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* : Vol. II No. 1
- Dewi, YTIM. (2021). Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Pada Sektor Pemerintahan. *Jurnal Proaksi*, Vol. 8 (2), Hal. 596 – 610
- Eko Prasjo & Teguh Kurniawan *the 5 th International Symposium of Jurnal Antropologi Indonesia*, Banjarmasin. 22-25 Juli 2008
- Elisabeth, DM (2023), Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, *Good Governance*, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan *Fraud* Pada Pemerintahan Kabupaten Samosir, *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 5(2), 118-127
- Farochi, MFF, dkk (2022), Pengaruh Pengendalian Internal dan *Good Corporate Governance* terhadap Pencegahan *Fraud*, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(1), 86-92
- Hartono, AB (2022), Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *Fraud* dengan intervening good corporate governance, Fair Value : *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(4), 1912-1920
- Setyono, Didi dkk, (2023), Penggunaan *Fraud* Hexagon dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(2), 1036-1048
- Wahyuni, Sri (2022), Analisis *good corporate governance*, pengendalian internal, dan *whistleblowing sistem* terhadap *Fraud*, *Journal of Business and Banking*, 12(1), 125-141
- Suryana, A., & Sadeli, D. (2015). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya *Fraud*. *Jurnal Riset Akuntansi*
- Perpajakan (JRAP), 2(02), 127– 138
- Ulum, SN (2022), Peran Sistem Pengendalian Internal dan *Good Corporate Governance* dalam Upaya Pencegahan *Fraud*, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2), 331-340
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of *Fraud*: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381.
- Widyawati, NPA, dkk (2023), Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan *Good Corporate Governance* Sebagai Variabel Intervening, *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 14(01), 71-92